

**PENGARUH PERAN SPI, PENERAPAN PENGENDALIAN INTERNAL,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN BUDAYA INOVASI TERHADAP PENCAPAIAN
GUG**

Desi Novita Sari^{1*}, Azwir Nasir², Rheny Afriana Hanif³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru
desinovitasari833@gmail.com

ABSTRACT

The application of the basic principles of good governance in the management system of higher education institutions must be carried out based on the values that must be upheld in its implementation. This research aims to analyze the influence of the role of the Internal Audit Unit (SPI), implementation of internal control, organizational commitment and innovation culture on the achievement of Good University Governance. This research is quantitative research using a questionnaire. The population in this research is state and private universities in Pekanbaru City which have been accredited by the National Accreditation Board for Higher Education with a sample size of 8 Universities. The sampling technique was carried out using a Purposive Sampling technique with a total of 45 internal audit units. The data analysis technique was carried out using multiple regression with the help of SPSS 25.0 for Windows. The research results show that the role of the Internal Audit Unit, implementation of internal control, organizational commitment and innovation culture are proven to influence the achievement of Good University Governance.

Keywords : Internal Control Unit; Commitment; Innovation Culture; Good University Governance.

ABSTRAK

Penerapan prinsip-prinsip dasar *good governance* dalam sistem pengelolaan institusi perguruan tinggi mesti dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran Satuan Pengawasan Intern (SPI), penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya inovasi terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Pekanbaru yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dengan jumlah sampel sebanyak 8 universitas. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling* dengan total SPI sebanyak 45 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0 *for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Satuan Pengawasan Intern (SPI), penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya inovasi terbukti berpengaruh terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG).

Kata Kunci: Satuan Pengawasan Intern, Komitmen, Budaya Inovasi, *Good University Governance*.

Jurnal Akun Nabelo:
Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif
Volume 6/Nomor 2/Januari 2024
doi:10.11594/untad.jan.6.1.20452
Jurusan Akuntansi FEB Universitas Tadulako



A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu dari empat faktor yang disebutkan dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, yaitu untuk menjamin kualitas pendidikan yang inklusif dan berkeadilan bagi masyarakat. Kualitas pendidikan mengarah pada tujuan pembangunan berkelanjutan yang bermanfaat bagi individu, masyarakat, dan Negara (Bhowmik et al., 2017). Pendidikan merupakan hal yang sangat penting yang harus dirasakan oleh setiap manusia. Perguruan tinggi merupakan salah satu institusi yang berperan dalam praktik pendidikan. Institusi perguruan tinggi memiliki keistimewaan dibanding institusi lain terletak pada fungsi dasarnya, yaitu dalam hal pendidikan, pengajaran dan usaha penemuan atau inovasi (riset). Fungsi-fungsi inilah yang kemudian mendefinisikan peranan perguruan tinggi dalam masyarakat. Wacana yang kemudian sering mengemuka dalam penyelenggaraan perguruan tinggi kemudian adalah mengenai *academic excellence* dan manajemen perguruan tinggi, termasuk dalam hal pembiayaan. Jawaban dari kedua wacana ini kemudian bergantung pada bagaimana pemahaman suatu negara dalam penerapan *Good University Governance* (GUG).

Good University Governance (GUG) adalah suatu konsep yang saat ini sedang *mainstream* dalam penyelenggaraan perguruan tinggi. Konsep ini adalah turunan dari konsep *good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik. Tujuan dari konsep ini adalah untuk mewujudkan perguruan tinggi yang akuntabel (Suriyani & Zainuddin, 2021). GUG merupakan pedoman atau bisa digunakan sebagai formula untuk menciptakan pedoman bagi pengelola dalam mengelola manajemen perguruan tinggi yang baik dengan memperhatikan kepentingan *stakeholders*.

Terdapat 5 prinsip *Good University Governance* (GUG) yang dapat diterapkan oleh perguruan tinggi, yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan. Dengan menerapkan prinsip tersebut, diharapkan perguruan tinggi dapat meningkatkan kualitas perguruan tingginya dan mampu mencegah terjadinya *fraud* (kecurangan) (Asmawanti & Aisyah, 2017)

Oleh karena itu, penerapan *Good University Governance* (GUG) sangat berpengaruh terhadap kualitas perguruan tinggi. Apabila penerapan *Good University Governance* (GUG) kurang baik, maka besar kemungkinan terjadinya korupsi. Sebagai contoh kasus dugaan korupsi yang terjadi pada anggaran belanja di Salah Satu Kampus "A" di Provinsi Riau. Dugaan penyimpangan anggaran, berupa temuan belanja tak wajar di Kampus tersebut menjadi sorotan ketika Pimpinan Kampus tersebut menyurati semua stafnya untuk merapikan Buku Kas Umum (BKU) dan laporan pertanggungjawaban tahun anggaran 2019 (Syahrul, 2021). Pemanggilan sejumlah pegawai atas dasar temuan Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian Agama RI TA 2019 pada kampus tersebut. Temuan tersebut berupa pengelolaan dan penatausahaan kas kampus tahun anggaran 2019 yang tidak memadai dan terdapat belanja yang tidak diyakini kewajarannya (Ferdian, 2021). Selain itu, pimpinan dari Universitas tersebut ditetapkan sebagai tersangka dan sedang menjalani pemeriksaan dalam kasus pengadaan jaringan internet di kampus tersebut di tahun 2020-2021. Pengadaan internet tersebut dilakukan antara pihak kampus dengan provider. Dana yang dikucurkan dalam pengadaan internet merupakan dana yang bersumber dari APBN murni pada tahun 2020. Penyidik telah memeriksa sejumlah saksi di antaranya beberapa pegawai dan dosen kampus, serta beberapa pegawai dari pihak BUMN, dan seorang karyawan perusahaan swasta dan saksi ahli (Tin, 2022). Kemudian di tahun 2022 di Universitas tersebut kembali terjadi permasalahan berkaitan dengan *Good University Governance* yang mana terjadi perseteruan antara rektor dan Dosen berkaitan remunerasi atau tunjangan kinerja dosen Kampus tersebut (Siregar, 2022). Perseteruan ini berlanjut hingga tahun 2023 yang kemudian viral di media sosial (Amin, 2023).

Satuan Pengawasan Intern (SPI) merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam mewujudkan tata kelola perguruan tinggi atau *Good University Governance* (GUG). Satuan Pengawasan Intern secara teori merupakan salah satu perangkat yang dapat menunjang terwujudnya *Good University Governance* yang pada saat ini telah berkembang menjadi komponen utama dalam meningkatkan Universitas secara efektif dan efisien. Menurut (Lukman, 2013: 144) saat ini Satuan Pengawasan Intern (SPI) sebagai salah satu perangkat sistem pengawasan, dituntut berfokus pada pencapaian *governance*, manajemen risiko dan pengendalian, bukan lagi pada pekerjaan administratif. Dengan demikian keberadaan Satuan Pengawasan Intern (SPI) di Indonesia harus dipahami oleh semua pihak. Semua elemen harus mengetahui apakah satuan pengawasan intern telah berperan dengan baik dalam menjalankan tugasnya.

Sistem Pengendalian Internal juga merupakan unsur yang sangat penting dalam penerapan *Good University Governance* (GUG). Sistem pengendalian yang efektif dapat menjamin operasi perusahaan yang efektif dan efisien serta dipatuhinya aturan-aturan internal perusahaan dan aturan dari luar yang terkait dengan perusahaan sehingga dapat terciptanya akuntabilitas (Asmawanti, 2018).

Tata kelola perusahaan dan pengendalian internal tidak dapat dipisahkan. Sebuah organisasi dengan visi misi jangka panjang, kepemimpinan, dan sistem pengendalian internal yang efektif tidak akan dapat berjalan tanpa adanya pengendalian internal yang baik. Jadi, tata kelola perusahaan tidak sepenuhnya efektif tanpa pengendalian internal yang baik. Untuk mewujudkan tata kelola yang baik pada Instansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal merupakan salah satu hal yang wajib dilaksanakan setiap organisasi, termasuk Perguruan Tinggi (Mihaela & Iulian, 2012).

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor dalam mencapai tata kelola perguruan tinggi yang baik (*Good University Governance*). Komitmen organisasi merupakan suatu dorongan emosional untuk mencapai tujuan organisasi (Ahmad et al., 2014). Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif mengidentifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi.

Peningkatan kinerja pada perguruan tinggi dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya inovasi. Penggunaan variabel budaya inovasi merupakan sesuatu yang berbeda dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya karena budaya inovasi merupakan suatu variabel yang mengkombinasikan budaya inovasi dan inovasi. Menurut Sutrisno (2011: 2) budaya inovasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh setiap anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah di dalam organisasinya. Inovasi diartikan sebagai ide, cara, atau objek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Maka, budaya inovasi dapat diartikan sebagai suatu sistem di dalam suatu organisasi yang senantiasa berupaya untuk menciptakan ide kreatif dan hal-hal baru yang akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Untari (2015) yang berjudul Pengaruh Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Penerapan Internal Control terhadap Pencapaian *Good University Governance* (GUG). Perbedaan penelitian kali ini yaitu, dalam proses melakukan penelitian, tempat di lakukannya penelitian dan penambahan variabel independen. Penelitian tersebut dilakukan di perguruan tinggi yang memiliki Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang diberada di wilayah Jakarta dan Bogor yang dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi di Pekanbaru dengan menambah dua variabel bebas yakni komitmen organisasi, dan budaya inovasi. Alasannya peneliti ingin menganalisis kembali penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi pencapaian *Good University Governance* (GUG).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan SPI, penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya inovasi terhadap pencapaian GUG. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak akademisi, auditor internal di perguruan tinggi, serta tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya dan masyarakat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

B.1. Teori Tata Laksana (*Stewardship Theory*)

Stewardship theory mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai *steward* dan bertindak dengan cara terbaik pada *principal*-nya. Menurut Wardhani & Suhdi, (2020: 14) teori *stewardship* dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, membuat pertanggungjawaban kinerja yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai maksimal. Agar melaksanakan tanggungjawab tersebut maka rektor atau direktur, wakil rektor dan dekan serta jajaran lainnya, dengan mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya serta berkomitmen dalam mengoptimalkan fungsi SPI dan mengikutisertakan penyusunan anggaran mulai dari bawah sampai tingkat atas (*bottom-up*), membangun *intellectual capital* dan menciptakan budaya organisasi yang baik serta mengoptimalkan pengendalian intern untuk dapat menerapkan GUG diperguruan tinggi.

Implikasi teori ini dalam penelitian adalah *steward* dalam hal ini manajemen yang ada diperguruan tinggi akan bekerja dan membuat keputusan yang sebaik-baiknya untuk kepentingan *principal* yang meliputi mahasiswa, masyarakat dan pemerintah. *Principal* membutuhkan bantuan dari pihak manajemen (*steward*) untuk melaksanakan tugasnya dalam melaksanakan fungsi-fungsi pengelolaan perguruan tinggi. *Principal* bekerjasama dengan *steward* untuk mencapai tujuan perguruan tinggi tanpa mementingkan kepentingan individu.

B.2. *Good University Governance* (GUG)

Menurut Tajuddin et al., (2016:43) *Good University Governance* 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. Penyelenggaraan perguruan tinggi harus memenuhi prinsip partisipasi, orientasi dan efisien, ekuiti, inklusifitas dan supermasi hukum untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas.

B.3. Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI)

Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga atau organisasi biasanya diatur dalam suatu ketetapan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut (Torang, 2019: 86). Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun swasta). Auditor intern memiliki tugas pokok, yaitu menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi. Selain itu, auditor intern menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2014: 33).

Maka dapat disimpulkan definisi dari Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) adalah fungsi atau tugas yang dilaksanakan oleh SPI dalam suatu

organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi seluruh aktivitas seperti pengawasan, analisis, melakukan pemantauan, juga *review* atas rencana anggaran serta laporan keuangan dan melaporkan hasil pekerjaannya tersebut kepada manajemen sebagai suatu jasa pelayanan, dan bertanggung jawab penuh kepada manajemen.

B.4. Penerapan Pengendalian Internal (*Internal Control*)

Menurut Sawir (2021: 170) penerapan (*implementasi*) adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah matang dan terperinci. Pengendalian internal (*internal control*) merupakan suatu proses yang dilaksanakan oleh direksi dan komisaris, manajemen, dan sumber daya manusia (SDM) lainnya dalam suatu entitas, dirancang untuk memberikan jaminan yang wajar berkenaan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Effendi, 2016: 78). Dari pernyataan tersebut maka definisi penerapan pengendalian internal adalah upaya penting bagi suatu organisasi dalam melindungi entitas organisasi tersebut terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan atau tindakan yang bertentangan dengan aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi (Mustika et al., 2016).

B.5. Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead & Griffin (2013: 73) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi menjadi dorongan untuk menyelesaikan tugas secara teratur dan disiplin. Pemahaman tentang komitmen organisasi sangat penting bagi struktur atau organ perguruan tinggi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga struktur perguruan tinggi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

B.6. Budaya Inovasi

Budaya merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang berlaku, disepakati dan diikuti oleh setiap anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah di dalam organisasinya (Sutrisno, 2011: 2). Adapun inovasi diartikan oleh Suryani dalam Dama & Ogi (2018) sebagai ide, cara atau objek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Slamet & Tunjungsari (2014) mengartikan inovasi sebagai kemampuan untuk mengimplementasikan ide kreatif terhadap peluang dan masalah yang ada untuk memperkaya kehidupan orang. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, budaya inovasi dapat diartikan sebagai suatu sistem di dalam suatu organisasi yang senantiasa berupaya untuk menciptakan ide kreatif dan hal-hal baru yang akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi.

B.7. Hipotesis Penelitian

B.7.1. Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) terhadap Pencapaian *Good University Governance* (GUG)

Menurut Tajuddin et al., (2016:43) *Good University Governance* dipandang sebagai 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. Pada prakteknya, keseluruhan prinsip tersebut harus ditetapkan untuk mewujudkan suatu tata kelola perguruan tinggi yang baik. Satuan Pengawasan Intern (SPI) merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota manajemen dalam mengelola secara efektif pertanggungjawaban dengan cara menyediakan analisis, rekomendasi,

dan komentar-komentar yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah ditelaah (Sitompul, 2018: 18).

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan keterkaitan SPI dengan pencapaian GUG berlaku teori *stewardship*, perguruan tinggi melalui peran SPI akan bertindak melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat agar pelayanan perguruan tinggi maupun kesejahteraan lingkungan kampus dapat tercapai dengan mengoptimalkan fungsi SPI maka dapat menciptakan GUG di perguruan tinggi.

H1: Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) berpengaruh terhadap pencapaian GUG.

B.7.2. Penerapan Pengendalian Internal terhadap Pencapaian Good University Governance (GUG)

Sistem pengendalian internal yang efektif dapat menjamin operasi perusahaan yang efektif dan efisien serta dipatuhinya aturan-aturan internal perusahaan dan aturan dari luar yang terkait dengan perusahaan sehingga dapat terciptanya akuntabilitas, dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik, maka diharapkan dapat membantu pimpinan unit kerja di perguruan tinggi dalam mencapai tujuan yaitu terwujudnya *Good University Governance*. Penelitian Asmawanti & Aisyah (2017) menyatakan pengendalian internal berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil yang sama juga dibuktikan oleh Raga et al., (2020) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pengendalian internal terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG)

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan keterkaitan pengendalian intern dengan pencapaian GUG dalam lingkungan kampus berlaku teori *stewardship*, perguruan tinggi melalui pengoptimalan pengendalian internnya mesti bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan menerapkan kendali atau kontrol secara aktif akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yaitu terwujudnya *Good University Governance* yang transparan.

H2: Pengendalian Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencapaian GUG.

B.7.3. Komitmen Organisasi terhadap Pencapaian Good University Governance (GUG)

Komitmen organisasi dapat menjadi dorongan untuk mencapai tujuan organisasi yang baik, begitu juga di dalam perguruan tinggi, komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh dalam pencapaian *Good University Governance* (GUG) (Wardhani & Suhdi, 2020: 14). Hal ini senada dengan pendapat (Robbins & Judge, 2018) 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 (Zulfikar & Ruhiat, 2018).

Teori *stewardship* menjelaskan keberadaan perguruan tinggi sebagai lembaga yang dapat dipercaya jika mampu bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan membuat pertanggungjawaban knerja yang diamanahkan kepadanya. Agar pelaksanaan tanggungjawab tersebut maka rektor atau direktur, wakil rektor dan dekan dan jajarannya lainnya berkomitmen dalam mengoptimlkan kinerja untuk dapat menerapkan GUG di perguruan tinggi.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap pencapaian GUG

B.7.4. Budaya Inovasi terhadap Pencapaian Good University Governance (GUG)

Konsep budaya inovasi merupakan gabungan dari istilah inovasi dan

budaya dan relative jarang diteliti. Uslu (2015) menyatakan bahwa budaya inovasi dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia strategik, dan memiliki pengaruh terhadap kepemilikan organisasi. Gomes et al., (2015) berfokus pada faktor yang mempengaruhi budaya inovasi yaitu struktur organisasi dan fleksibilitas.

Dari berbagai uraian tersebut terlihat bahwa penelitian yang mengambil topik budaya inovasi lebih berfokus pada upaya untuk menjelaskan faktor pembentuk budaya inovasi, dan juga dampaknya pada kinerja dari sisi inovasi. Beberapa penelitian seperti Maharani & Efendi, (2017) menggunakan konsep budaya inovasi secara umum, dan (Kumaat & Dotulong, 2015) menggunakan istilah inovasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Didasarkan pada penjelasan tersebut, maka hubungan antara budaya inovasi sebagai sebuah konsep masih perlu diklarifikasi dalam kaitannya dengan kinerja organisasi dan tata kelola dalam perguruan tinggi. Di sektor pendidikan Roffei et al., (2018) dan menemukan bahwa budaya inovasi yang ada di perguruan tinggi dapat berpengaruh positif pada perilaku inovatif mahasiswa.

Budaya inovasi merupakan suatu sistem yang mesti dibangun perguruan tinggi sebagai bentuk tindakan guna membangun kepercayaan publik dengan mengarahkan semua kemampuan jajaran didalam institusi kampus untuk menciptakan budaya inovasi yang bersifat membangun yang dapat mempengaruhi *Good University Governance* (GUG) yang kondusif sehingga dapat tercapainya suatu tujuan.

H4: Budaya Inovasi berpengaruh terhadap pencapaian GUG

C. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikirim secara langsung kepada responden yang disebut dengan *personal survey*. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor internal pada perguruan tinggi. Populasi penelitian ini yaitu seluruh auditor internal yang ada di Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Pekanbaru yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) dengan 31 perguruan tinggi. Sampel dalam penelitian ini adalah kampus yang memenuhi kriteria yang terdiri:

1. Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Pekanbaru yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)
2. Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta yang memiliki Satuan Pengawasan Internal (SPI) yang tergolong dalam kategori Universitas, dengan rujukan Peraturan Menteri Agama RI No. 25 Tahun 2017 Tentang Satuan Pengawasan Internal Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri pada Pasal 7 (3) Kepala SPI pada PTKN berbentuk universitas/institut disetarakan dengan Ketua Lembaga, dan Kepala SPI pada sekolah tinggi disetarakan dengan Kepala Pusat.

Tabel 1

Daftar Sampel Penelitian

No	Nama Perguruan Tinggi	Kategori	Akreditasi	Jumlah SPI
1	Universitas Riau	PTN	A	12
2	Universitas Islam Negeri Suska Riau	PTN	B	5
3	Universitas Islam Riau	PTS	B	1
4	Universitas Muhammadiyah Riau	PTS	B	10
5	Universitas Lancang Kuning Pekanbaru	PTS	B	7
6	Universitas Abdurrah	PTS	B	5
7	Universitas Hang Tuah Pekanbaru	PTS	B	3
8	Universitas Terbuka	PTS	B	2
	TOTAL			45

Sumber: Data Olahan, 2023

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018: 84) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018: 85) *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Tahapan analisis yang digunakan meliputi uji F, uji Koefisien determinasi (R^2) dan uji T. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Ha diterima jika, $F_{hitung} > F_{tabel} = (n-k-1) : k$ atau $Sig < (\alpha) 0.05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ho diterima jika, $F_{hitung} < F_{tabel} = (n-k-1) : k$ atau $Sig > (\alpha) 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini *adjusted R²* digunakan untuk menggambarkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan tidak terpaku pada R^2 karena R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan pada model.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial menggunakan uji statistik t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen, maka dibandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel atau dengan membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D.1. Demografi Responden

Demografi responden dalam penelitian ini diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama waktu bekerja, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Data Demografi Responden

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
A	Jenis Kelamin		
1	LK	26	63,4
2	PR	15	36,6
	Total	41	100,0
B	Umur (Tahun)		
1	25-35	21	51,2
2	35-45	9	22,0
3	>45	11	26,8
	Total	41	100,0
C	Jenjang Pendidikan		
1	S1	7	17,1
2	S2	28	68,3
3	S3	6	14,6
	Total	41	100,0
D	Lama Waktu		
1	< 5 Tahun	7	17,07
2	5 – 10 Tahun	28	63,41
3	> 10 Tahu	6	19,51
	Total	41	100,0

Sumber: Data Olahan 2023

Pendiskripsian demografi responden pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orag (63,4%), berusia 25-35 tahun sebanyak 21 orang (51,2%), berpendidikan S2 ebanyak 28 orang (68,3%), dan telah bekerja selama rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 28 orang (63,417%).

D.2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Merupakan gambaran tentang ringkasan data dari masing-masing variabel yang akan masuk dalam proses pengujian, tujuannya adalah untuk memudahkan dalam memahami data, dimulai dari jumlah data (N), Nilai Rata-Rata (Mean), Nilai Maksimum, Nilai Minimum, dan Standar Penyimpangan Data (Std Deviasi). Statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
SPI	41	3,59	5,00	4,3259	0,43597
PPI	41	2,14	5,00	4,1690	0,52313
Komitmen	41	2,69	4,81	3,9329	0,51773
Budaya	41	3,30	5,00	4,2000	0,48114
GUG	41	3,47	5,00	4,1515	0,44210
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pencapaian *Good University Governance (GUG)* mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar. Rata-rata data *Good University Governance (GUG)* sebesar 4,1515 dengan standar deviasi sebesar 0,44210.

Selanjutnya, hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa peran satuan pengawasan intern (X1) mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar. Rata-rata data peran satuan pengawasan intern (X1) sebesar 4,3259 dan standar deviasi sebesar 0,43597.

Selanjutnya, hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa penerapan pengendalian internal (X2) mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar. Rata-rata Penerapan Pengendalian Internal sebesar 4,1690 standar deviasi sebesar 0,52313.

Selanjutnya, hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa cerminan tingkat komitmen organisasi (X3) mengalami fluktuasi yang tidak terlalu besar. Rata-rata komitmen organisasi sebesar 3,9329 dengan standar deviasi sebesar 0,51773.

Selanjutnya, hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa cerminan tingkat budaya inovasi (X4) fluktuasi yang tidak terlalu besar. Rata-rata budaya inovasi sebesar 4,200 dengan standar deviasi sebesar 0,48114

D.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel-variabel penelitian disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Data *Good University Governance*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Y.1	0,736	0,308	Valid
Y.2	0,708	0,308	Valid
Y.3	0,511	0,308	Valid
Y.4	0,680	0,308	Valid
Y.5	0,751	0,308	Valid
Y.6	0,783	0,308	Valid

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
Y.7	0,575	0,308	Valid
Y.8	0,743	0,308	Valid
Y.9	0,628	0,308	Valid
Y.10	0,685	0,308	Valid
Y.11	0,772	0,308	Valid
Y.12	0,720	0,308	Valid
Y.13	0,758	0,308	Valid
Y.14	0,639	0,308	Valid
Y.15	0,741	0,308	Valid
Y.16	0,670	0,308	Valid
Y.17	0,797	0,308	Valid
Y.18	0,590	0,308	Valid
Y.19	0,741	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner pencapaian GUG didapatkan nilai r hitung terendah yaitu pada item 3 yang mana nilai r hitung tersebut > r tabel (0,511>0,308), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Data Peran Satuan Pengawasan Intern

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
X1.1	0,525	0,308	Valid
X1.2	0,521	0,308	Valid
X1.3	0,659	0,308	Valid
X1.4	0,642	0,308	Valid
X1.5	0,788	0,308	Valid
X1.6	0,500	0,308	Valid
X1.7	0,717	0,308	Valid
X1.8	0,599	0,308	Valid
X1.9	0,744	0,308	Valid
X1.10	0,725	0,308	Valid
X1.11	0,752	0,308	Valid
X1.12	0,538	0,308	Valid
X1.13	0,670	0,308	Valid
X1.14	0,778	0,308	Valid
X1.15	0,763	0,308	Valid
X1.16	0,758	0,308	Valid
X1.17	0,626	0,308	Valid
X1.18	0,668	0,308	Valid
X1.19	0,716	0,308	Valid
X1.20	0,799	0,308	Valid
X1.21	0,516	0,308	Valid
X1.22	0,599	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner Peran Satuan Pengawasan Intern didapatkan nilai r hitung terendah

yaitu pada item 6 yang mana nilai r hitung tersebut > r tabel (0,500>0,308), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Data Penerapan Pengendalian Internal

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
X2.1	0,533	0,308	Valid
X2.2	0,849	0,308	Valid
X2.3	0,722	0,308	Valid
X2.4	0,757	0,308	Valid
X2.5	0,859	0,308	Valid
X2.6	0,772	0,308	Valid
X2.7	0,793	0,308	Valid
X2.8	0,456	0,308	Valid
X2.9	0,590	0,308	Valid
X2.10	0,656	0,308	Valid
X2.11	0,777	0,308	Valid
X2.12	0,514	0,308	Valid
X2.13	0,729	0,308	Valid
X2.14	0,829	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner penerapan pengendalian internal didapatkan nilai r hitung terendah yaitu pada item 7 yang mana nilai r hitung tersebut > r tabel (0,456>0,308), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Data Komitmen organisasi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
X3.1	0,360	0,308	Valid
X3.2	0,601	0,308	Valid
X3.3	0,657	0,308	Valid
X3.4	0,572	0,308	Valid
X3.5	0,330	0,308	Valid
X3.6	0,843	0,308	Valid
X3.7	0,682	0,308	Valid
X3.8	0,744	0,308	Valid
X3.9	0,368	0,308	Valid
X3.10	0,772	0,308	Valid
X3.11	0,735	0,308	Valid
X3.12	0,768	0,308	Valid
X3.13	0,821	0,308	Valid
X3.14	0,309	0,308	Valid
X3.15	0,468	0,308	Valid
X3.16	0,490	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner komitmen organisasi didapatkan nilai r hitung terendah yaitu pada item 15 yang mana nilai r hitung tersebut $> r$ tabel ($0,468 > 0,308$), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Data Penerapan Pengendalian Internal

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
X4.1	0,736	0,308	Valid
X4.2	0,562	0,308	Valid
X4.3	0,724	0,308	Valid
X4.4	0,724	0,308	Valid
X4.5	0,723	0,308	Valid
X4.6	0,758	0,308	Valid
X4.7	0,738	0,308	Valid
X4.8	0,767	0,308	Valid
X4.9	0,401	0,308	Valid
X4.10	0,708	0,308	Valid

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat menjelaskan tentang hasil uji validitas item kuesioner penerapan pengendalian internal didapatkan nilai r hitung terendah yaitu pada item 9 yang mana nilai r hitung tersebut $> r$ tabel ($0,401 > 0,308$), sehingga dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Good University Governance (GUG)	0,951	0,60	Reliabel
Peran satuan pengawasan intern	0,949	0,60	Reliabel
Penerapan Pengendalian Internal	0,939	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	0,896	0,60	Reliabel
Budaya inovasi	0,909	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang terdiri dari pencapaian *Good University Governance (GUG)*, peran satuan pengawasan intern, penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya inovasi dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

D.4. Hasil Uji Regresi Berganda

Pada dasarnya analisis regresi digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Dalam

penelitian ini persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel peran satuan pengawasan intern, penerapan pengendalian intern, komitmen organisasi dan kemampuan teknik personal terhadap pencapaian *Good University Governance (GUG)*.

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model B		Std. Error				
1	(Constant)	,125	,365		,342	,734
	SPI	,302	,142	,297	2,117	,041
	PPI	,222	,104	,263	2,147	,039
	Komitmen	,188	,092	,220	2,045	,048
	Budaya	,251	,121	,273	2,078	,045

a. Dependent Variable: GUG

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 9 dapat bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari output didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,125 + 0,302X_1 + 0,222X_2 + 0,188X_3 + 0,251X_4 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui antaranya:

- 1) Konstan = 0,125 (positif), artinya bila peran SPI (X1), penerapan pengendalian internal (X2), komitmen organisasi (X3), dan budaya inovasi (X4) bernilai 0 maka pencapaian GUG sebesar 0,125.
- 2) Koefisien b1 = 0,302 (positif), artinya peran SPI (X1), penerapan pengendalian internal (X2), komitmen organisasi (X3), dan budaya inovasi (X4) bernilai 0 maka pencapaian GUG sebesar = 0,427
- 3) Koefisien b2 = 0,222 (positif), artinya peran SPI (X1), penerapan pengendalian internal (X2), komitmen organisasi (X3), dan budaya inovasi (X4) bernilai 0 maka pencapaian GUG sebesar = 0,347
- 4) Koefisien b3 = 0,188 (positif), artinya peran SPI (X1), penerapan pengendalian internal (X2), komitmen organisasi (X3), dan budaya inovasi (X4) bernilai 0 maka pencapaian GUG sebesar = 0,313.
- 5) Koefisien b4 = 0,251 (positif), artinya peran SPI (X1), penerapan pengendalian internal (X2), komitmen organisasi (X3), dan budaya inovasi (X4) bernilai 0 maka pencapaian GUG sebesar = 0,376.

D.5. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka didapat hasil uji F yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of	df	Mean	F	Sig.
Squares				Square		
1	Regression	6,109	4	1,527	32,157	,000 ^b
	Residual	1,710	36	,047		
	Total	7,818	40			
Dependent Variable: GUG						
Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen, PPI, SPI						

Sumber: Data Olahan 2023

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 : k$$
$$= 41 - 4 - 1 : 4$$
$$= 36 : 4$$
$$= 2,63$$

Dengan demikian, diketahui $F_{\text{hitung}} (32,157) > F_{\text{tabel}} (2,63)$ dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga hipotesis menyatakan bahwa peran satuan pengawasan intern (SPI), penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian *Good University Governance (GUG)*.

D.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil dari uji koefisien determinasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,757	,21792
Predictors: (Constant), Budaya, Komitmen, PPI, SPI				
Dependent Variable: GUG				

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa *adjusted R square* sebesar 0,757 yang menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari variabel penerapan pengendalian intern, peran satuan pengawasan intern, komitmen organisasi dan budaya inovasi dapat menjelaskan 75,7% variabel dependen yaitu pencapaian *Good University Governance (GUG)*. Artinya variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama yaitu sebesar 75,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *Good University Governance (GUG)* selain dari variabel yang diteliti.

D.7. Hasil Uji statistik t (Uji Parsial)

Tabel 12
Rangkuman Hasil Uji t

Model	Konstanta	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,125	0,302	2,117	0,041	2,028	Ha diterima
$X_2 \rightarrow Y$	0,125	0,222	2,147	0,039	2,028	Ha Diterima
$X_3 \rightarrow Y$	0,125	0,188	2,045	0,048	2,028	Ha Diterima
$X_4 \rightarrow Y$	0,125	0,251	2,078	0,045	2,028	Ha Diterima

Sumber: Data Olahan 2023

D.7.1. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel peran satuan pengawasan intern (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,117 > t_{tabel} 2,028 atau sig sebesar 0,041 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima, yang berarti bahwa variabel peran satuan pengawasan intern (X_1) berpengaruh positif terhadap pencapaian *Good University Governance (GUG)*.

D.7.2. Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel penerapan pengendalian intern (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,147 > t_{tabel} 2,028 atau sig sebesar 0,039 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima, variabel penerapan pengendalian intern (X_2) berpengaruh positif terhadap pencapaian *Good University Governance (GUG)*.

D.7.3. Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,045 > t_{tabel} 2,028 atau sig sebesar 0,048 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima, variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap pencapaian *Good University Governance (GUG)*.

D.7.4. Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa variabel budaya inovasi (X_4) dengan nilai t_{hitung} 2,045 > t_{tabel} 2,028 atau sig sebesar 0,045 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima, variabel budaya inovasi (X_4) berpengaruh positif terhadap pencapaian *Good University Governance (GUG)*.

D.8. Pembahasan

D.8.1. Pengaruh Peran Satuan Pengawasan Intern terhadap *Good University Governance (GUG)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel peran satuan pengawasan intern berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel peran satuan pengawasan intern maka pencapaian *GUG* akan mengalami peningkatan yang berarti semakin meningkat peran satuan pengawasan intern auditor, maka

akan meningkatkan pencapaian GUG. Hasil temuan ini didukung dengan teori *stewardship*, pencapaian GUG pada perguruan tinggi disebabkan oleh berlakunya peran SPI yang menjalankan tanggung jawabnya demi terwujudnya pelayanan perguruan tinggi dan kesejahteraan lingkungan kampus sehingga pengoptimalan fungsi SPI tersebut menciptakan GUG di perguruan tinggi.

SPI berperan penting dalam terwujudnya kualitas perguruan tinggi yang baik. Jika dikaitkan secara teori, tujuan dari SPI dan GUG adalah untuk menciptakan tata kelola organisasi maupun perguruan tinggi yang baik. Oleh karena itu, sudah seharusnya peran SPI dan penerapan GUG memberikan dampak positif bagi pengelolaan sebuah perguruan tinggi. Dengan demikian, dapat diwujudkan adanya komitmen perguruan tinggi dalam mengelola universitas, kualitas keuangan yang semakin baik dan meningkatkan badan pemeriksaan keuangan (Ayumiati & Jalilah, 2023).

Penerapan GUG pada perguruan tinggi juga diawasi oleh SPI sebagai dewan pengawas internal. Oleh karena itu, keberadaan SPI menjadi sangat penting, terutama jika kehadirannya dapat dirasakan manfaatnya dalam mendorong penguatan tata kelola yang mengarah pada penguatan dwifungsi masing-masing PTKIN. Begitupun dengan tata kelola universitas yang baik akan berdampak positif pada kualitas laporan keuangan, sehingga laporan tersebut akan tersusun lebih baik (Haribowo & Mulyani, 2022).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya pengawasan manajerial yang terukur, aktif dan fungsional dari SPI maka akan dapat lebih membantu terwujudnya tujuan dalam mengelola secara efektif atas pertanggungjawaban guna menciptakan tatakelola universitas yang baik dengan prinsip-prinsip yang telah ditentukan agar tercapainya suatu tujuan, yang berarti bahwa semakin peran SPI maka semakin mudah terwujudnya pencapaian GUG.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmawanti & Aisyah, (2017) menemukan bahwa peran unit pengendalian internal berpengaruh signifikan positif atas pencapaian *Good University Governance*. Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil dari penelitian Sujana et al., (2017) bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good University Governance*.

D.8.2. Pengaruh Penerapan Pengendalian Intern Terhadap Good University Governance(GUG)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pengendalian intern berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel penerapan pengendalian intern maka pencapaian GUG akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin baik penerapan pengendalian intern, maka akan meningkatkan pencapaian GUG. Hasil temuan ini diperkuat dengan teori *stewardship*, bahwa pencapaian GUG dalam lingkungan kampus berlaku dikarenakan adanya pengoptimalan perguruan tinggi dalam melakukan pengendalian internnya untuk kepentingan publik dengan menerapkan kendali atau kontrol secara aktif sehingga memudahkan terwujudnya GUG yang transparan.

Penerapan pengendalian internal yang efektif mampu menjamin operasi pengorganisasian kampus secara efektif dan efisien serta dipatuhinya aturan-aturan internal kampus dan aturan dari luar yang terkait dengan institusi pendidikan sehingga dapat terciptanya akuntabilitas. Penerapan pengendalian internal yang efektif mampu menjamin operasi pengorganisasian kampus secara efektif dan efisien serta dipatuhinya aturan-aturan internal kampus dan aturan dari luar yang terkait dengan institusi pendidikan sehingga dapat terciptanya akuntabilitas. Dengan adanya penerapan pengendalian internal yang baik, maka dapat membantu pimpinan unit kerja di perguruan tinggi dalam mencapai tujuan yaitu terwujudnya pencapaian GUG. Hasil tersebut

membuktikan bahwa adanya penerapan kendali atau kontrol dari dalam yang aktif dalam manajemen sistem guna melakukan pengawasan kampus, maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yaitu terwujudnya pencapaian GUG yang transparan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Asmawanti & Aisyah, (2017) menyatakan bahwa internal sistem kendali berpengaruh signifikan positif atas pencapaian GUG dan Sujana et al., (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good University Governance*. Hasil penelitian lain juga membuktikan hasil yang sama seperti Betty & Sudirman (2016) satuan pengendalian intern mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Good University Governance*.

D.8.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Good University Governance (GUG)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel komitmen organisasi maka variabel pencapaian GUG akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan meningkatkan tingkat pencapaian GUG. Terwujudnya pencapaian GUG sejalan dengan teori *stewardship* yang menjelaskan bahwa keberadaan perguruan tinggi yang membuat pertanggungjawaban kinerja yang diamanahkan kepadanya melalui rektor atau direktur, wakil rektor dan dekan dan jajarannya lainnya yang berkomitmen dalam mengoptimalkan kinerja dapat mendukung tercapainya penerapan GUG di perguruan tinggi secara optimal.

Menurut Robbins & Judge, (2018) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik akan tercapai apabila karyawan memiliki komitmen organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi akan meningkatkan pengawasan organisasi perguruan tinggi yang akan meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebaik apapun sistem tata kelola suatu organisasi yang dibuat tidak akan pernah berjalan efektif jika aspek personil di dalamnya tidak mau ikut serta menjalankan sistem tersebut. Maka dari itu, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan berusaha untuk terlibat dalam setiap proses organisasi dan akan turut serta menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau *good corporate governance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betty & Sudirman (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Good University Governance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Christy et al., (2013) juga mendukung hasil penelitian kali ini dengan mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi yang diteliti berpengaruh terhadap variabel penerapan *good corporate governance*. Selain itu juga, hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ristanti et al., (2014) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung juga secara simultan terhadap penerapan *good corporate governance*.

D.8.4. Pengaruh Budaya Inovasi Terhadap Good University Governance (GUG)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya inovasi berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan variabel budaya inovasi maka pencapaian GUG akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi budaya inovasi, maka akan meningkatkan tingkat pencapaian GUG. Hasil didukung oleh teori *stewardship*,

bahwa perguruan tinggi akan bekerja dan membuat keputusan yang sebaik-baiknya untuk kepentingan *principal* melalui budaya inovasi. Budaya inovasi yang dibangun perguruan tinggi akan membangun kepercayaan publik karena mengarahkan semua kemampuan jajaran didalam institusi kampus dalam menciptakan budaya inovasi yang bersifat membangun yang pada akhirnya mampu mempengaruhi pencapaian GUG yang kondusif.

Menurut Sugiono (2019) budaya inovasi merupakan suatu sistem di dalam suatu organisasi yang senantiasa berupaya untuk menciptakan ide kreatif dan hal-hal baru yang akan memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi. Budaya inovasi yang terjadi di kalangan kampus mampu memberikan dampak berupa dorongan pemikiran yang inovatif, menghargai kemauan untuk mencoba penemuan baru dalam berorganisasi, mengharapkan terjadinya kerjasama tim dalam menerapkan suatu sistem demi keberhasilan kampus terutamadalam mewujudkan *good university governance*.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pola atau nilai-nilai dan kepercayaan yang membantu individu untuk memahami fungsional organisasi dengan inovatif organisasi yang bersifat membangun akan mempengaruhi *Good University Governance* (GUG) yang kondusif sehingga dapat tercapainya suatu tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian seperti Maharani & Efendi, (2017) menggunakan konsep budaya inovasi secara umum, dan Kumaat & Dotulong (2015) menggunakan istilah inovasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Didasarkan pada penjelasan tersebut, maka hubungan antara budaya inovasi sebagai sebuah konsep masih perlu diklarifikasi dalam kaitannya dengan kinerja organisasi dan tata kelola dalam perguruan tinggi.

E. PENUTUP

E.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh peran SPI, penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya inovasi terhadap pencapaian GUG dapat disimpulkan bahwa peran SPI berpengaruh signifikan terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG). Penerapan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG). Budaya inovasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian *Good University Governance* (GUG).

E.2. Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Pekanbaru yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN- PT). Penelitian ini hanya terbatas pada variabel peran satuan pengawasan intern (SPI), penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi, dan budaya inovasi, sementara masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi pencapaian *Good University Governance* (GUG).

E.3. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Mengingat penelitian ini hanya difokuskan pada Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Kota Pekanbaru maka sebaiknya penelitian selanjutnya mengambil cakupan sampel yang lebih luas atau memasukkan variabel moderasi *audit risk* sebagai pembuktian lanjutan dari penelitian, mengingat seorang auditor mesti menggunakan dan pertimbangannya dalam menentukan tingkat risiko dalam membuat perencanaan audit dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84–92.
- Amin. (2023). *Perseteruan Panas Rektor UIN Suska Vs Dosen Viral di Medsos, Ini Kata Mantan Rektor dan Ketua MUI*. Cakaplah. <https://www.cakaplah.com/berita/baca/102432/2023/09/13/perseteruan-panas-rektor-uin-suska-vs-dosen-viral-di-medsos-ini-kata-mantan-rektor-dan-ketua-mui/#sthash.kR3yl0l8.dpbs>
- Asmawanti, D. (2018). Peran Satuan Pengawasan Intern Dan Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencapaian Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 1–6.
- Asmawanti, D., & Aisyah, S. (2017). Peran Satuan Pengawasan Intern Dan Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Pencapaian Good University Governance Pada Perguruan Tinggi Di Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 7(2), 101–118.
- Ayumiati, A., & Jalilah, J. (2023). Sistem Pengendalian Internal dan Penerapan Good University Governance terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Aceh. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 129–140. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.5319>
- Betty, R., & Sudirman. (2016). Pengaruh Efektifitas satuan Pengendalian Internal Universitas Talulako Palu. *Katalogis*, 4(12), 8–19.
- Bhowmik, R. Das, Sharma, A., & Sankarasubramanian, A. (2017). Reducing Model Structural Uncertainty in Climate Model Projections-a Rank-Based Model Combination Approach. *Journal of Climate*, 30(24), 10139–10154. <https://doi.org/10.1175/JCLI-D-17-0225.1>
- Christy, Y., Dewi, L., & Nunik. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Penerapan Good Corporate Governance (GCG) pada Perusahaan BUMN (Studi Kasus pada PT. LEN)". *Prosiding Seminar Nasional APMMI II*.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Effendi, M. A. (2016). *The power of good corporate governance*. Salemba Empat.
- Ferdian, D. (2021). *Maju-Mundur Audit PKN Kasus Dugaan Korupsi di UIN Suska Riau*. RiauMandiri.Co. <https://www.riaumandiri.co/read/detail/95448/majumundur-audit-pkn-kasus-dugaan-korupsi-di-uin-suska-riau>
- Gomes, L. C., Alcalde, C. R., Santos, G. T., Feihrmann, A. C., Molina, B. S. L., Grande, P. A., & Valloto, A. A. (2015). Concentrate with calcium salts of fatty acids increases the concentration of polyunsaturated fatty acids in milk produced by dairy goats. *Small Ruminant Research*, 124, 81–88. <https://doi.org/10.1016/j.smallrumres.2015.01.013>
- Haribowo, I., & Mulyani, S. D. (2022). Good University Governance of PTKIN Public Services Agency in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 516. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.36508>
- Kumaat, R. J., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 331–340.
- Lukman, M. (2013). *Badan Layanan Umum dari Birokrasi Menuju Korporasi*. Bumi Aksara.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal*

- Manajemen*, 13(2), 49–61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Mihaela, D., & Iulian, S. (2012). Internal control and the impact on corporate governance, in Romanian listed companies. *Journal of Eastern Europe Research in Business & Economics*, 3(2), 1519–1529. <https://doi.org/10.5171/2012.676810>
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Salemba Empat.
- Mustika, D., Hastuti, S., & Heriningsih, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Dinas Kabupaten Way Kanan Lampung. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, XIX(2), 1–22. [http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA_XIX_\(19\)Lampung_2016/makalah/006.pdf](http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA_XIX_(19)Lampung_2016/makalah/006.pdf)
- Raga, A. R., Suharman, H., & Sari, P. Y. (2020). The Role Internal Supervision Unit Auditor and Organizational Commitments Toward Good University Governance in Public Service Agency State Universities. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(1), 48–59. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i1.708.2020>
- Ristanti, N. M., Asih, Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Good Governance (Studi Kasus pada Satuan Perangkat Kerja Daerah Kabupaten Tabanan). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.
- Roffei, S. H. M., Yusop, F. D., & Kamarulzaman, Y. (2018). Determinants of Innovation Culture Amongst Higher Education Students. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 17(1), 37–50.
- Sawir, M. (2021). *Ilmu Administrasi dan Analisis Kebijakan Publik*. Deepublish Publisher.
- Siregar, R. A. (2022). *Protes Tunjangan Dipotong, Dosen UIN Suska Ramai-ramai Demo Rektor*. DetikSumut. <https://www.detik.com/sumut/hukum-dan-kriminal/d-6387726/protes-tunjangan-dipotong-dosen-uin-suska-ramai-ramai-demo-rektor/2>
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37.
- Slamet, F., & Tunjungsari, H. K. (2014). *Dasar-Dasar Kewirausahaan: Teori dan Praktik*. Indeks.
- Sugiono, E. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta : Peranan Budaya Inovasi , Pembelajaran dan Komitmen Organisasi. *Forum Ekonomi*, 21(1), 53–66.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujana, I. W., Widayana, I. W., & Suparsa, I. N. (2017). . Peran Auditor Internal Dalam Menentukan Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Good University Governance Di Universitas Mahasaraswati Denpasar. *Jurnal Bakti Saraswati*, 06(01), 63–72.
- Suriyani, & Zainuddin. (2021). Pengaruh Satuan Pengawasan Internal (SPI) Dan Penerapan Internal Control Terhadap Pencapaian Good University Governance (GUG) Pada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Jibm*, 4(1), 34–42.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Syahrul, J. (2021). *Pengusutan Kasus Korupsi UIN Suska Riau Segera ke Penyidikan. Cakaplah*. Cakaplah. <https://www.cakaplah.com/berita/baca/75037/2021/09/15/pengusutan-kasus-korupsi-uin-suska-riau-segera-ke-penyidikan#sthash.lmZ8x5Lu.XTmkieYG.dpbs>
- Tajuddin, M., Nimran, U., Astuti, E. A., & Kertahadi. (2016). *Kesuksesan Sistem Informasi Perguruan Tinggi dan Good University Governance*. UB Press.

- Tin. (2022). *Mantan Rektor UIN Suska Riau jadi Tersangka Korupsi Pengadaan Internet Kampus*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/peristiwa/mantan-rektor-uin-suska-riau-jadi-tersangka-korupsi-pengadaan-internet-kampus.html>
- Torang, S. (2019). *Organisasi & Manajemen (Perilaku Struktur Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Untari. (2015). *Pengaruh Peran Satuan Pengawasan Intern (SPI) dan Penerapan Internal Control Terhadap Pencapaian Good University Governance (GUG)*.
- Uslu, T. (2015). Innovation Culture and Strategic Human Resource Management in Public and Private Sector within the Framework of Employee Ownership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 1463–1470. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.445>
- Wardhani, R. S., & Suhdi. (2020). *Tata Kelola Perguruan Tinggi*. Scopindo.
- Zulfikar, R., & Ruhiat, Y. (2018). University Governance Dan Kinerja Perguruan Tinggi: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 6(1), 93–101. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v6i1.815>