

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
PELAKSANAAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE
(Studi Kasus di Universitas Cenderawasih Jayapura)**

Westim Ratang

westim_ratang@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims (1) to analyze and determine the effect of interpersonal communication on Good University Governance. (2) To analyze and determine the effect of work motivation on Good University Governance. (3) To analyze and determine interpersonal communication on Good University Governance through work motivation. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach where the research was conducted at Cenderawasih University, Jayapura. The variables used consist of: Interpersonal Communication (X) as the independent variable, Work Motivation (Y) as the intervening variable and Good University Governance (Z) as the dependent variable. All variables were measured using a Likert scale. The number of samples used in this study were 50 respondents who were employees of the Cenderawasih University in Jayapura. The types of data used in this study are primary and secondary data. Primary data was obtained from the results of distributing questionnaires, while secondary data was obtained from institutions related to this topic and research. Testing the instrument using the validity test and reliability test. The results showed that (1) interpersonal communication has an effect on work motivation, (2) interpersonal communication has an effect on Good University Governance, (3) work motivation has an effect on Good University Governance, and (4) interpersonal communication has an effect on Good University Governance through work motivation. .

Keywords: Good University Governance, Interpersonal Communication, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan (1) untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Good University Governance. (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Good University Governance. (3) Untuk menganalisis dan mengetahui komunikasi interpersonal terhadap Good University Governance melalui motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif di mana penelitian dilakukan pada Universitas Cenderawasih Jayapura. Variabel yang digunakan terdiri dari: Komunikasi Interpersonal (X) sebagai variabel independen, Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel intervening dan Good University Governance (Z) sebagai variabel dependen. Seluruh variabel yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden yang merupakan pegawai di lingkungan Universitas Cenderawasih Jayapura. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari lembaga yang terkait dengan topik dan penelitian ini. Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja, (2) komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Good University Governance, (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap Good University Governance, dan (4) komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Good University Governance melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Good University Governance, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini penyelenggaraan sebuah institusi pada perguruan tinggi memiliki tantangan yang baru, dimana setiap perguruan tinggi harus mampu menumbuhkan sumber-sumber pendanaan baru yang produktif, pengelolaan keuangan, kebebasan lebih besar dalam merumuskan kurikulum dan hal-hal lain yang terkait dengan bidang akademis, akuntabilitas publik dan sebagainya.

Sebagaimana yang ditegaskan dalam PP No. 4 Tahun 2014, misi utama Pendidikan Tinggi adalah mencari, menemukan, menyebarkan, dan menjunjung tinggi kebenaran. Agar misi tersebut dapat diwujudkan, maka Perguruan Tinggi sebagai penyelenggara Pendidikan Tinggi harus bebas dari pengaruh, tekanan, dan kontaminasi apapun seperti kekuatan politik dan/atau kekuatan ekonomi, sehingga Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dapat dilaksanakan berdasarkan kebebasan akademik dan otonomi keilmuan.

Implementasi konsep *good governance* pada Perguruan Tinggi di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan mendasar antara lain dalam hal peningkatan kualitas, relevansi, ekuitas, efisiensi dan tata kelola, serta tantangan baru yang diakibatkan pemahaman ekonomi pengetahuan, internasionalisasi dan peningkatan kompetisi antarnegara (Wardhani & Suhdi, 2020, hal. 2). Upaya Pemerintah melalui PP Nomor 4 Tahun 2014, salah satunya mengatur tentang otonomi di bidang non-akademik (organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagakerjaan, dan sarana-prasarana).

Mewujudkan *Good University Governance* bagi Perguruan Tinggi tidak hanya dilihat dari aspek personal sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga dari aspek komunikasi interpersonal. Komunikasi juga merupakan suatu kebutuhan naluriah yang ada pada semua manusia. Sifat manusia untuk menyampaikan keinginan dan hasratnya kepada orang lain merupakan pemicu untuk melakukan komunikasi baik melalui isyarat (nonverbal), lisan (verbal), maupun tulisan. Komunikasi tidak hanya berbentuk pembicaraan, wawancara,

surat, laporan, telegram, tetapi juga mencakup mendengarkan, melihat, merasa, dan memberi reaksi terhadap pengalaman-pengalaman dan lingkungan di mana manusia berada.

Selain komunikasi interpersonal yang harus dimiliki oleh pegawai, keberhasilan untuk mewujudkan *Good University Governance* dipengaruhi juga oleh motivasi kerja pegawai. Dalam mewujudkan tata kelola yang baik di Perguruan Tinggi secara efisien dan efektif, tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang harmonis di antara pegawai. Namun membangun hubungan komunikasi yang baik saja tidak cukup jika tidak didukung oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, membangun hubungan komunikasi interpersonal dalam mewujudkan *Good University Governance* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja pegawai. Komunikasi interpersonal dapat memengaruhi motivasi kerja yang pada gilirannya berdampak pada *Good University Governance*.

Dalam observasi awal terhadap beberapa pegawai Universitas Cenderawasih di mana pada kondisi objektif dalam penerapan *Good University Governance* belum mencapai maksimal di mana kurangnya keterbukaan, koordinasi dan akuntabilitas serta kerja sama dalam suatu pekerjaan. Hal lain juga menunjukkan bahwa sikap taat dan patuh terhadap norma, etika dan kaidah yang diatur dalam organisasi kurang dimiliki oleh sebagian pegawai di lingkungan Universitas Cenderawasih, selanjutnya dalam pelaksanaan tugas memang tidak semua pegawai mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal yang disebabkan karena kurangnya komunikasi interpersonal di mana para pegawai tidak ada keterbukaan dan para pegawai juga jarang berkomunikasi atau bertukar pendapat apabila mendapat suatu masalah dalam pekerjaan yang dihadapi. Dalam hal ini peranan pemimpin sangat dibutuhkan untuk meningkatkan *Good University Governance* dengan mengevaluasi kinerja pegawainya agar selalu terbuka dan saling berkomunikasi interpersonal dalam pekerjaan, serta dilakukannya pemberian kompensasi kepada pegawai yang berprestasi,

sehingga dapat melahirkan motivasi kerja kepada setiap pegawai yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas di mana yang menjadi dasar penulis untuk membahas tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Good University Governance* yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja pada Universitas Cenderawasih (Uncen) Jayapura”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *Good University Governance*.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Good University Governance*.
3. Menganalisis dan mengetahui komunikasi interpersonal terhadap *Good University Governance* melalui motivasi kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Good University Governance

Good University Governance menurut Wijatno (2009) dapat dipandang sebagai penerapan prinsip-prinsip dasar konsep *good governance* dalam sistem dan proses *governance* pada institusi perguruan tinggi melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum. Adapun menurut Wardhani dan Suhdi (2020, hal. 21), *Good University Governance* merupakan struktur, hubungan, dan proses, pada berbagai tingkatan, kebijakan pada perguruan tinggi untuk dikembangkan, dilaksanakan dan ditinjau efektif, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan pada berbagai definisi dan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa secara sederhana, *Good University Governance* merupakan implementasi dari *good governance* pada Perguruan Tinggi. Dengan kata lain, *Good University Governance* adalah suatu bentuk penyelenggaraan dan pengelolaan Perguruan Tinggi secara umum dan pendidikan secara khusus, dengan menjunjung nilai-nilai pelayanan publik berdasarkan prinsip tata kelola yang baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan serta peraturan Perguruan Tinggi tersebut yang berlaku.

Pengertian Komunikasi Interpersonal

Dalam komunikasi interpersonal, penekanan utamanya pada mentransfer informasi dari satu orang ke orang lain (Luthans, 2011, hal. 253). Secara sederhana, komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara satu orang dengan orang lainnya. Ini sering disebut sebagai komunikasi tatap muka (*face-to-face*) di antara dua atau lebih orang. Trenholm dan Jensen (2013, hal. 27) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang mengandung dua unsur (*dyadic*), di mana dua individu, berbagi peran sebagai pengirim dan penerima, menjadi terhubung melalui aktivitas bersama untuk menciptakan makna.

Menurut DeVito (2016, hal. 358); DeVito, dkk. (2015, hal. 259), komunikasi interpersonal adalah (1) komunikasi di antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang dan dibedakan dari komunikasi publik atau komunikasi massa; (2) komunikasi yang bersifat pribadi dan dibedakan dari komunikasi impersonal; (3) komunikasi di antara orang-orang yang terhubung atau mereka yang terlibat dalam hubungan dekat. Menurut Beebe, dkk. (2020, hal. 3), komunikasi interpersonal adalah bentuk komunikasi transaksional khas manusia yang melibatkan pengaruh timbal balik, biasanya untuk tujuan mengelola hubungan.

Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2011, hal. 157), motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisien fisiologis ataupun psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk sebuah tujuan atau insentif. Menurut Robbins dan Judge (2013, hal. 202), motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arahan, dan kegigihan upaya individu untuk mencapai tujuan. Menurut Widodo (2015, hal. 187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Silalahi (2013, hal. 354), motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha.

Hipotesis Penelitian

- H1 Diduga bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Good University Governance
- H2 Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Good University Governance.
- H3 Diduga bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Good University Governance melalui motivasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik (Sugiyono, 2014). Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode SEM (Structural Equation Modelling). Menurut Singgih Santoso (2014) SEM (Structural Equation Modelling)

adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan – hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruksinya, ataupun hubungan antar – konstruk.

Sumber Data

Data penelitian merupakan faktor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan

Data Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1). Studi Kepustakaan (library research) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan e-wom dan brand image serta purchase intention.
- 2). Studi Lapangan (field research) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Populasi Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Administrasi di Lingkungan Universitas Cenderawasih Jayapura. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai Administrasi di Lingkungan Universitas Cenderawasih.

Model Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Universitas Cenderawasih Jayapura. Ukuran sampel berjumlah 50 orang responden yang seluruhnya adalah pegawai administrasi di lingkungan Universitas Cenderawasih Jayapura. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari lembaga yang terkait dengan topik dan

penelitian ini. Pengujian instrument dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Model penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis jalur dan dioperasikan melalui program Smart-PLS.

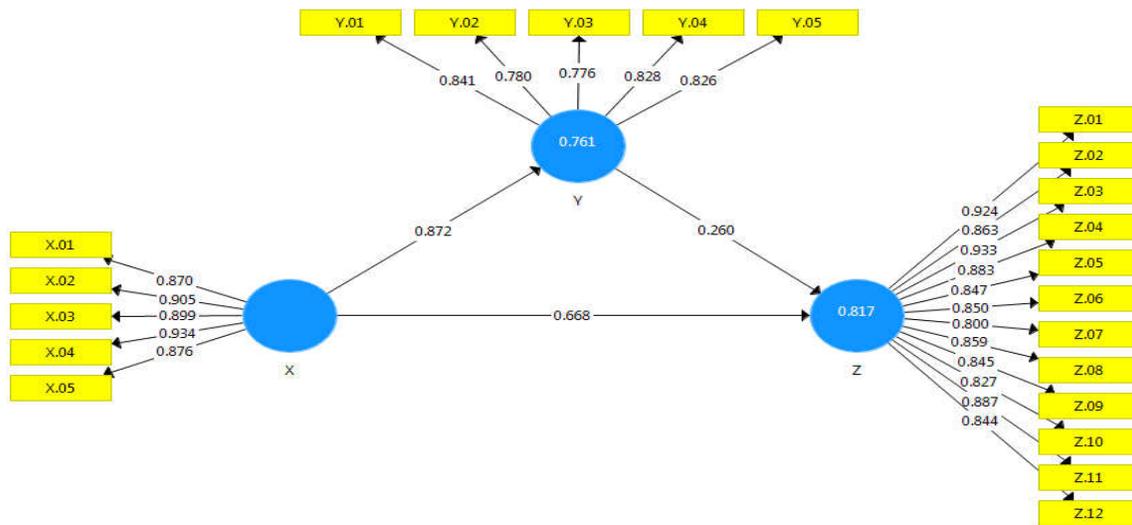
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil kusioner terlihat karakteristik responden menurut jenis kelamin adalah didominasi oleh pria sebanyak 37 orang dan wanita sebanyak 13 orang. Menurut usia adalah pada umumnya berusia 30 sampai 39 tahun sebanyak 24 orang, usia 40 sampai 49 tahun sebanyak 19 orang, sisanya usia diatas 50 tahun 5 orang dan usia 20 sanpai 29 tahun hanya 2 orang. Menurut tingkat pendidikan paling banyak berpendidikan S1 sebanyak 28 orang, S2 sebanyak 17 orang, SMA sebanyak 4 orang dan S3 hanya 1 orang.

Hasil Pengolahan Data PLS

Gambar 2. Standardized Coefficients Full Model



Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 1 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Konstruk (Variabel)	Cronbach's alpha	Composite reliability	Kesimpulan
Komunikasi interpersonal	0,939	0,954	Reliabel

Motivasi kerja	0,870	0,905	Reliabel
Good university governance	0,969	0,973	Reliabel

Uji Validitas

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Konvergen Konstruk

Konstruk (Variabel)	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Komunikasi interpersonal	0,805	Valid
Motivasi kerja	0,657	Valid
<i>Good University Governance</i>	0,747	Valid

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil nilai koefisien jalur dari Komunikasi Interpersonal (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) bertanda positif dan dikategorikan sangat kuat ($\beta_{XY} = 0,872$). Diketahui bahwa nilai statistik-t yang diperoleh ($t\text{-hitung} = 11,276$) lebih besar dari 1,96 atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil analisis memberikan bukti empiris bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil nilai koefisien jalur dari Komunikasi Interpersonal (X) terhadap *Good University Governance* (Z) bertanda positif dan dikategorikan cukup kuat ($\beta_{XZ} = 0,668$). Diketahui bahwa nilai statistik-t yang diperoleh ($t\text{-hitung} = 5,014$) lebih besar dari 1,96 atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil analisis memberikan bukti empiris bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal akan meningkatkan *Good University Governance*.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil nilai koefisien jalur dari Motivasi Kerja (Y) terhadap *Good University Governance* (Z) bertanda positif dan dikategorikan sangat lemah ($\beta_{YZ} = 0,260$). Diketahui bahwa nilai statistik-t yang diperoleh ($t\text{-hitung} = 2,578$) lebih besar dari 1,96 atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($\rho = 0,010 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *Good University Governance*. Hasil analisis memberikan bukti empiris bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan *Good University Governance*.

Pengujian Hipotesis Keempat

Nilai efek tidak langsung (*indirect effect*) diperoleh dari perkalian antara β_{XY} (0,872) dengan β_{YZ} (0,260). Nilai koefisien jalur dari Komunikasi Interpersonal (X) terhadap *Good University Governance* (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) bertanda positif dan dikategorikan sangat lemah ($\beta_{XYZ} = 0,260$). Diketahui bahwa nilai statistik-t yang diperoleh ($t\text{-hitung} = 2,506$) lebih besar dari 1,96 atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($\rho = 0,013 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Good University Governance* melalui motivasi kerja. Hasil analisis memberikan bukti empiris bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal akan meningkatkan *Good University Governance*, tidak hanya terjadi secara langsung tetapi juga melalui motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, dapat disimpulkan secara umum bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Good University Governance* yang dimediasi oleh motivasi kerja di Universitas Cenderawasih Jayapura. Rincian kesimpulan secara khusus diuraikan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap motivasi kerja di Universitas Cenderawasih Jayapura.

2. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Good University Governance* di Universitas Cenderawasih Jayapura.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap *Good University Governance* di Universitas Cenderawasih Jayapura.
4. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Good University Governance* melalui motivasi kerja di Universitas Cenderawasih Jayapura.

Berdasarkan pada manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran teoretis dan praktis yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi, pengelola organisasi maupun perumus kebijakan dan pengambil keputusan dalam Perguruan Tinggi. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Good University Governance*. Hasil analisis membuktikan secara empiris bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *Good University Governance* melalui motivasi kerja di Universitas Cenderawasih Jayapura. Namun pengujian model dalam penelitian ini masih memiliki dasar teori yang lemah, sehingga tujuan dari analisis adalah untuk memprediksi model dan bukan mengonfirmasi model. Oleh karena itu, penelitian ke depan perlu mengkaji lebih lanjut dan menganalisis serta mengembangkan model pada objek atau sampel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy, & Jogiyanto Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Cooper, Donald R., & Pamela S. Schindler. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- DeVito, Joseph A. (2016). *The Interpersonal Communication Book* (14th ed.): Pearson Education.
- DeVito, Joseph A., Rena Shimoni, & Dawne Clark. (2015). *Messages: Building Communication Skills* (5th Canadian ed.). Toronto: Pearson Education.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Rosmiati, Mia, Hastuti Hastuti, Deni Mulyana, Yanti Rufaedah, & Benny Barnas. (2020). Peranan budaya organisasi dalam mewujudkan Good University Governance (GUC): Sebuah implikasi sistem pengendalian internal di Politeknik Negeri Bandung. *Sebatik*, 24(2), 293-299.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen* (Cetakan Ke-2). Bandung: Refika Aditama.
- Trenholm, Sarah, & Arthur Jensen. (2013). *Interpersonal Communication* (7th ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Wardhani, Rulyanti Susi, & Suhdi. (2020). *Tata Kelola Perguruan Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijatno, Serian. (2009). *Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif, dan Ekonomis: Untuk Meningkatkan Mutu Penyelenggaraan Pendidikan dan Mutu Lulusan*. Jakarta: Salemba Empat.