

**PENGARUH PENERAPAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA TENAGA PENUNJANG AKADEMIK UNIVERSITAS TELKOM**

***THE INFLUENCE OF GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE AND WORK SATISFACTION ON THE  
ACADEMIC PERFORMANCE OF TELKOM UNIVERSITY***

<sup>1)</sup>Reneke Nevy Dwi Kristanti, <sup>2)</sup> Alex Winarno.  
<sup>1,2)</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[1\)renekenevy21@gmail.com](mailto:renekenevy21@gmail.com) [2\)winarno6@gmail.com](mailto:winarno6@gmail.com)

**ABSTRAK**

Universitas Telkom sebagai perguruan tinggi memiliki beragam sumber daya manusia, salah satunya Tenaga Penunjang Akademik (TPA) yang bertugas membantu dan melayani kelancaran kegiatan akademik di universitas. Kinerja TPA berpengaruh kepada kinerja universitas. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fakta bahwa kinerja TPA belum mencapai target universitas pada kurun waktu empat tahun terakhir sejak tahun 2016. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah good university governance dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan good university governance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jumlah sampel sebanyak 80 responden karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti yaitu Good University Governance, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan berada dalam kategori baik. Hasil uji hipotesis diperoleh variabel Good University Governance tidak terdapat pengaruh Good University Governance terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom. Pada variabel Kepuasan Kerja terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kinerja Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom. Hasil uji hepotesis juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel Good University Governance dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Kinerja Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

**Kata Kunci :** Tata Kelola Universitas, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Sumber Daya Manusia.

**ABSTRACT**

*Telkom University as a university has a variety of human resources, one of them is Academic Supporting Staff (TPA) whose duty is to assist and serve the smooth academic activities at the university. TPA performance affects the performance of the university. This research is motivated by the fact that the performance of the TPA has not reached the target of the university in the last four years since 2016. One of the things that can affect performance is good university governance and employee job satisfaction. This study aims to determine the effect of the application of good university governance and job satisfaction on the performance of Telkom University Academic Support Staff (TPA).*

*This type of research is quantitative and uses descriptive analysis methods. The data analysis technique used is multiple linear regression. The number of samples were 80 respondents of Telkom University Academic Support Staff (TPA) determined based on the Slovin formula.*

*The results showed that respondents' responsiveness to the variables studied were Good University Governance, Job Satisfaction and Employee Performance in the good category. Hypothesis test results obtained by the variable Good University Governance there is no effect of Good University Governance on the Performance of Telkom University Academic Supporters (TPA). In the variable Job Satisfaction there is the influence of Job Satisfaction on the Performance of Telkom University Academic Supporting Workforce (TPA). The hypothesis test results also indicate that simultaneously Good University Governance and Job Satisfaction variables affect the Performance of Telkom University Academic Support Workers (TPA).*

**Keywords :** Good University Governance, Job Satisfaction, dan Human Resources Performance.

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam konteks Indonesia, hal yang sama juga berlaku bahwa segenap warga negara Indonesia memiliki hak yang sama dalam mencari sumber-sumber pendidikan tinggi yang ada. Perguruan Tinggi adalah sebuah lembaga pendidikan yang tertinggi dalam sistem pendidikan. Perguruan tinggi diharapkan menjadi salah satu *instrument* pendidikan nasional yang dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Universitas Telkom adalah sebuah perguruan tinggi swasta di Indonesia yang berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT).

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk membantu sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sehingga perusahaan-perusahaan harus fokus dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Wibowo (2016) dalam jurnal *fizia & muttaqijn et al* 2018, kinerja berasal dari kata *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Universitas Telkom memiliki beragam sumber daya manusia, salah satunya Tenaga Penunjang Akademik (TPA) untuk membantu proses tenaga pendidikan. Kinerja Tenaga Penunjang Akademik (TPA) universitas sangat berpengaruh dalam pengelolaan teknis administrasi dan pelayanan dalam menunjang proses pendidikan di universitas Telkom. Masih adanya Tenaga Penunjang Akademik TPA yang berkinerja dibawah standar dan target universitas tersebut mengindikasikan adanya masalah yang dihadapi Tenaga Penunjang Akademik TPA sehingga mereka berkinerja belum sesuai harapan universitas. Ada beberapa faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah faktor Good University Governance.

Good University Governance adalah suatu konsep yang menerapkan prinsip-prinsip dasar Good Governance dan pada prakteknya keseluruhan prinsip tersebut harus diterapkan untuk mewujudkan suatu tata kelola perguruan tinggi yang baik (Puspitasari, 2016). Untuk mencapai visi dan menjalankan misinya, Universitas Telkom harus memegang prinsip-prinsip tata kelola universitas yang baik dengan memperhatikan aspek pertumbuhan, keselarasan, pemerataan dan keterjangkauan, sehingga pada masyarakat luas bertumbuh rasa memiliki yang tinggi terhadap Universitas Telkom. Menurut pedoman komitmen pemberlakuan Good University Governance atau Tatakelola Perguruan Tinggi Universitas Telkom (2016) terdapat Rumusan Good University Governance yaitu: Kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban dan kesesuaian, Kemandirian, dan Keadilan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (Priansa, 2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Begitupun sebaliknya perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap beberapa elemen seperti: perilaku, kedisiplinan, semangat kerja, dan loyalitas. Rasa kepuasan pegawai yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa seseorang karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta dapat memberikan sikap positif terhadap berbagai situasi ditempat kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan Good University Governance di Universitas Telkom, Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom, Bagaimana tingkat kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom, serta bagaimana pengaruh Good University dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom baik secara parsial maupun simultan dengan judul penelitian "**Pengaruh Good University Governance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom**".

### Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Penerapan Good University Governance di Universitas Telkom?
- b. Bagaimana Kepuasan Pegawai Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom?
- c. Bagaimana tingkat Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom?
- d. Bagaimana pengaruh Good University Governance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom baik pengaruh parsial maupun simultan.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan temuan tentang:

- a. Penerapan Good University Governance di Universitas Telkom.
- b. Tingkat Kepuasan Pegawai Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom.
- c. Tingkat Kinerja Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Telkom.
- d. Pengaruh Good University Governance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom secara parsial maupun simultan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen adalah sebuah proses mengorganisasi kegiatan-kegiatan dengan melalui orang lain agar kegiatan-kegiatan tersebut memperoleh hasil (output) yang maksimal dan dilakukan dengan pendekatan efisiensi dan efektif menurut (Fatahullah Jurdi, 2018).

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, menurut (Fatahullah Jurdi, 2018:7) terdapat tiga alasan diperlukannya manajemen yaitu:

- 1) Untuk mencapai tujuan, tujuan ini dapat diartikan sebagai tujuan organisasi ataupun tujuan pribadi.
- 2) Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam organisasi.
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara, salah satunya adalah efisiensi dan efektivitas.

### 2.2 Good University Governance

Good University Governance merupakan suatu konsep yang menerapkan prinsip - prinsip dasar Good Governance dan pada prakteknya secara keseluruhan prinsip ini harus diterapkan agar terwujudnya suatu tata kelola perguruan tinggi yang baik .’ dinyatakan oleh (Puspitasari, 2016). Sedangkan Menurut Wijatno (2009), pengelolaan perguruan tinggi terbagi 5 prinsip yaitu (1) Transparansi, (2) Akuntabilitas, (3) Responsibilitas, (4) Independensi, (5) Keadilan. Dengan adanya kelima prinsip tersebut akan meminimalkan tindakan dalam Perguruan Tinggi, karena Good University Governance akan memunculkan suatu pengawasan dan pertanggungjawaban terhadap pengelolaan Universitas.

### 2.3 Hubungan antara Good University Governance dengan Kinerja Karyawan

Menurut Wijatno (2009) menyatakan bahwa perguruan tinggi harus dapat menerapkan prinsip keterbukaan di bidang keuangan, prosedur dan sistem penerimaan mahasiswa baru, sistem akuntansi dan pelaporan keuangan, rekrutmen dosen dan karyawan, pemilihan pejabat struktural, pemilihan anggota senat, dan informasi-informasi penting lainnya kepada pemangku kepentingan secara memadai, akurat, dan tepat waktu.

### 2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam Luthans (2011:141) Kepuasan Kerja merupakan “a Pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences.” Artinya jika seorang karyawan memiliki perasaan senang atau positif terhadap hasil penilaian pekerjaannya. Sedangkan Dalam Surnarta et al (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja juga meliputi aspek kognitif individu dalam hal memaknai pengalaman kerjanya sehingga timbul kecenderungan untuk menghasilkan suatu aksi. Aksi inilah yang akan menghasilkan sesuatu yang disenangi karyawan, dengan mengatakan apa yang mereka rasakan dan pikirkan mengenai suatu pekerjaan. Di sisi lain aksi ini juga dapat melepaskan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya.

### 2.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

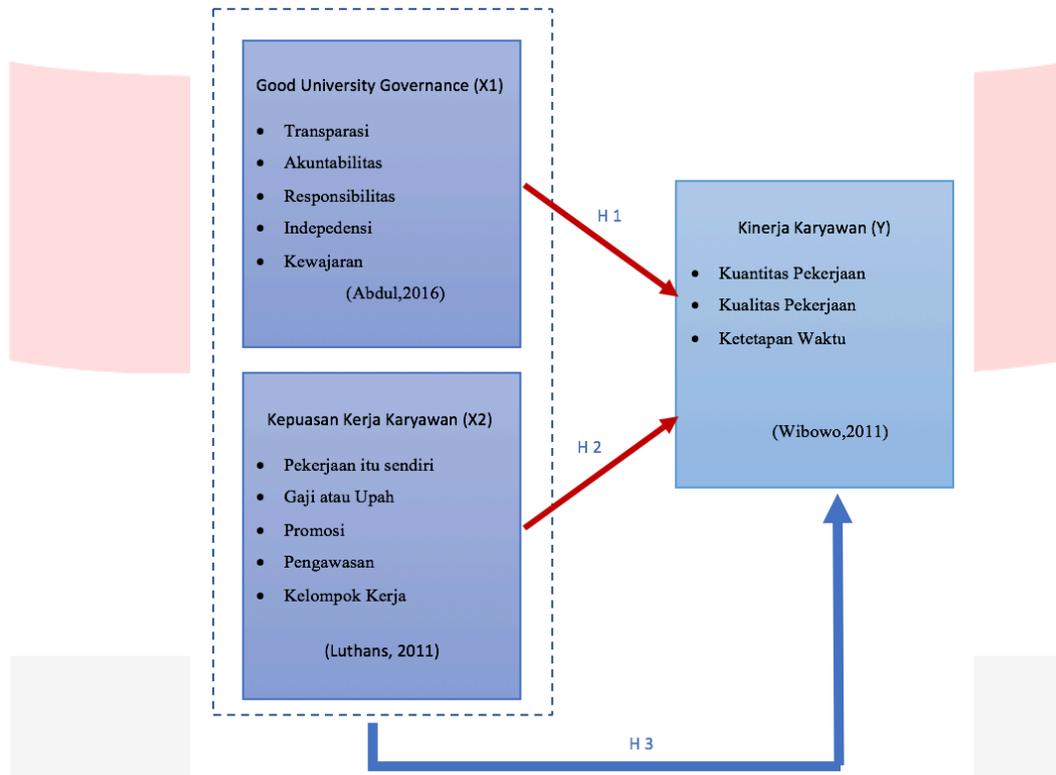
Menurut Wibowo (2011:507) menyatakan bahwa “Manager disarankan agar meningkatkan kepuasan kerja untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Karena, komitmen yang lebih tinggi akan memfasilitasi kinerja yang lebih tinggi”.

### 2.6 Kinerja Karyawan

Bintoro, Daryanto (2017:48) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik buruknya, atau tinggi rendahnya hasil kerja seorang karyawan. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidaknya.

### Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka penelitian dalam penelitian ini:



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variable penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Penelitian menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Metode ini disebut juga metode tradisional, positifis, eksperimental, atau empiris ( Abdillah & Hartono, 2015:7).

#### 3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

##### Operasional Variabel

Pada penelitian ini variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Variabel Independen (X)

Pada penelitian ini variabel independen adalah *Good University Governance* (X1), dan *Kepuasan Kerja* (X2).

Variabel Dependen (Y)

Pada penelitian ini variabel dependen adalah *Kinerja Karyawan*(Y).

##### Skala Pengukuran

Dalam mengukur variabel independent dan dependen dalam penelitian ini, skala instrument yang digunakan adalah skala ordinal untuk variabel independent dan dependen dinyatakan oleh Abdillah & Hartono (2015:70). Dalam Abdillah & Hartono (2015:70), skala ordinal dapat diurutkan berdasarkan ranking nilai terendah hingga nilai tertinggi. Dengan skala ordinal maka variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Setiap item pernyataan mempunyai lima jawaban dengan nilai 1 sampai 5 dimana nilai 1 adalah sangat tidak setuju dan nilai tertinggi yaitu 5 adalah sangat setuju.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) di Universitas Telkom sebanyak 336 orang.

#### Sampel

Berdasarkan hasil hitung sampel memakai rumus Solvin diperoleh angka 77,06 untuk jumlah sampel minimum, namun peneliti menggunakan sampel sebanyak 80 orang responden yang merupakan karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, studi pustaka, dan riset.

### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Dari 28 item pernyataan kuesioner yang disebar kepada 80 responden, memiliki nilai kolerasi (r-hitung) diatas (r-tabel) yaitu sebesar 0,361. Sehingga sapat dikatakan bahwa pernyataan pada kuesioner disetiap item mampu menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner penulis

#### Uji Reliabilitas

Dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq$  dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini konsisten atau reliabel, yang artinya dapat dipercaya atau diandalkan sehingga dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis yang diberikan dapat disimpulkan bahwa variabel *Good University Governance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan termasuk kedalam kategori baik. Berikut penjelasan analisis deskriptif dalam tabel 4.1

**Tabel 4.1 Kategori Posisi Variabel**

Variabel	Total Skor	Kategori
<i>Good University Governance</i>	81,7%	Baik
Kepuasan Kerja	78,04%	Baik
Kinerja Karyawan	83,17%	Baik

Berdasarkan tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa variabel *Good University Governance* masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 81,7%. Variabel Kepuasan Kerja masuk dalam kategori baik dengan nilai sebesar 78,04%. Dan variabel Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom yaitu sebesar 83,17%.

### 4.2 Uji Asumsi Klasik

#### Ujir Normalitas

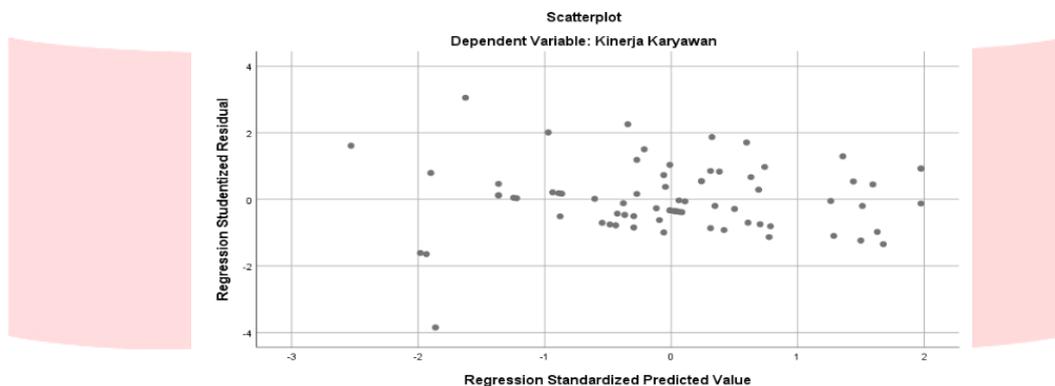
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.88787845
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.067
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

**Gambar 4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. sig. (2-tailed) >0,05 yaitu sebesar 0.200, sehingga dapat dikatakan variabel residual berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Hasil uji heterokedastisitas (Scatterplot)

Dalam Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa diagram tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar secara acak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

### 4.3 Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.289	.4243	2.016

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Good University Governance  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 Uji Autokorelasi menggunakan Durbin Watson

Berdasarkan pada gambar 4.3 nilai Durbin Watson sebesar 2.016 dan berdasarkan tabel Durbin Watson dapat dilihat bahwa nilai dL : 1.585 dan nilai dU : 1.688. Berikut adalah uraian hasil uji Auto Korelasi menggunakan Durbin Watson.

#### Deteksi Auto Korelasi Positif :

Jika  $2.016 < 1.585$  maka terdapat autokorelasi positif -> Salah

Jika  $2.016 > 1.688$  maka tidak terdapat autokorelasi positif -> Benar

Jika  $1.585 < 2.016 < 1.688$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan-> Salah

Maksud dari pernyataan diatas adalah, Durbin Watson:  $2.016 > dU: 1.688$ , maka tidak terdapat autokorelasi positif.

#### Deteksi Autokorelasi Negatif :

Jika  $1.984 < 1.585$  maka terdapat autokorelasi negative -> Salah

Jika  $1.984 > 1.688$  maka tidak terdapat autokorelasi negative -> Benar

Jika  $1.585 < 1.984 < 1.688$  maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan -> Salah

Maksud dari pernyataan diatas adalah, 4-DW:  $1.984 > dU: 1.688$  maka tidak terdapat auto korelasi negatif.

Maksud dari pernyataan diatas adalah, 4-DW:  $2.111 > dU: 1.688$  maka tidak terdapat auto korelasi negatif.

Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.986	.395		5.030	.000
	Good University Governance	.095	.143	.096	.660	.511
	Kepuasan Kerja	.449	.137	.478	3.288	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 4.4 Hasil Uji analisis regresi linier berganda**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pada gambar 4.4, berikut merupakan persamaan regresi dari hasil Analisa tersebut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 1.986 + 0.095X_1 + 0.449X_2$$

Berdasarkan persamaan pada regresi tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. konstanta a = 1.986 Jika Good University Governance dan Kepuasan Kerja bernilai 0 (nol) maka tingkat Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom 1.986.
2. Good University Governance = 0.095 maka terjadi hubungan positif antara Good University Governance terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan adanya peningkatan sebesar 0.095.
3. Kepuasan Kerja = 0.449 maka terjadi hubungan positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan adanya peningkatan sebesar 0.449.

Dari persamaan diatas, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa variabel Good University Governance dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik Good University Governance dan Kepuasan Kerja yang diterapkan di Universitas Telkom maka semakin baik juga Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

#### 4.5 Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.986	.395		5.030	.000			
	Good University Governance	.095	.143	.096	.660	.511	.458	.075	.063
	Kepuasan Kerja	.449	.137	.478	3.288	.002	.550	.351	.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 4.5 Hasil Uji T**

Berdasarkan pada gambar 4.5 maka diketahui nilai t-hitung variabel Good University Governance adalah 0.660 (to) dan t-hitung variabel kepuasan kerja adalah 3.288. Berikut adalah uraian dari data diatas:

- Variabel Good University Governance:  $0.660 (t_o) < \text{dari } 1.990 (t_{\alpha})$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya Good University Governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Kepuasan Kerja :  $3.288 (t_o) > \text{dari } 1.990 (t_{\alpha})$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya Kepuasan Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Good University Governance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

#### Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.138	2	3.069	17.051	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.860	77	.180		
	Total	19.998	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Good University Governance

**Gambar 4.6** Hasil Uji F

Berdasarkan pada gambar 4.15 dapat dilihat bahwa diketahui  $f$  hitung: 17.051 dan  $f$  tabel: 3.11. Karena nilai  $F$  hitung  $17.051 > \text{nilai } F \text{ tabel } 3.11$ . dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji  $F$  ini sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu Good University Governance dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

#### Besarnya Pengaruh Good University Governance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

**Tabel 4.2** Besarnya Pengaruh Variabel Secara Parsial

Variabel	Standardize d Coeddcients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
Good University Governance	0.096	0.458	0,0439	4,39%
Kepuasan Kerja	0.478	0.550	0,2629	26,29%
Pengaruh Total			0,3068	30,68%

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh Good University Governance (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah sebesar 4,39%. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial adalah 26,29%. Jadi total pengaruh keseluruhan dari variabel Good University Governance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan adalah sebesar 30,68%. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi.

## Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.289	.4243

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Good University Governance  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Pada gambar 4.7 dapat dilihat pengaruh penerapan Good University Governance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan nilai R square yaitu 0,275.

Besarnya hasil koefisien determinasi dapat dihitung dengan persamaan berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,544)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 30,69\%$$

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai ini menunjukkan variabel Good University Governance dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30,69% dan sisanya 69,31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh penerapan Good University Governance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Good University Governance sudah diterapkan di Universitas Telkom dan berada dalam kategori “Baik”. Hal ini dikarenakan Good University Governance di Universitas Telkom memiliki kualitas yang baik.
- Kepuasan Kerja Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom berada dalam kategori “Baik”. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja pada Tenaga Penunjang Akademik (TPA) sudah baik.
- Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom berada dalam katagori “Baik”. Hal ini berarti Kinerja Karyawan pada Tenaga Penunjang Akademik (TPA) sudah baik.
- Secara parsial Good University Governance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom. Dan secara simultan Good University Governance dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Penunjang Akademik (TPA) Universitas Telkom.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, & Hartono. (2015). *Partial Least Square (Pls)*. Yogyakarta: Andi.
- Ahmawati, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Marketing Pt. Adira Finance Kota Pasuruan.
- Amilin. (2016). Dampak Penerapan Good University Governance Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Implementasi Anggaran Berbasis Partisipatif. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Aulia, L. (2017). Pengaruh Good University Governance Terhadap Kepuasan Mahasiswa.
- Baihaki. (2016). Persepsi Mahasiswa Terhadap Tata Kelola Universitas Lampung (Good University Governance). Universitas Lampung.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budi, W. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Ibis Styles Malang). University Of Muhammadiyah Malang.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production.
- Dessy, Yunita, L., & Sinulingga, N. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii Pagar Merbau.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & S. G. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara.
- Elmi, F. (2018). *Telisek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Intrans Publishing.
- Larasati, R., Asnawi, M., & Hafizrianda, Y. (2018). Analisis Penerapan Good University.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention Quit.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Bandung: Alfabeta.
- Puspitasari, W. (2016). Pengaruh Etika Organisasi Dan Good University Governance Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Institut Di Kota Bandung" Dalam Prosiding Akuntansi. 2(1).
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. Universitas Negeri Semarang.

Raymundus, I. W. (2018). Perencanaan Manajemen Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Krl Commuter Line Bogor -Jakarta).

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Saputro, I. P. (2018). Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Dalam Evaluasi Perkuliahan Dosen Tadris.

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Dan Pengembangan (Research And Development/ R&D). Bandung: Alfabeta.

Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja.

Suryani, I. (2015). Good University Governance. Jurnal Riset Akuntansi, Vii(2).

Syah, M. F. (2016). Pengalaman, Jenis Kelamin, Dan Tingkat Pendidikan: Apakah Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di Kabupaten Semarang, Kota Salatiga, Dan Kota Semarang?

Wahyudin, A., Nurkhin, A., & Kiswanto. (2017). Hubungan Good University Governance Terhadap Kinerja Manajemen Keuangan Perguruan Tinggi.

Wulandari, A., Lestari, R., & Rosdiana, Y. (2019). Pengaruh Penerapan Good University Governance Terhadap Kinerja Organisasi.

Yuniasanti, R., & Setyawan, F. B. (2016). Kepuasan Kerja Pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau Dari Dukungan Sosial Rekan Kerja Di Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Zulfikar, R., & Ruhiat, Y. (2018). University Governance Dan Kinerja Perguruan Tinggi: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.