

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Governance* Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Di Biro AUAK IAIN Kediri

Seto Wahyu Anggara, Edy Suwasono

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email: setowahyu@gmail.com

Abstract

Based on the formulation of the problem, the objectives of this study are: 1) To analyze the influence of Organizational Culture on the successful Implementation of Good Governance Principles, 2) to analyze the influence of Organizational Culture on the Performance of Education Personnel at the AUAK Bureau of IAIN Kediri, 3) to analyze the influence of Organizational Culture indirectly on the Performance of Education Personnel at the AUAK Bureau of IAIN Kediri through the intervening variable Good Governance. The research time began on July 1, 2023 to August 31, 2023 or for 2 months. While the research location at the Bureau of AUAK IAIN Kediri.

This research is explanatory research, which is research that aims to find the influence of the independent variable to the dependent variables. This research uses a quantitative approach with the research method, namely survey. All 32 members of the population were used as research samples. Data collection using questionnaires and data from paper and electronic documents.

Based on the research results, it is concluded: 1) Organizational Culture affects the successful implementation of the Principles of Good Governance, 2) Organizational Culture affects the Performance of Education Personnel at the AUAK Bureau of IAIN Kediri, 3) Organizational Culture indirectly affects the Performance of Education Personnel at the AUAK Bureau of IAIN Kediri through the intervening variable Good Governance.

Keywords: *Organizational Culture, Good Governance, Performance.*

Latar Belakang Teoritis

Tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah sebuah konsep yang populer digunakan dalam konteks pengelolaan pemerintahan negara di awal era 90-an. Konsep ini dipopulerkan oleh Lembaga-lembaga Keuangan Internasional seperti World Bank, Asian Development Bank, dan IMF. Lembaga-lembaga tersebut menjadikan *Good Governance* sebagai syarat utama bagi suatu negara agar mendapat bantuan keuangan.

Good Governance di Indonesia baru populer di era reformasi dimana konsep tersebut menjadi salah tujuan dari reformasi. Sedarmayanti (2009:20) menyatakan bahwa gerakan reformasi merupakan proses upaya sistematis, terpadu, konferensif, ditujukan untuk merealisasikan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Di dalam konsep *Good Governance* ada tiga pihak yang terlibat aktif, yaitu pemerintah sebagai pembuat kebijakan, pihak swasta dan masyarakat sebagai pendukung dan kontrol kebijakan pemerintah.

Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) bukanlah sebuah

perkara yang gampang. Dibutuhkan usaha keras dan waktu yang tidak singkat untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hingga saat ini Indonesia belum benar-benar berhasil mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Governance*. Nanda et al dalam Sally, dkk (2022) menyatakan bahwa Indonesia menduduki rangking paling bawah dengan besaran indeks Efisiensi Peradilan 2,5, indeks Korupsi 2,15 dan indeks *Good Governance* 2,88.

Keberhasilan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Diantara faktor internal yang mempengaruhi adalah Budaya Organisasi. Erayanti et al (2021) dan Sari (2017) dalam Sally, dkk (2022) menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Governance*.

Sofian Efendi (2005) dalam materi Lokakarya Nasional Birokrasi menyatakan bahwa salah satu penyebab kurang berhasilnya reformasi administrasi dalam mendukung penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang amanah dan baik adalah disebabkan karena pemerintah tidak menaruh

perhatian yang serius terhadap perubahan Budaya Organisasi.

Menyadari akan pentingnya Budaya Organisasi dalam mendukung keberhasilan implementasi prinsip-prinsip *Good Governance* maka pemerintah mulai melakukan pembenahan dalam aspek Budaya Organisasi agar selaras dan mendukung implementasi *Good Governance*

Apabila prinsip-prinsip *Good Governance* berhasil diimplementasikan dengan baik akan berimbas terhadap kinerja individu dalam organisasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Trisnarningsih (2007) dalam Simposium Nasional Akuntansi menyatakan bahwa *Good Governance* diharapkan mampu memberi arahan yang jelas pada perilaku serta etika profesi organisasi agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih aktual dan terpecahya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang peneliti ungkap diatas maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Governance* dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri

Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* di Biro AUAK IAIN Kediri?
2. Apakah Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri?
3. Apakah Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri melalui *intervening variable* prinsip-prinsip *Good Governance*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri terhadap keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* di Biro AUAK IAIN Kediri.
2. Untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri melalui *intervening variable Good Governance*.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan metode eksplanatori, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. (Sugiyono, 2017: 6)

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah Biro AUAK IAIN Kediri yang berada di kompleks Gedung Rektorat IAIN Kediri yang beralamat di Jln Sunan Ampel No. 7, Ngronggo, Kota Kediri.

Sedangkan waktu penelitian ini yaitu dilakukan dalam rentang waktu mulai 1 Juli 2023 sampai 31 Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:19) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti memilih Tenaga Kependidikan Biro AUAK IAIN Kediri yang berstatus ASN sebagai populasi yang akan diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 orang ASN Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri.

Variabel Penelitian

Variabel X dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, dengan indikator: 1) Inovasi dan pengambilan resiko; 2) Memperhatikan detail; 3) Orientasi pada

hasil; 4) Orientasi individu; 5) Orientasi pada tim; 6) Keagresifan; 7) Stabilitas. (Robbins dan Coulter, 2012:80)

Variabel *Good Governance* menjadi variabel Y dalam penelitian ini memiliki indikator seperti yang tertuang dalam Pasal 3 UU Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN dan Penjelasannya, yaitu: 1) Asas Kepastian Hukum; 2) Asas Tertib Penyelenggaraan Negara; 3) Asas Kepentingan Umum; 4) Asas Keterbukaan; 5) Asas Proporsionalitas; 6) Asas Profesionalitas; 7) Asas Akuntabilitas.

Variabel Z dalam penelitian ini adalah Kinerja yang memiliki indikator yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Tanggungjawab, 4) Kerjasama, 5) Inisiatif (Mangkunegara, 2013:75)

Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Pearson Product Moment* atau *Corrected Item to Total Correlation*. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dengan menggunakan Uji *Pearson Product Moment* yaitu:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sig. (2-tailed) < 0.05 serta memiliki nilai positif maka item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai sig. (2-tailed) > 0.05 atau sig. (2-tailed) < 0.05 namun bernilai negatif maka item pertanyaan dalam kuesioner dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas seperti yang dinyatakan oleh Ghozali (2016) yaitu apabila nilai

Cronbach's Alpha $> 0,60$. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dianggap reliabel.
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dianggap tidak reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan distribusi dari variabel yang diteliti, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah variabel di dalam penelitian ini berdistribusi normal, mendekati normal, ataukah tidak berdistribusi normal maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test dengan ketentuan yaitu, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dalam penelitian memiliki distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan melihat titik pada grafik Scatterplot. Jika varian yang ditunjukkan dalam grafik Scatterplot dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki titik kumparan yang tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika memiliki titik kumparan yang berbeda dari pengamatan satu ke pengamatan lain maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan

Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas memiliki nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1.

Analisis Regresi Berganda

Uyanik dan Guler (2013) dalam Nur Padilah, Tika dan Riza (2019:118) menyatakan bahwa regresi linier berganda merupakan suatu algoritma yang digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Regresi linier berganda dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

dimana:

Y = variabel dependen (nilai yang akan diprediksi)

a = konstanta

b₁, b₂... b_n = koefisien regresi

X₁, X₂... X_n = variabel independen

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Sugiyono (2017:224) menyatakan bahwa koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Selain menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungannya. Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan dengan nilai $-1 \leq 0 \leq 1$ dimana tanda positif menunjukkan sifat hubungan linier sedangkan tanda negatif menunjukkan sifat hubungan terbalik. Angka nilai 1 (satu) menunjukkan derajat hubungan dimana semakin mendekati angka 1(satu) maka derajat hubungan semakin erat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016).

Nilai R² menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. nilai R² berada pada range 0 (nol) sampai 1 (satu). Apabila nilai R² semakin mendekati nilai 1 (satu) maka diartikan bahwa variabel independen secara simultan semakin

kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikansi sebesar 5%. Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016):

1. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Steriner dalam Sarwono (2011:286) mendefinisikan Path Analysis sebagai perluasan dari regresi linier berganda yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks. Path Analysis digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous. (Sarwono, 2011:287).

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	18	56,25
Perempuan	14	43,75
Total	32	100

Responden berjumlah 32 orang dengan rincian responden laki-laki sebanyak 18 orang (56,25%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (43,75%).

Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	7	21,875
31-40	11	34,375
41-50	8	25
51-60	6	18,75
Total	32	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan usia, jumlah terbanyak responden berada pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 11 responden atau 34,75% dari total responden yang diteliti. Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri didominasi SDM dalam rentang usia usia produktif.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D3	2	6,25
S1	18	56,25
S2	12	37,5
Total	32	100

Dari tabel diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir pegawai di Biro AUAK IAIN Kediri paling banyak lulusan S-1 dengan jumlah responden 18 orang diikuti dengan lulusan S-2 dengan jumlah responden 12 orang. Lulusan D-3 menjadi tingkat pendidikan paling bawah yang diteliti dengan jumlah responden 2 orang. Tingkat Pendidikan menjadi salah satu indikator kompetensi seseorang disamping pengalaman diklat. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan seseorang diharapkan semakin berkompeten dan capak dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r hitung	r tabel	Probabilitas	Ket
(X)	(X1)	(X1.1)	0.781	0.3494	0.000	Valid
		(X2)	0.609	0.3494	0.000	Valid
	(X3)	(X3.1)	0.611	0.3494	0.000	Valid
		(X4)	0.609	0.3494	0.000	Valid
	(X5)	(X5.1)	0.689	0.3494	0.000	Valid
		(X6)	0.637	0.3494	0.000	Valid
	(X6.2)	(X6.2)	0.731	0.3494	0.000	Valid
(X7)		0.560	0.3494	0.001	Valid	
(Y)	(Y1)	(Y1.1)	0.486	0.3494	0.005	Valid
		(Y2)	0.792	0.3494	0.000	Valid
	(Y2.2)	(Y2.2)	0.776	0.3494	0.000	Valid
		(Y3)	0.615	0.3494	0.000	Valid
	(Y4)	(Y4.1)	0.605	0.3494	0.000	Valid
		(Y5)	0.805	0.3494	0.000	Valid
	(Y5.2)	(Y5.2)	0.706	0.3494	0.000	Valid
(Y6)		(Y6.1)	0.768	0.3494	0.000	Valid
	(Y6.2)	0.741	0.3494	0.000	Valid	
(Z)	(Y7)	(Y7.1)	0.562	0.3494	0.001	Valid
		(Z1)	0.661	0.3494	0.000	Valid
	(Z1.2)	(Z1.2)	0.661	0.3494	0.000	Valid
		(Z2)	0.661	0.3494	0.000	Valid
	(Z2.2)	(Z2.2)	0.661	0.3494	0.000	Valid
		(Z3)	(Z3.1)	0.870	0.3494	0.000
	(Z3.2)		0.549	0.3494	0.001	Valid
(Z4)	(Z4.1)	0.648	0.3494	0.000	Valid	
	(Z5)	(Z5.1)	0.577	0.3494	0.001	Valid
(Z5.2)		0.641	0.3494	0.000	Valid	

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai sig (2-tailed) kurang dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

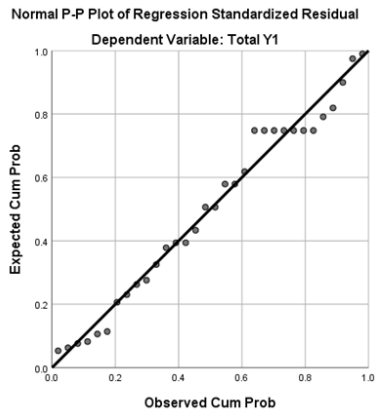
Variabel	Alpha Cronbach	Ket
Budaya Organisasi (X)	0.828	Reliabel
Prinsip-prinsip Good Governance (Y)	0.851	Reliabel
Kinerja (Z)	0.767	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item variabel mempunyai nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6. Artinya, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel untuk diteliti.

Hasil Uji Normalitas Model Regresi I

Dalam uji normalitas data untuk model regresi I yaitu model regresi untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap keberhasilan penerapan *Good Governance* (Y) didapatkan hasil seperti yang tampak di tabel berikut

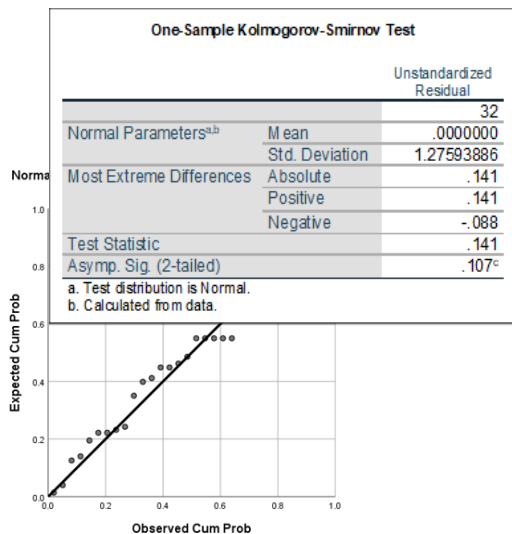
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09906882
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.092
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



Berdasarkan Tabel diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,5. Begitu pula titik-titik yang pada grafik P-Plot juga mengumpul di garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas Model Regresi II

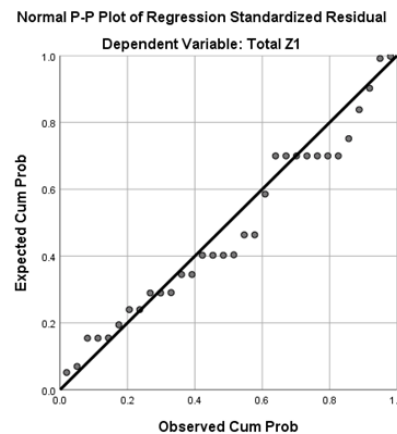
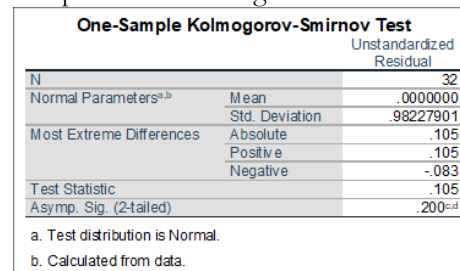
Dalam uji normalitas data untuk model regresi II yaitu model regresi untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Z) maka didapatkan hasil sebagaimana berikut:



Berdasarkan Tabel diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,107 yang berarti lebih besar dari 0,5. Grafik P-Plot memperlihatkan titik-titik mengumpul di sekitar garis diagonal. Jadi disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

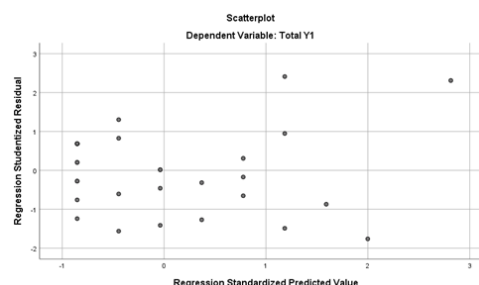
Hasil Uji Normalitas Model Regresi III

Dalam uji normalitas data untuk model regresi pengaruh Budaya Organisasi (X) secara tidak langsung terhadap Kinerja (Z) melalui variabel *Good Governance* (Y) didapatkan hasil sebagaimana berikut:

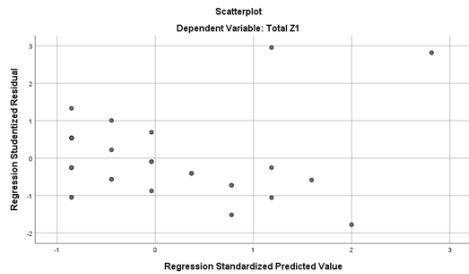


Berdasarkan Tabel diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,5. Grafik P-Plot memperlihatkan titik-titik mengumpul pada garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi I



Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi II



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.951	3.623		5.783	.000	
	Total X1	.399	.095	.609	4.205	.000	1.000

a. Dependent Variable: Total Z1

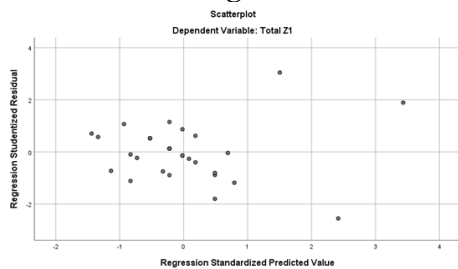
Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.702	3.071		5.113	.000	
	Total X1	.129	.096	.197	1.349	.188	.602
	Total Y1	.388	.087	.653	4.464	.000	.602

a. Dependent Variable: Total Z1

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh model regresi yang akan dianalisis memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10,0. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang akan dianalisis

Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Regresi III



Grafik *Scatterplot* memperlihatkan titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 (nol), tidak berpola, dan tidak berkumpul. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi I, II, dan III.

Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.528	5.960		2.270	.031	
	Total X1	.696	.156	.631	4.455	.000	1.000

a. Dependent Variable: Total Y1

Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi II

3.1 Hasil Uji Hipotesis

Model Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.528	5.960		2.270	.031	
	Total X1	.696	.156	.631	4.455	.000	1.000

a. Dependent Variable: Total Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.378	2.13377

a. Predictors: (Constant), Total X1
b. Dependent Variable: Total Y1

Persamaan regresi I yaitu $Y = 13,528 + 0,696X$, artinya apabila variabel X (Budaya Organisasi) naik 1 poin maka variabel Y (*Good Governance*) naik 0,696 poin. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung > t tabel dan nilai sig. < 0,05 yang mana hal ini diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (*Good Governance*).

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,631 bermakna bahwa antara variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (*Good Governance*) memiliki hubungan erat dan berbanding lurus. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,398 bermakna bahwa variabel X (Budaya Organisasi) berkontribusi sebesar 39,8% terhadap variabel Y (*Good Governance*),

sedangkan sisanya sebesar 60,2% merupakan variabel lain di luar penelitian.

Sally, dkk (2022) menyatakan diantara faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan penerapan *Good Governance* ialah Budaya Organisasi (BO). Erayanti et al (2021) dan Sari (2017) dalam Sally, dkk (2022) juga menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap penerapan *Good Governance*.

Model Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.951	3.623			5.783	.000		
Total X1	.399	.095	.609		4.205	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total Z1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Total X1
b. Dependent Variable: Total Z1

Persamaan regresi model regresi II yaitu $Z = 20,951 + 0,399X$ yang bermakna apabila variabel X (Budaya Organisasi) naik 1 poin maka variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan Biro AUAK IAIN Kediri) naik 0,399 poin.

Diketahui nilai t hitung 4,205 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel yang memiliki nilai 2,042 dan nilai sig kurang dari 0,05. Hal ini diartikan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,609 memiliki arti bahwa antara variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri) memiliki hubungan erat dan berbanding lurus yang ditunjukkan dengan nilai koefisien bernilai positif dan mendekati 1.

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa variabel X (Budaya Organisasi) berkontribusi sebesar 37,1% terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri) sedangkan sisanya yaitu 62,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Wardani, dkk (2016) menjelaskan bahwa penerapan budaya dalam suatu perusahaan akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Implementasi Budaya Organisasi pada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Hasil penelitian Andreani (2011) dan Sulistyarningsih, dkk (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi yang dibentuk diharapkan membentuk perilaku yang mendukung dan meningkatkan kinerja individu-individu dalam organisasi. Imbas dari meningkatnya kinerja individu diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan muaranya adalah tercapainya tujuan organisasi.

Model Regresi III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.702	3.071			5.113	.000		
Total X1	-.129	.096	-.197		1.349	.188	.602	1.662
Total Y1	.388	.087	.653		4.464	.000	.602	1.662

a. Dependent Variable: Total Z1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), Total Y1, Total X1
b. Dependent Variable: Total Z1

Analisis jalur terhadap model regresi III yang menganalisis pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui variabel intervening *Good Governance* menghasilkan jawaban yaitu pengaruh langsung variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan) adalah sebesar 0,197. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan) melalui variabel intervening Y (*Good Governance*) adalah hasil perkalian nilai Beta variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (*Good Governance*) dengan nilai Beta variabel Y (*Good Governance*) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan) yaitu: $0,631 \times 0,653 = 0,412$.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui

bahwa pengaruh tidak langsung variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan) memiliki nilai lebih besar dibanding pengaruh langsung variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan). Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran variabel intervening Y (*Good Governance*) ternyata mampu meningkatkan pengaruh variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Z (Kinerja Tenaga Kependidikan)

Hasil perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang terdahulu dimana banyak penelitian yang menyebut bahwa kehadiran *Good Governance* mampu meningkatkan kinerja SDM. Budiono, dkk (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari variabel *Good Governance*, terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Gito Saputra (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif *Good Governance* terhadap kinerja karyawan. Sendhy Risma, et al (2014) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal berpengaruh secara tidak langsung melalui variabel *Good University Governance* terhadap kinerja organisasi pada Universitas di Bandung.

Trisnangsih (2007) dalam Simposium Nasional Akuntansi mengatakan bahwa *Good Governance* diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku serta etika profesi organisasi agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih aktual dan terpercaya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik.

Kesimpulan

Setelah serangkaian penelitian dilakukan maka didapatkan beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* di Biro AUAK IAIN Kediri.
2. Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri.
3. Budaya Organisasi di Biro AUAK IAIN Kediri berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di

Biro AUAK IAIN melalui Intervening Variable *Good Governance*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Biro AUAK IAIN Kediri
Hendaknya Budaya Organisasi dibentuk selaras dan mendukung terlaksananya asas-asas *Good Governance* dikarenakan terlaksananya asas-asas *Good Governance* mampu meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri secara signifikan.
2. Bagi Tenaga Kependidikan di Biro AUAK IAIN Kediri
Hendaknya dalam bekerja senantiasa mematuhi Budaya Organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama agar tujuan organisasi tercapai.

Referensi

- Andreani, A. 2011. Analisis Karakteristik Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Malang. Malang: Universitas Brawijaya
- Budiono, Ahmad, dkk. 2016. Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro yang Berkedudukan di Semarang, *Journal of Management*. Vol 2. No. 2.
- Edinov, Sally, dkk. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Good Governance* dengan Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi, *Onmer: Riset & Jurnal Akuntansi*. Vol. 6 No. 4.
- Efendi, Sofian. 2005. *Membangun Budaya Birokrasi untuk Good Governance*. Materi Lokakarya Nasional Birokrasi. Kantor Menteri Negara PAN Republik Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis dengan program SPSS. Penerbit : Universitas Diponegoro.Semarang
- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate

- dengan Progam SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Padilah, Nur., Tika dan Riza. 2019. Analisis Regresi Linier Berganda dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi di Kabupaten Karawang. Hal: 118. *Jurnal Fibonacci*. Vol. 5
- Saputra, Gito. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 10, No. 9
- Sarwono, Jonathan. 2011. *Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian dan Aplikasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol. 11. No. 2. Hal: 285-296
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sulistyaningsih, Dewi, AS, Wijayanti, YT. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, Vol. 6, No. 2, pp. 89-101
- Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor, Jawa Timur: Simposium Nasional Akuntansi
- Wardani, Mukzam, Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 31, No. 1, pp. 58-65