

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE* DAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN MAHASISWA  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PERSPEKTIF  
EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Syariah dan Hukum



Oleh:

**VIVI FIRAMITA**  
**NIM. 11920522054**

**PROGRAM STUDI S1  
EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
1445 H / 2024 M**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

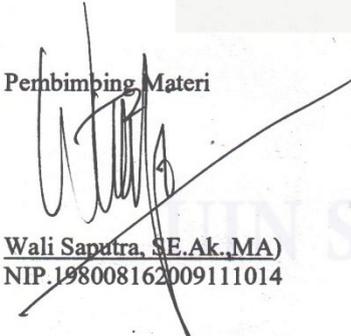
Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Good University Governance* Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Perspektif Ekonomi Syariah”**, yang ditulis oleh :

Nama : Vivi Firamita  
Nim : 11920522054  
Jurusan : Ekonomi Syari’ah

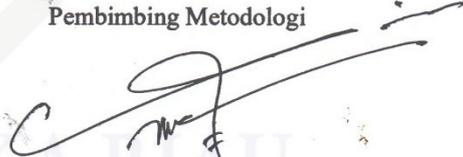
Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru,  
Pembimbing Skripsi

Pembimbing Materi

  
Wali Saputra, SE,Ak.,MA)  
NIP.198008162009111014

Pembimbing Metodologi

  
Rudiadi, SH,MH  
NIP. 199008042019031016

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PRESPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : VIVI FIRAMITA  
 NIM : 11920522054  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Jum’at, 05 Januari 2024  
 Waktu : 07.30 WIB  
 Tempat : Ruang Peradilan Semu Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universtitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 05 Januari 2024**

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Muhammad Nurwahid, M. Ag**

Sekretaris  
**Desi Devrika Devra, SHL., M.Si**

Penguji I  
**Dr. Muhammad Albahi, SE, M.Si. Ak. CA**

Penguji II  
**Dr. Syahpawi, S.Ag, M.Sh**

Mengetahui:  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Zulkifli, M.Ag**  
 NIP: 197410062005011 005



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Vivi Firamita  
NIM : 11920522054  
Tempat/ Tgl. Lahir : Desa Baru, 05 Oktober 2001  
Fakultas : Syariah dan Hukum  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN MAHASWA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAS SYARIF KASIM RIAU PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 Desember 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



Vivi Firamita  
NIM : 11920522054

## ABSTRAK

### **Vivi Firamita (2023): Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Good University Governance* Dan Dimediasi Oleh Kepuasan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Perspektif Ekonomi Syariah**

Penulisan ini dilatar belakangi oleh pemahaman bahwa budaya organisasi dan *good university governance* memiliki peran penting bagi lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *good university governance* dan dampaknya terhadap kepuasan mahasiswa fakultas syariah dan hukum UIN Suska Riau perspektif ekonomi syariah. Metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian fakultas syariah dan hukum UIN Suska Riau dengan populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas syariah dan hukum sebanyak 3.732 orang, sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 150 orang. Teknik pengambilan sampel adalah pendekatan rumus Solvin. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi Jalur (Path analysis) dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 25.

Hasil penelitian ini adalah dari uji-t budaya organisasi di peroleh bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,476 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  df (150-3-1) tingkat signifikan 5% = 1,796 yaitu  $2,476 > 1,976$  dan  $0,014 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *good university governance*. Sedangkan pada variabel budaya organisasi terhadap kepuasan mahasiswa diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,064 dengan tingkat signifikan 0,289. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,064 < 1,976$  dan tingkat signifikan sebesar  $0,289 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  di tolak artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan mahasiswa. Dan pada variabel *good university governance* di peroleh bahwa  $t_{hitung}$  4,311 dengan tingkat signifikan 0,000, karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,311 > 1,976$  dan tingkat signifikan 0,000  $< 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  di terima. artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *good university governance* terhadap kepuasan mahasiswa.

Tinjauan ekonomi syariah terhadap budaya organisasi dan *good university governance* dan dampaknya terhadap kepuasan mahasiswa fakultas syariah dan hukum uin suska riau sudah sesuai syariat islam, yang berkaitan dengan konsep masalah. Yaitu sesuai perinsip *Good University Governance* seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran (keadilan) yang sesuai syariah.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, *Good University Governance* Terhadap Kepuasan Mahasiswa

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada kita sehingga penyusunan Skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Shalawat dan salam tak lupa dipanjatkan kepada nabi Muhammad SAW, mudah-mudahan dengan seringnya bershalawat kita termasuk umat yang mendapatkan syafaat beliau di hari akhir kelak. Amiin.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good University Governace Dan Dimediasi Oleh Kepuasan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prespektif Ekonomi Syariah ”. Skripsi ini adalah hasil karya ilmiah yang disusun untuk melengkapi dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan oleh berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak dan tulus dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Kepada Ibunda Tugiyem tercinta dan bapak Puryanto yang selalu mendukung dan motivasi selama penulis kuliah di UIN SUSKA RIAU.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr. Khairunnas Rajab beserta jajarannya.

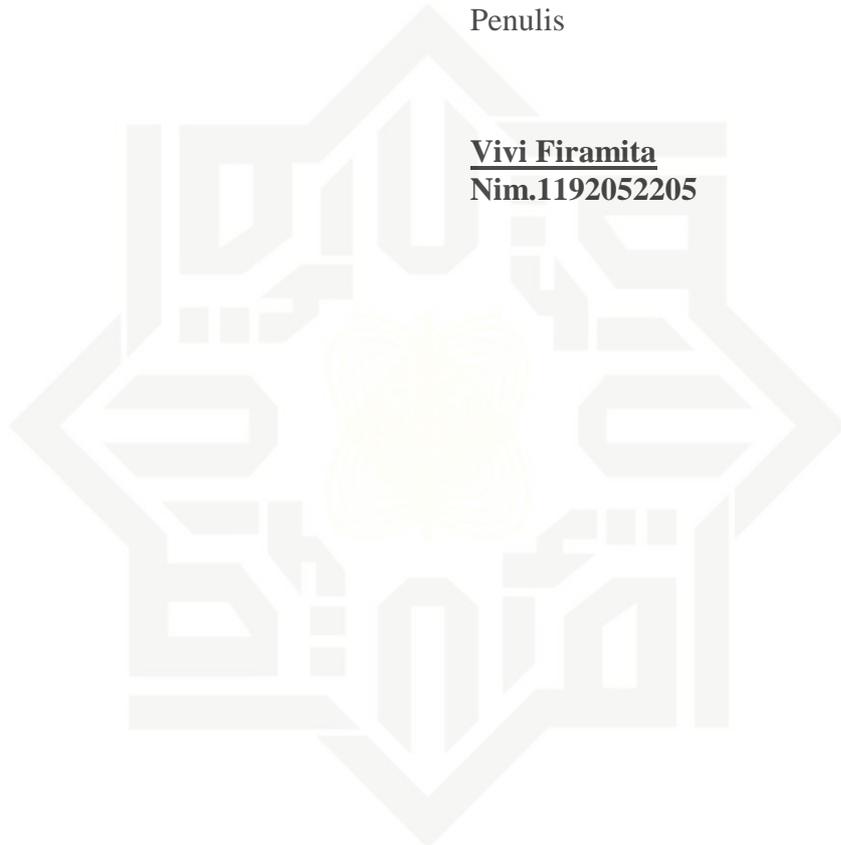
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Bapak Dr. H. Zulkifli, M.Ag, serta Wakil Dekan I, Bapak Dr. H.Mawardi, M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III, beserta Bapak/Ibu pembantu Dekan Fakultas Syariah dan Hukum dan seluruh jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag dan Sekertaris Program Studi Bapak Syamsurizal, S.E, M.Sc.Ak, beserta staf Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Bapak Wali Saputra, SE. Ak., MA dan Bapak Rudiadi, SH., MH yang telah berkenan membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Afdhol Rinaldi,S.E.,M.Ec selaku penasehat Akademik yang memberikan nasehat dalam masa perkuliahan.
7. Teruntuk diri sendiri terimakasih banyak sudah mampu dan mau berjuang sejauh ini.
8. Untuk yang terkasih, seseorang paling spesial dengan NIM 11920513112 terimakasih banyak telah memberikan semangat, dukungan, waktu, dan tenaga dalam menemani proses penulis sampai saat ini.
9. Sahabat ku Siti Khoiriyah terimakasih sudah menemani selama dibangku perkuliahan yang selalu memberi semangat dan dukungan satu sama lain dalam mencapai cita-cita sekaligus *partner* terbaik dalam penulisan skripsi ini.
10. Tak lupa teman seperjuangan Ekonomi Syariah lokak E angkatan 2019 terimakasih dan semoga sukses untuk kita semua.

Do'a dan harapan penulis semoga Allah SW T membalas budi baik semua pihak yang telah membantu penulis dengan kebaikan yang melimpah baik dunia maupun akhirat kelak. Amiin.

Harapan penulis nantinya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis sendiri, Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar kedepannya jauh lebih baik.

Pekanbaru, 2 November 2023  
Penulis

**Vivi Firamita**  
**Nim.1192052205**



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

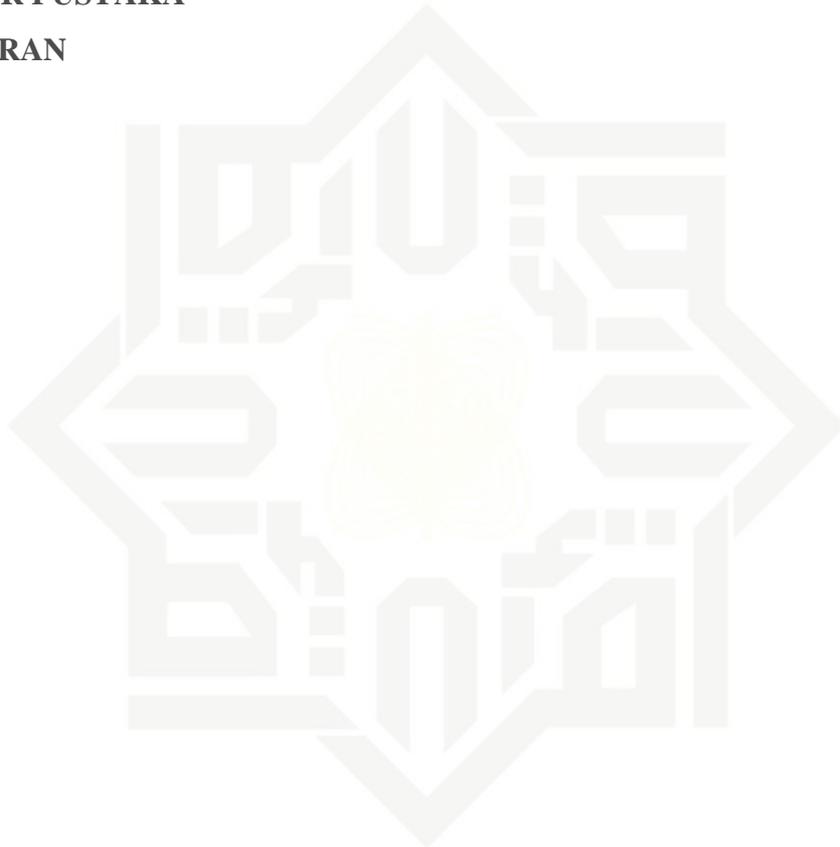
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Kerangka Teoritis .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Teoritis .....	32
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	34
B. Pendektan Penelitian .....	35
C. Lokasi Penelitian .....	35
D. Subjek dan Objek Penelitian .....	35
E. Populasi dan Sampel .....	36
F. Sumber Data .....	38
G. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data .....	39
H. Jenis dan Oprasional Variabel .....	42
I. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	50

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Hasil Penelitian .....	57
C. Pembahasan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	80

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pengolahan Data .....	45
Tabel. 3.2	Bobot Penilaian Skala .....	46
Tabel 3.3	Oprasional Variabel .....	48
Tabel 4.1	Struktur Organisasi Frakultas Syariah dan Hukum .....	656
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi .....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Semester .....	59
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X) .....	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Good Unuversity Governane (Y) .....	60
Tabel 4.7	Hail Uji Validitas Kepuasan Mahasiswa (Z) .....	61
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas .....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov .....	62
Tabel 4.10	Normal P-P Plot .....	67
Tabel 4.11	Grafik Histogram .....	64
Tabel 4. 12	Hasil Analisis Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.13	Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas .....	66
Tabel 4.14	Tabel Analisis Jalur Model 1 .....	66
Tabel 4.15	Tabel Regresi Model 2 .....	67
Tabel 4.16	Uji t Regresi 1 .....	69
Tabel 4.17	Uji t Regresi ke 2 .....	69
Tabel 4.18	Uji r Model Regresi 1 .....	70
Tabel 4.19	Uji r Model Regresi 2 .....	71

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan Perguruan Tinggi dalam mengelola peserta didik mampu menciptakan sumber daya manusia berkualitas untuk membangun bangsa, dan karena itulah sebagai suatu lembaga pendidikan, Perguruan Tinggi perlu meningkatkan kualitas kinerja lembaganya. Hal ini diperlukan kemampuan Perguruan Tinggi untuk mengelola dan mengembangkannya, agar Perguruan Tinggi dapat meningkatkan kualitas dan menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif berstandar nasional maupun internasional di bidangnya. Untuk meningkatkan kemampuan maka diperlukan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan pendidikan sekaligus mengantisipasi perkembangan kelembagaan dengan menggunakan prinsip-prinsip manajemen modern yang berorientasi pada mutu.

Keterlibatan seluruh civitas akademika diperlukan untuk meningkatkan mutu serta daya saing perguruan tinggi, maka setiap Perguruan Tinggi perlu memperbarui kinerja, meliputi: organisasi Perguruan Tinggi yang efektif dan efisien sehingga mampu bersaing. Perguruan Tinggi yang ideal harus memenuhi kriteria antara lain : memiliki sumber daya manusia (dosen dan karyawan) yang profesional dan bermutu, sanggup membangun kepercayaan masyarakat, memiliki sarana-prasarana dan fasilitas pendidikan yang memadai, organisasi berjalan efektif dan dinamis, serta selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Perguruan Tinggi dalam memperbaiki kerjanya perlu melakukan pengukuran kinerja dengan tujuan mengetahui

tingkat keberhasilan Perguruan Tinggi tersebut sebagai lembaga pendidikan yang mandiri.

Pengukuran kinerja pada Perguruan Tinggi sangat diperlukan karena sumber daya manusia (dosen dan karyawan) yang beragam, mengharuskan sebuah organisasi untuk berfikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja dosen dan karyawan. Hal ini disebabkan karena dosen dan karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh Perguruan Tinggi dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Kinerja dosen dan karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.<sup>1</sup>

Menurut Sudaryono, budaya organisasi merupakan nilai dan praktik secara bersama yang memotivasi serta memberikan inspirasi semua anggotanya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan, Budaya organisasi yang kuat

<sup>1</sup>Fenti Astrina, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Bsc)", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Volume 7., No.01.,(2016),h.61.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi.<sup>2</sup>

Budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berjalannya suatu organisasi dengan adanya budaya yang luas maka memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Maka dari itu jika budaya organisasi tidak di perhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda beda. Masing-masing memiliki filosofi, prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, prilaku dan pola yang ada dalam budaya suatu organisasi bisa berasal dari suatu orang, kelompok kerja, departmen, atau devisi yang berpengaruh.<sup>3</sup>

Menurut Rusmini, dalam melahirkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul yang dapat bersaing secara sehat di berbagai bidang keilmuan. Hal ini sejalan dengan ciri pendidikan di era globalisasi dimana pendidikan menuntut perguruan tinggi untuk lebih terbuka dan transparan serta melakukan daya banding dan daya saing (*benchmark*) di tengah lingkungannya baik dalam skala lokal maupun global. Menurut Schuler & Jackson hal ini tentu saja memerlukan pengelolaan manajemen SDM dengan baik karena manajemen puncak pada suatu organisasi meyakini bahwa dengan memperbaiki praktik manajemen SDM akan meningkatkan produktivitas dan keuangan organisasi

<sup>2</sup> Dea Widiarti, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”, (Skripsi:uin suska,2023), h.3.

<sup>3</sup> M Wahyu Ilahi, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapura Cabang Pekanbaru”, (Skripsi: Universitas Islam Riau, 2020), h.1.

tersebut karena terdapat hubungan langsung di antara keduanya. Bentuk sinergitas antara kepatuhan terhadap kebijakan dengan sumber daya manusia di perguruan tinggi dipengaruhi oleh faktor penting yang selama ini tanpa disadari telah memberikan warna tersendiri terhadap arah tujuan sebuah lembaga pendidikan. Faktor tersebut adalah budaya organisasi yang akan memberikan gambaran lengkap mengenai kondisi sebuah perguruan tinggi dan upayanya dalam mencapai *Good University Governance* (GUG).<sup>4</sup>

Salah satu elemen penting dalam reformasi perguruan tinggi yaitu *Good University Governance*, dimana tujuan *Good University Governance* yaitu untuk meningkatkan daya saing, mengakomodasi perguruan tinggi, kualitas manajemen internal, dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan .

Oleh karena itu perguruan tinggi di Indonesia khususnya perguruan tinggi Islam harus mempersiapkan diri dalam persaingan global. Namun disini perlu ditekankan bahwa persaingan yang baik adalah persaingan yang menggunakan cara mulia dan menjunjung tinggi asas keadilan. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 148:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: *Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu*

<sup>4</sup> Mia Rosmiati “Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Good University Governance (Gug) : Sebuah Implikasi Sistem Pengendalian Internal Di Politeknik Negeri Bandung”. *Sebatik*, Volume 13., No.2., (2013), h.285.

*sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*<sup>5</sup>

Demikian pula jika kita lihat pada Al-Qur'an Surat Al-Muthaffifin ayat 26:

خَتْمُهُ مِسْكٌ ۚ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَفِسُونَ

Artinya:” *Layaknya adalah kesturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba*”.<sup>6</sup>

Dengan demikian jelaslah bahwa Islam menganjurkan kita untuk bersaing dalam hal kebaikan, termasuk bersaing dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Upaya memenuhi keinginan mahasiswa merupakan kunci sukses memenangkan persaingan dan tindakan terbaik yang perlu dilakukan oleh lembaga pendidikan tinggi adalah menggunakan umpan balik dari mahasiswa untuk melakukan perubahan pelayanan. Kesesuaian antara keinginan pelanggan dalam hal ini adalah mahasiswa dan kehendak organisasi pengelola Perguruan Tinggi merupakan syarat penting keberhasilan proses pendidikan di Perguruan Tinggi. Setiap mahasiswa menghendaki kepuasan maksimal dari setiap layanan yang terdapat di lembaga pendidikan, dengan kepuasan maksimal yang didapat oleh mahasiswa akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Persaingan yang semakin ketat dan tuntutan kebutuhan masyarakat akan kualitas yang berorientasi pada nilai pengguna jasa (*customer value*) pada akhirnya menekan organisasi untuk dapat menanggapi dengan cepat (*responsiveness*). Menghadapi kondisi ini hal

<sup>5</sup> Merdeka, “QS.AL-Baqarah” <https://www.merdeka.com/quran/al-baqarah/ayat-148.diakses> pada tanggal 11 april 2023.

<sup>6</sup> Merdeka, “QS.AI-Muthaffifin ayat 26” <https://www.merdeka.com/quran/al-muthaffifin/ayat-28.diakses> pada tanggal 11 april 2023.

utama yang harus diprioritaskan oleh perguruan tinggi adalah kepuasan mahasiswa.

Kepuasan mahasiswa ditentukan oleh kualitas yang dikehendaki mahasiswa, sehingga jaminan kualitas menjadi prioritas utama bagi setiap perguruan tinggi, yang saat ini dijadikan sebagai tolak ukur keunggulan daya saing perguruan tinggi. Melalui Undang-Undang No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Negara memberikan otonomi penyelenggaraan perguruan tinggi baik di bidang akademik maupun non akademik. Otonomi pengelolaan di bidang akademik penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan Tridharma, sedangkan di bidang non akademik meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan: organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan, dan sarana prasarana. Pelaksanaan Otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip: akuntabilitas, transparansi, nirlaba, penjaminan mutu, efektivitas dan efisiensi. Semangat otonomi perguruan tinggi dapat diwujudkan jika perguruan tinggi melaksanakan prinsip-prinsip *Good University Governance*.<sup>7</sup>

Menurut UGSC (*University Governance Screening Card*) tata kelola universitas (*Good University Governance*) membahas bagaimana sebuah universitas dapat memaksimalkan sistem pendidikannya demi pencapaian tujuan organisasi, melakukan pengelolaan program akademik, meningkatkan pengetahuan mahasiswa, mengelola asset dan keuangan hingga peningkatan keahlian sumber daya manusia di lingkup universitas. Sedangkan regulasi

<sup>7</sup> Lufi Aprilia, “Pengaruh *Good University Governance* Terhadap Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang)”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang , 2017),h.6.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang pengelolaan universitas di Indonesia tercantum dalam UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, Pasal 63 mengharuskan pengelolaan perguruan tinggi yaitu berdasarkan 5 prinsip yaitu, transparansi, akuntabilitas, penjamin mutu, efektifitas dan efisiensi, serta nirlaba.

Menurut Muhammad dan Al Syayyab bahwa implementasi transparansi telah ada sejak kedatangan Islam itu sendiri. Hal ini ditunjukkan dengan dibukanya ketika ada “kesalahan perilaku” antara Nabi SAW dengan istrinya serta Menurut Ar Rahman, bahwa dalam Islam, akuntabilitas berarti pertanggungjawaban manusia kepada Allah SWT atas apa yang telah dilakukan. Dalam pandangan Islam, akuntabilitas bisa dikatakan sebagai bentuk pertanggung jawaban seorang manusia sebagai khalifah di bumi kepada Allah SWT, karena segala sesuatu yang dititipkan Allah SWT kepada manusia merupakan amanah dan segala yang dikerjakan atau diperbuat manusia harus dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Seperti firman Allah dalam Al-Qur’an Surat Al-Mudassir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ

Artinya: “Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”

*Amanah harus disampaikan kepada yang berhak menerimanya.*<sup>8</sup>

Begitu pula penerima amanah, juga harus bersikap adil dan menyampaikan kebenaran/tidak ada yang ditutup-tutupi. Akuntabilitas harus diikuti suatu pengendalian yang baik sesuai dengan komitmen yang telah dibuat antara pemberi amanah dengan penerima amanah.

<sup>8</sup> Merdeka, “QS. Al- Mudassir” [https://www.merdeka.com/quran/al-muthaffifin\\_/ayat-38.diakses](https://www.merdeka.com/quran/al-muthaffifin_/ayat-38.diakses) pada tanggal 11 april 2023.

Dalam pelaksanaan tata kelola perguruan tinggi yang baik atau *Good University Governance*, masih dihadapkan pada beberapa masalah salah satunya fenomena yang di alami oleh Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau terjadinya kasus penggelapan dana internet kampus Uin Suska Riau sebesar Rp. 3,6 miliar lebih, dana tersebut bersumber dari APBN pada tahun 2020 sebesar Rp. 2,9 Miliar. Selain itu ada juga dana APBN pada tahun 2021 sebesar 734 juta lebih, dana tersebut yang seharusnya dibrikan pemerintah pusat untuk kebutuhan internet di lingkungan kampus Uin Suska Riau malah terjadi penyalah gunaan.<sup>9</sup>

Hasi kajian yang penulis temukan yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang ada di UIN Suska Riau, infrastruktur kampus dan fasilitas-fasilitas pendukung sering kali tidak memadai, perpustakaan yang kurang lengkap, fasilitas laboratorium yang terbatas, bangunan masjid yang tak kunjung usai, ruang kelas yang panas akibat fasilitas kelas seperti kipas atau AC yang tidak berfungsi.

Hal ini menjadi pukulan seius bagi sistem penyelenggaraan Perguruan Tinggi, oleh karena itu, dibutuhkan *good university governance* agar tata kelola universitas secara keseluruhan merata dan baik sehingga dapat meningkatkan tingkat akreditasi universitas penulis bermaksud meneliti masalah budaya organisasi, *good university governance* dan dampaknya terhadap kepuasan mahasiswa. Berikut data jumlah mahasiswa aktif fakultas syariah dan hukum dari tahun 2019 hingga 2023.

<sup>9</sup> Detik Sumut, "Hukum dan Kriminal", artikel dari <https://www-detik-com>. Di akses pada 9 November 2023.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Program Studi	Mahasiswa Aktif					Jumlah
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Hukum Keluarga	55	255	127	104	141	682
2	Hukum Ekonomi Syariah	37	105	138	135	118	533
3	Perbandingan Mazhab	17	38	49	51	47	220
4	Hukum Tahta Negara	28	167	82	99	111	487
5	Ekonomi Syariah	89	330	158	103	105	785
6	Ilmu Hukum	166	276	192	179	150	963
7	Perbankan Syariah D3	2	4	32	24	0	62
<b>Total Mahasiswa Aktif</b>							<b>3.732</b>

Sumber Data: admin bagian akademik dan mahasiswa fasih

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PRESPEKTIF EKONOMI SYARIAH.**

## B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan sampai pada maksud yang diinginkan, penulis terlebih dahulu membatasi permasalahan yang akan di teliti yaitu hanya pengaruh budaya organisasi terhadap *good university governance* dan dampaknya terhadap kepuasan mahasiswa fakultas syariah dan hukum prespektif ekonomi syariah.



### C. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *good university governance*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa?
3. Apakah *good university governance* berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa?
4. Bagaimana prespektif ekonomi syariah tentang budaya organisasi terhadap *good university governance* dan dimediasi oleh kepuasan mahasiswa fakultas syariah dan hukum Uin Suska Riau?

### D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *good university governance*
2. Untuk menjelaskan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa
3. Untuk menjelaskan Apakah *good university governance* berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa
4. Untuk menjelaskan bagaimana prespektif ekonomi syariah tentang budaya organisasi terhadap *good university governance* dan dimediasi oleh kepuasan mahasiswa fakultas syariah dan hukum Uin Suska Riau.

### E. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan di bidang ekonomi syariah, menjadi bahan bacaan untuk memperluas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan, dan Sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Ekonomi Syariah.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil yang di peroleh dari penelitian ini hendaknya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan memberikan solusi.

## 3. Manfaat Akademis

Sebagai bahan acuan atau referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama di kemudian hari, dan memberikan solusi kepada universitas islam negri sultan syarif khasim riau untuk mewujudkan universitas yang memiliki tatakelola yang baik.

## F. Sistematika Penulisan

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan di uraikan teori-teori yang akan berkaitan dengan masalah yang akan dihadapi dan dugaan sementara serta berkaitan dengan variable-variabel yang akan diteliti.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran metode yang digunakan oleh peneliti.

#### **BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang gambaran umum mengenai Fakultas Syariah dan Hukum, dan pembahasan terkait pengaruh budaya organisasi terhadap good university governance dan dampaknya terhadap kepuasan mahasiswa.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran pada penelitian yang dilakukan.

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Kerangka Teoritis

#### 1. Budaya Organisasi

##### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan di junjung tinggi dalam sebuah organisasi atau pun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang di pahami serta di terima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal budaya organisasi bersumber dari berdirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi, baik dalam hal kebiasaan atau ideologi. Budaya mengikat kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak.<sup>10</sup>

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli: Menurut Schein, budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang di pelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi external dan internal. Yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk

<sup>10</sup> Habudin, "Budaya Organisasi", *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Volume1 ., No. 1., (2020), h.25.

melihat, berpikir dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Menurut Munandar, budaya organisasi terdiri dari asumsi asumsi dasar yang di pelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecakan masalah yang timbul dari dalam organisasi.

Menurut Umar, budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma-norma tersebut di pakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.<sup>11</sup>

Dengan berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, menigikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya.

#### **b. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo, budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan organisasi yang lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang di gunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi.

<sup>11</sup> Dessy Kardila, “Pengaruh Partisipasi penusunan Anggaran Terhadap kinerja Mnajerial Aparatur Pemerintah Kabupaten Solok dengan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”, (Skripsi: Sekolah Tinggi Dan Ilmu Pendidikan PGRI Sumbar, 2014),h.30.

Cukup terdapat banyak pandangan dari para ahli tentang karakteristik budaya. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan ciri berdasarkan karakteristik yang dimiliki.

Greenberg, mengemukakan bahawa terdapat tujuh elemen yang, menunjukkan karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi (*inovation*), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
2. Stabilitas (*Stability*), bersifat menghargai lingkungan yang stabil dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.
3. Orientasi pada orang (*Orientation toward people*), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukan penghargaan pada hak individual.
4. Orientasi pada hasil (*Result orientation*), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang di harapkan.
5. Bersikap tenang (*Easygoingness*), suatu keadaan dimana terdapat iklim kerja bersifat santai.
6. Perhatian pada haal detail (*Attention to detail*), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
7. Orientasi pada kolaborasi (*Collaboration orientation*), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.<sup>12</sup>

<sup>12</sup>Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya:CV.Jakad Publishing,2018),h.37.

### c. Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi menurut Robibins,

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu orang dengan yang lainnya.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
4. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.<sup>13</sup>

### d. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi adalah,

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian kerinian, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
4. Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

<sup>13</sup>Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2018), h.7.

5. Keagresivan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
6. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status dari pada pertumbuhan.<sup>14</sup>

#### e. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins bahwa indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam adalah:

##### 1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai, memberikan arahan kepada pegawai, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan dukungan terhadap ide dari karyawan.

##### 2. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan dengan lancar. Perusahaan harus memberikan pengawasan dan mempunyai ketegasan peraturan dalam perusahaan.

##### 3. Proses Pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan, pemimpin harus memberikan kebebasan berinovatif dan bertindak aktif dalam berkerja.

<sup>14</sup> Mia Rosmiati, *Op.cit.*, h.295.

#### 4. Motivasi

Para pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi, dan berkoordinasi antar unit organisasi.<sup>15</sup>

Indikator budaya organisasi menurut pendapat Sulaksono Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut :

##### 1. Inovatif memperhitungkan risiko

Artinya bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

##### 2. Memberikan perhatian

Memberikan perhatian kepada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

##### 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memperdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

##### 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (team work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk

<sup>15</sup>Anisatul Auliya, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriot Jakarta”, *Jurnal Hospitality dan Pariwisata* , Volime 3., No.2., (2017),h.353.

apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (Ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.<sup>16</sup>

Menurut Susetyo, ada beberapa hal indikator budaya organisasi yaitu:

1. Peraturan Peraturan dilaksanakan secara bersama (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi atau masalah tertentu.
2. Jarak dengan atasan Setiap pegawai dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.
3. Kepercayaan Para pekerja bersifat terbuka kepada pekerja lain.

<sup>16</sup> Nyamin Sucipto, " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik" *Jurnal Mirai Management*, Volime 4., No. 1., h.140.

4. Profesionalisme Melaksanakan pekerjaan dengan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan.
5. Integrasi Para pegawai bersifat ramah dalam pergaulannya.<sup>17</sup>

## 2. *Good University Governance*

### a. *Pengertian Good Universitas Governance*

Konsep *Good University Governance* merupakan turunan atau tindak lanjut dari konsep *Good Governance* dan *Good Corporate Governance*. Pada tahun 1999, Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKG) telah mengeluarkan pedoman *Good Corporate Governance* pertama dan disempurnakan pada tahun 2001. Yang mana *Good Governance* diorientasikan dalam rangka melakukan tatakelola pemerintah yang baik. Konsep tersebut dikembangkan dan diadopsi oleh perusahaan dalam rangka menata tata kelola perusahaan yang baik atau yang dikenal dengan *Good Corporate Governane*, akhirnya diadopsi oleh perguruan tinggi negeri yang di sebut *Good Unuversity Governance*.<sup>18</sup>

*Good University Governance* (GUG) menurut wijatno, dapat dipandang sebagai penerapan prinsip-prinsip dasar konsep “*good governance*” dalam sisitem dan pemerintahan pada institusi perguruan tinggi melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang harus di junjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum.

<sup>17</sup> Mediawati Halawa, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan”: *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6., No. 1., h.29.

<sup>18</sup> Lufi Aprilia, *Op. cit.*, h.19.

Berdasarkan defenisi di atas dapat di *simpulkan Good University Governance (GUG)* merupakan suatu konsep yang menerapkan prinsip-prinsip dasar *Good Governance* yang perlu diterapkan oleh seriap perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas.

*Good University Gavernance* merupakan suatu konsep yang menerapkan prinsip prinsip dasar *Good Governance* seperti transparansi, akuntabilitas, responsiilitas, independensi, dan keadilan yang perlu di terapkan oleh setiap perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas.<sup>19</sup>

#### **b. Indikator *Good University Governance***

Menurut Wijatno pencapaian GUG dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu

##### 1. Transparansi

Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga, dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak–pihak yang berkepentingan dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.

##### 2. Akuntabilitas

Universitas harus mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas (tertulis) dari pejabat struktural. Kriteria dan proses pengukuran kinerja, pengawasan dan pelaporan harus ada audit

<sup>19</sup> Rudiawie Larasati, “Analisis Penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi di Kota Jayapura”, *Jurnal Of Applied Managerial Accounting* ,Volume 2., No. 2., (2018), h.180.

internal dalam rangka penilaian kerja untuk tujuan mengevaluasi dan mendandalaikan aktivitas organisasi.

### 3. Responsibilitas

Responsibilitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengatur sejauhmana pemberian layanan telah berjalan sesuai dengan aturan-aturan yang diberlakukan atau prosedur yang telah di atur. Responsibilitas mengukur tingkat partisipasi pemberi layanan melaksanakan tugasnya. Responsibilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana proses pemberian pelayanan publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip atau ketentuan-ketentuan administrasi dan organisasi yang benar telah ditetapkan.

### 4. Independensi

Keadaan dimana organisasi dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menerapkan prinsip-prinsip oraganisasi yang sehat. Pengelola universitas dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab harus bebas dari bentuk intervensi dari pihak manapun. Hal ini untuk memastikan keputusan yang diambil bebas dari tekanan dan dibuat hanya untuk kepentingan universitas.

### 5. Kewajaran.

Fairness adalah keadilan terhadap *stakeholders* agar setiap *stakeholders* terlindungi dari upaya penyelewengan baik dalam bentuk usaha untuk kepentingan pribadi maupun benturan kepentingan atau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

praktik universitas yang tidak sehat. Terkait dengan mahasiswa, praktik fairness dapat dilihat dari adanya skema subsidi dan alokasi biaya pendidikan untuk mahasiswa kurang mampu.<sup>20</sup>

### 3. Kepuasan Mahasiswa

#### a. Pengertian Kepuasan Mahasiswa

Menurut Tjiptono dan Chandra kata kepuasan (*satisfaction*) berasal dari bahasa Latin “satis” (artinya cukup baik, memadai) dan “facio” (melakukan atau membuat). Kepuasan bisa diartikan sebagai “upaya pemenuhan sesuatu” atau “membuat sesuatu memadai”. Menurut Suharno dan Retnoningsih Kepuasan asal katanya adalah puas yang berarti merasa senang, lega, kenyang, dan sebagainya karena sudah merasai secukup-cukupnya atau sudah terpenuhi hasrat hatinya.

Mahasiswa dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, didefinisikan sebagai orang yang belajar diperguruan tinggi. Menurut Sugito kepuasan mahasiswa adalah suatu keadaan terpenuhinya keinginan, harapan, dan kebutuhan mahasiswa.<sup>21</sup>

Menurut Sopiatiin Kepuasan mahasiswa adalah sikap posisi mahasiswa terhadap pelayanan lembaga pendidikan tinggi karena adanya kesesuaian antara harapan dari pelayanan dibandingkan dengan kenyataan yang diterimanya.

Sagadji mengemukakan teori kepuasan dimana bahwa kepuasan dan tidak puas mahasiswa merupakan dampak dari harapan konsumen

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Etty Widawati, “Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik Dan Pelayanan Administrasi”, *Jurnal Mitra Manajemen*, Volume 4., No.10.,(2020),h.1502.

sebelum pembelian dengan kinerja produk yang sesungguhnya. Ketika membeli suatu produk, mahasiswa memiliki harapan tentang bagaimana kinerja produk tersebut.

Menurut Zeithaml dan Bitner menyatakan kepuasan adalah respon atau tanggapan mahasiswa mengenai pemenuhan kebutuhan. Kepuasan merupakan penilaian mengenai ciri atau keistimewaan produk atau jasa, atau produk itu sendiri, yang menyediakan tingkat kesenangan mahasiswa berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan konsumsi mahasiswa.

Tjiptono menyatakan bahwa kepuasan mahasiswa adalah situasi yang ditunjukkan oleh mahasiswa ketika mereka menyadari bahwa kebutuhan dan keinginannya terpenuhi secara baik sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan mahasiswa adalah perasaan puas yang didapatkan oleh mahasiswa karena mendapatkan value dari pemasok, produsen, atau penyediaan jasa. Value ini berasal dari pelayanan, dan sistem yang tersedia. Sejauh ini kepuasan mahasiswa dapat dianggap sebagai investasi usaha atau bisnis.

Artinya mahasiswa adalah asset berharga untuk perguruan tinggi dalam rangka mencapai tujuan dan sebagai tolak ukur bagus tidaknya perguruan tinggi tersebut. Oleh karena peningkatan kualitas pelayanan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



diupayakan terus menerus untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mahasiswa.<sup>22</sup>

#### b. Manfaat Kepuasan Mahasiswa

Setiap perguruan tinggi pastinya menginginkan untuk memenuhi segala keinginan mahasiswa dalam arti memberikan kepuasan kepadanya. Walaupun demikian hal itu bukanlah satu-satunya sasaran, perguruan tinggi tidak dapat melupakan sasaran lainnya, kepuasan mahasiswa memberikan banyak manfaat bagi perguruan tinggi, dan tingkat kepuasan mahasiswa yang mungkin tinggi akan menghasilkan loyalitas mahasiswa yang lebih besar.

Tentunya sesuatu yang dilakukan dengan sungguh-sungguh ada manfaatnya, sebagaimana uraian Fandy Tjiptono mengenai kepuasan pelanggan, diantaranya:

1. hubungan antara perguruan tinggi dengan para mahasiswanya menjadi harmonis.
2. Dapat mendorong terciptanya loyalitas mahasiswa.
3. Membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut (word of mount) yang menguntungkan bagi perguruan tinggi.
4. Reputasi perguruan tinggi menjadi baik di mata mahasiswa.
5. Semakin banyak peminat.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Erfi Ester Ekkalesia, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Smart Fast Global Eduation Pekanbaru", *Jurnal Universitas Pahlawan*, Volume 1., No.1., (2022), h.20.

<sup>23</sup> Mualim Ahmad, "*Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik Pada Fakultas Tarbiah Dan Keguruan UIN Alauddin Makasar*", (Skripsi:universitas Islam negri alaudin makasar,2016), h.29.

### c. Indikator Kepuasan Mahasiswa

Menurut Tjiptono indikator pembentuk kepuasan mahasiswa terdiri dari

1. Kesesuaian harapan  
Merupakan tingkat kesesuaian antara kinerja produk yang diharapkan oleh konsumen dengan yang dirasakan konsumen.
2. Minat berkunjung kembali  
Merupakan kesediaan konsumen untuk berkunjung kembali atau melakukan pelayanan kembali.
3. Kesediaan merekomendasikan  
Merupakan kesediaan konsumen untuk merekomendasikan produk yang telah dirasakan kepada teman atau keluarga

Selain itu menurut Yuliarmi dan Risyana indikator kepuasan mahasiswa yaitu

1. Kesesuaian pelayanan dengan tingkat harapan
2. Tingkat kepuasan apabila dibandingkan dengan yang sejenis
3. Tidak ada panduan atau komplein yang di berikan.<sup>24</sup>

Menurut Berry dan Parasuraman, terdapat lima indikator kepuasan mahasiswa dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, yaitu:

1. Keandalan, berhubungan dengan kebijakan pimpinan, kompetensi dosen dan pelayanan karyawan dalam memberikan pelayanan yang Ideal Yang diharapkan Yang selayaknya Minimal yang diterima

<sup>24</sup> Siti Nurholofah, “Pengaruh Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan Siswa Di Sekolah Mengenai Kejuruan Armaniyah Kabupaten Bekasi”, (Sekripsi: Universitas Pasudan,2019),h.36.

bermutu dengan yang dijanjikan, konsisten, yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mahasiswa.

2. Daya tanggap, kesedian personil sekolah untuk mendengarkan dan mengatasi keluhan mahasiswa/siswa yang berhubungan dengan masalah kuliah yang menyangkut masalah-masalah sekolah.
3. Kepastian, yaitu suatu keadaan di mana lembaga/sekolah memberikan jaminan kepastian layanan kepada mahasiswa yang tidak terlepas dari kemampuan personil lembaga/sekolah, terutama pimpinan, dosen dan karyawan untuk menimbulkan keyakinan dan kepercayaan terhadap janji-janji sekolah terhadap mahasiswa, disamping layanan-layanan lainnya.
4. Empati, merupakan keadaan mental yang membuat seseorang merasa dirinya di keadaan orang lain. Dengan demikian bentuk empati lembaga/sekolah terhadap kebutuhan mahasiswa adalah adanya pemahaman personil lembaga/terhadap kebutuhan mahasiswa dan berupaya kearah pencapaiannya.
5. Berwujud, dalam dunia pendidikan berhubungan dengan aspek fisik sekolah yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar, meliputi; bangunan, kebersihan lingkungan, taman, laboratorium, perpustakaan dan lainnya.<sup>25</sup>

<sup>25</sup>Lubung Pustaka UNY, “Bab II” artikel dari [https://eprints.ums.ac.id/26380/3/BAB\\_II.pdf](https://eprints.ums.ac.id/26380/3/BAB_II.pdf) Diakses pada 14 Oktober 2023.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dapat di jadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang di lakukan oleh Rudiawie Larasati pada tahun 2018, dengan judul “Analisis penerapan *Good University Governance* Pada Perguruan Tinggi di Kota Jayapura” dengan metode penelitian kuantitatif. dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Model *Good University Governance* di Perguruan Tinggi Kota Jayapura, untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *Good University Governance* pada Perguruan tinggi Kota Jayapura. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model GUG yang dihasilkan oleh penentuan bobot anggota SPI memiliki nilai tertinggi pada variabel independensi yaitu dengan nilai sebesar 0,227, kemudian Transparansi sebesar 0,209, urutan ketiga ada pada akuntabilitas sebesar 0,206, urutan keempat ada pada Keadilan sebesar 0,201 dan urutan terakhir pada variabel responsibilitas sebesar 0,157. Penerapan GUG pada perguruan tinggi kota Jayapura masuk kedalam kriteria “Tinggi” dengan total skor 79,19 yaitu masuk pada interval 60,00-80,00. Oleh sebab itu disimpulkan bahwa penerapan GUG pada perguruan tinggi di kota Jayapura sudah dilaksanakan dengan baik. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel good university governance, perbedaannya terletak pada sampel yang di guankan berdasarkan Perguruan tinggi di kota Jayapura.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Rudiawie Larasati , *op.cit.*, h. 1.

2. Penelitian Yang dilakukan oleh Fenti Astrina pada tahun 2016, dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC)” dengan metode penelitian Kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, organisasi komitmen dan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja universitas di Universitas Muhammadiyah baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa:
- .(1) Hubungan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar -0,011. Hubungan tersebut dikategorikan hubungan negatif dan tidak signifikan. (2) Terdapat korelasi positif tidak signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap *good corporate governanve* dengan skore yang lemah yaitu sebesar 0,011%. (3) Budaya organisasi, komitmen organisasi dan *good corporate governanve* secara simultan variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UM Palembang. Besarnya pengaruh secara simultan dalam kategori sedang yaitu sebesar 32,2% sedangkan 67,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. (4) Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan *good corporate governanve* dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UM Palembang. Besarnya pengaruh yang dihasilkannya *good corporate governanve* secara parsial dalam kategori sedang. Persamaan dalam

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel Z atau intervening dan sama sama menggunakan variabel X1 Budaya Organisasi, perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat 2 variabel independen pada penelitian ini.<sup>27</sup>

3. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Aprilia pada tahun 2022, dengan judul “Pengaruh *Good University Governance* Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Indonesia”. dengan metode penelitian Kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris *good university governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bukti empiris bahwa *good university governance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Indonesia. Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel *good university governance*, perbedaan dalam penelitian ini yaitu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu terdiri dari 154 perguruan tinggi diseluruh Indonesia.<sup>28</sup>
4. Penelitian yang dilakukan oleh Lufi Aprilia pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh *Good University Governance* Terhadap Kepuasan Mahasiswa” menggunakan metode kuantitatif . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *Good University Governance* UIN Walisongo, untuk

<sup>27</sup> Fenty Astrina, *op.cit*, h.75.

<sup>28</sup> Eka Aprilia, “Pengaruh *Good University Governance* Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Indonesia”, (Tesis:Universitas Lampung, 2022),h.1.

mengetahui kepuasan mahasiswa FEBI UIN Walisongo, untuk mengetahui pengaruh *Good University Governance* terhadap kepuasan mahasiswa FEBI UIN Walisongo. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa *Good University Governance* berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa dan telah memenuhi kriteria pengujian yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel kepuasan mahasiswa dan *good university governance*, perbedaannya peneliti menambahkan variabel yaitu variabel budaya organisasi.<sup>29</sup>

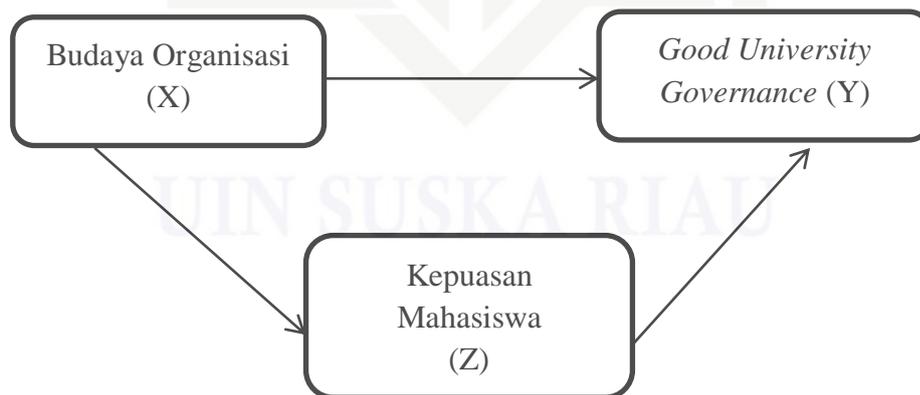
5. Penelitian yang dilakukan oleh Indarti pada tahun 2022, dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, *Good University Governance*, Penggunaan Teknologi Informasi, Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi”. dengan metode penelitian Kuantitatif. Tujuan dalam penelitian ini untuk melihat apakah *good university governance*, penggunaan informasi teknologi, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan pemanfaatan informasi teknologi berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi sedangkan *good university governance* tidak berpengaruh terhadap perguruan tinggi. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan *variabel good university governance*. dan perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan variabel pengendalian internal, penggunaan teknologi informasi dan kinerja perguruan tinggi yang tidak terdapat pada penelitian penulis.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Lufi Aprilia, *op. cit.*, h.9

<sup>30</sup> Indarti “Pengaruh Pengendalian Internal, *Good University Governance*, Penggunaan Teknologi Informasi, Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi” *Jurnal Akuntansi Kompetif*, Volume 5., No.1., (2022), h.1.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yeti Safitri pada tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Prinsip-Prinsip *Good University Governance* Pada Universitas Muhammadiyah Palembang”. dengan metode penelitian Kuantitatif. tujuan untuk mengetahui Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Prinsip-prinsip *Good University Governance* Pada Universitas Muhammadiyah. Hasil penelitian di peroleh Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi positif dan signifikan mempengaruhi Prinsip-prinsip *Good University Governance* Pada Universitas Muhammadiyah Palembang. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel budaya organisasi dan *good university governance*. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu terdapat variabel pengendalian intern.<sup>31</sup>

### C. Kerangka Teoritis



<sup>31</sup> Yeti Safitri, “Pengaruh Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Prinsip-Prinsip *Good University Governance* Pada Universitas Muhammadiyah Palembang”, (Skripsi:Universitas Muhamadiyah Palembang,2019), h.11.

## D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban yang empiris dengan data.<sup>32</sup>

Berdasarkan konsep dan bukti empiris dari penelitian sebelumnya maka Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap good university governance.  
Ha<sub>1</sub> : Adanya pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap good university governance.
2. Ho : Tidak ada pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Mahasiswa  
Ha<sub>2</sub> : Terdapat Pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Mahasiswa
3. Ho : Tidak ada pengaruh good university governance terhadap kepuasan mahasiswa  
Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh good university governnace terhadap Kepuassn mahasiswa

<sup>32</sup> Sugiyono, Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D) (Bandung : Alfa Beta, 2015), h. 96.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Sifat Penelitian

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono metode kuantitatif dapat dikatakan metode tradisional dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>33</sup>

#### 2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah asosiatif. Dimana menurut sugiono penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan penelitian deskriptif komperatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.<sup>34</sup> Dalam judul penelitian ini, penelitian menjelaskan apakah ada

<sup>33</sup> Jenniver Olivia, "Pengaruh Video Advertising Toko Pedia Versi Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik Terhadap Respon Afektif Khalayak", *Jurnal Lontar*, Volume 7., No. 1., (2019), h.19.

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif Dan Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015) Hal. 11

pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good University Governance* dan dampaknya terhadap Kepuasan Mahasiswa Fasih UIN Suska Riau.

## B. Pendektan Penelitian

Pendektan penelitian merujuk pada pendekatan atau strategi yang digunakan oleh peneliti dalam merancang, mengumpulkan, menganalisis, dan mengimplementasikan data penelitian, pendektan yang digunakan yaitu pendektan kuantitatif.<sup>35</sup>

## C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berlokasi di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau Jl. H.R. Soebrantas No. 155 Km.15 Simpang Baru Panam Pekanbaru.

## D. Subjek dan Objek Penelitian

### 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga organisasi. menurut Sugiyono, subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Sayariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Di dalam subjek penelitian ini lah terdapat objek penelitian.

<sup>35</sup>Maryam Slampessy, et.al., *Metode Penelitian Manajemen*, (Padang: Get Press Indonesia, 2022), h.10.

## 2. Objek Penelitian

Menurut Sugiono Objek penelitian adalah sifat keadaan dari suatu benda, orang, atau yang menjadi pusat perhatian dan sasaran penelitian. Sifat keadaan dimaksud bisa berupa sifat, kuantitas, dan kualitas yang bisa berupa perilaku, kegiatan, pendapat, pandangan, penilaian, sikap pro-kontra, simpati-antipati, keadaan batin, dan bisa juga berupa proses.<sup>36</sup>

Objek pada penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap *good university governance* dan dampaknya terhadap kepuasan mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

### E. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Ismanto, populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang didalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian.<sup>37</sup> Dari defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa umumnya

<sup>36</sup>Amruddin, et.al., *Metode Penelitian Manajemen*, (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022),h. 9.

<sup>37</sup>Eddy Roflin, et.al., *Populasi Sampel Variabel*, (Jawa Tengah :PT Nasya Expanding Management, 2021), h.7.

populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti

Populasi pada penelitian ini yaitu mahasiswa aktif Fakultas Syariah dan ilmu hukum universitas islam negeri sultan syarif kasim riau angkatan 2017-2021 yang masih aktif kuliah berjumlah 3.

No.	Nama Program Studi	Jumlah Mahasiswa
1	Hukum Keluarga	628
2	Hukum Rekonomi Syariah	533
3	Perbandingan Mazhab	220
4	Hukum Tata Negara	487
5	Ekonomi Syariah	785
6	Perbankan Syariah	963
7	Ilmu Hukum	62
	Total	3.732

*Sumber Data: admin bagian akademik dan mahasiswa*

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian yang memiliki wilayah populasi yang besar, tentunya akan mempersulit peneliti dalam pengambilan data sehingga diperlukan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel akan berhubungan dengan penentuan jumlah sampel, dimana penentuan jumlah sampel penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan rumus slovin.

Penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin telah banyak digunakan oleh peneliti, karena pendekatan rumus slovin dinilai mudah dan praktis dalam penggunaannya. Pendekatan sampel berdasarkan slovin dapat dirumuskan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

E = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Besaran sampel penelitian dengan menggunakan pendekatan slovin akan di tentukan oleh nilai tingkat kesalahan, dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil.<sup>38</sup> perhitungan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan 10% dengan jumlah populasi sebanyak :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{3.732}{1 + 3.732 (0,01)}$$

$$n = \frac{3.732}{1 + 38}$$

$$n = \frac{3.732}{39} = 95,692$$

n = 95,692 atau dibulatkan menjadi 96 mahasiswa.

Namun menghindari pengisian kuesioner secara tidak serius, penulis membulatkan sampel sebanyak 150 sampel.

## F. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada 2 sumber data yang digunakan oleh penulis, yaitu sumber data primer dan skunder.

<sup>38</sup> Aglis Andhita Hatmawan, *Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), h.12.

1. Data Primer, adalah data langsung yang dikumpulkan peneliti dari sumber pertamanya.<sup>39</sup> Data tersebut berupa data kuesioner yang diperoleh langsung dari mahasiswa fakultas syariah dan ilmu hukum universitas islam negeri sultan syarif khasim riau.
2. Data Sekunder, disamping data primer terdapat data sekunder yang sering kali juga diperlukan oleh penelitian. Data sekunder biasanya disusun dalam bentuk makalah, seperti data penduduk suatu daerah, hasil penelitian suatu universitas, persediaan pangan suatu daerah, dan literatur-literatur lainsebagainnya. Mengenai data sekunder ini, peneliti tidak banyak dapat berbuat untuk menjamin mutunya. Dalam banyak hal peneliti akan harus menerima menurut apa adanya.<sup>40</sup>

Dapat di simpulkan data sekunder adalah data yang sudah siap untuk dipakai seperti informasi yang telah dikumpulkan dan ditangani oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi dan dalam bentuk informasi yang diperoleh dari buku, makalah, dan literatur lain berupa berita dari *website internet* maupun *youtobe* yang berkaitan dengan topik penelitian.

## G. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini:

<sup>39</sup> Almasdi Syahza, *Metodologi Penelitan*, (Pekanbaru:UNRI Press, 2021), h.50

<sup>40</sup> *Ibid.*

- a. Observasi. adalah upaya merumuskan masalah, membandingkan masalah (yang dirumuskan dengan kenyataan dilapangan pemahaman secara detil permasalahan (guna menemukan pertanyaan) yang akan dituangkan dalam kuesioner, ataupun untuk menemukan strategi pengambilan data dan bentuk perolehan pemahaman yang dianggap paling tepat.<sup>41</sup> Dapat disimpulkan metode yang meminta pengamatan langsung atau tidak langsung dari topik penelitian oleh para peneliti.
- b. Kuesioner, yaitu serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.<sup>42</sup>
- c. Dokumentasi adalah atatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya atatan harian, sejarah kehidupan, biografi,. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya , foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumentasi yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang daoat berupa ganbar, patung, filim dan lain-lain.<sup>43</sup>

## 2. Teknik Pengolahan Data

Data informasi yang telah terkumpul selanjutnya dikategorikan, disusun secara rasional dan sistematis, serta diolah sesuai dengan rancangan

<sup>41</sup> Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif Konsep, Prinsip dan Oprasionalnya*, (Malang: Akademiya Pustaka, 2018),h.111.

<sup>42</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021),h.35.

<sup>43</sup> Sugiyono, *op, cit.* h.326

penelitian yang telah ditetapkan. Untuk mendukung skripsi yang diusulkan penelitian, pengolahan data bertujuan untuk menyajikan alasan atau jawaban berdasarkan informasi yang dikumpulkan. Terkadang hipotesis baru dapat dibuat dari data yang diproses. Jika ini terjadi, studi baru dapat dilakukan untuk mendukung teori yang berbeda.<sup>44</sup>

Pengolahan data didalam penelitian ini berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu dengan cara menghubungkan tujuannya masing-masing yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 :**  
**Pengolahan Data**

<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Teknik Analisa</b>
Pengaruh X, terhadap Y, dan dampaknya terhadap Z	Analisis Jalur

Sumber: Data Olan, 2023

Komponen penting dari penelitian dan komponen kunci dari perencanaan penelitian adalah penilaian variabel. Bila Variabel diukur dengan cara yang tidak semestinya, peneliti tidak akan menemukan jawaban atas pertanyaan penelitiannya.<sup>45</sup> Data sangat penting dalam penelitian apapun. Untuk mempermudah pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.00 (*Statistical Program for Social Science*), yaitu perangkat lunak yang dimaksudkan untuk membantu dalam pengolahan data statistik, langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan skala pengukuran kuesioner agar mempermudah dalam pengolahan data kedepannya.

<sup>44</sup> Andi Ibrahim, Asrul Haq Alang, dkk, *Metedologi Penelitian*, (Depok: Gunadarma Ilmu, 2018),h.11.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis Edisi 2*, (Yogyakarta: Andi, 2022),h.54.

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Untuk mengukur sikap, pendapat, dan pemikiran seseorang, kuesioner diajukan menggunakan skala likert. Ukuran skala likert memiliki rentang dari 1 hingga 5. Ukuran ini menggunakan lima faktor penilaian untuk menentukan urutannya, yaitu:

**Tabel. 3.2**  
**Bobot Penilaian Skala**<sup>46</sup>

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (ST)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Syafrida Hafni Sahiri, 2022

## H. Jenis dan Oprasional Variabel

### 1. Jenis Variabel

Padapenelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel dinependen, variabel dependen, dan variabel intervening.

#### a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya atau bisa juga di sebut variabel yang dapat berdiri sendiri tanpa di pengaruhi variabel lainnya. Menurut Sugiono variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadfi sebab perubahan atau

<sup>46</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Op.cit*, h. 20

simbol variabel terikat atau dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah X Budaya Organisasi .

b. Variable Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau dapat dikatakan variabel yang muncul dikarenakan pengaruh variabel bebas. Menurut Sugiono variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi sebuah akibat karena timbulnya variabel bebas.<sup>47</sup> Dalam penelitian ini variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel Y Good University Governane.

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini yaitu variabel Z Kepuasan Mahasiswa.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Planel Dan Kuesioner*, (Jawa Barat: Cv Adanu Abimata, 2020), h.14-17.

<sup>48</sup> Rahmawati, *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing*, (Samarinda: Cv Budi Utama, 2022), h.2.

## 2. Oprasional Variabel

Oprasional variabel menurut suguyono adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Defenisi oprasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian.<sup>49</sup>

**Tabel 3.3**  
**Oprasional Variabel**

No.	Variabel	Indikator	Pernyatann
1	Budaya Organisasi (X)	1. Perilaku pemimpin	1
		2. Mengedepankan misi perusahaan	2
		3. Proses pembelajaran	3
		4. Motivasi <sup>50</sup>	4
2	Good University Governance (Y)	1. Transparansi	5
		2. Akuntabilitas	6
		3. Responsibilitas	7
		4. Independensi	8
		5. kewajaran <sup>51</sup>	9
3	Kepuasan Mahasiswa (Z)	1. kesesuaian harapan mahasiswa	10
		2. tingkat kepuasan apabila dibandingkan dengan yang sejenis	11
		3. tidak ada aduan atau komplein yang diberikan	12
		4. kesediaan mahasiswa untuk merekomendasikan <sup>52</sup>	13

<sup>49</sup> *Ibid.*, h.4.

<sup>50</sup> Anisatul Auliyah, *op.cit.*, h.353.

<sup>51</sup> Rudiawie Larasati, *op. cit.*,h.181-182.

<sup>52</sup> Siti Nurholofah, *op. cit.*, h.36

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk menguji pembuktian valid atau tidak validnya kuesioner tertentu. Setiap kuesioner dianggap sah apabila keterangannya dapat diartikan bahwa ada sesuatu yang akan digali oleh kuesioner tersebut. Pengecekan validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Person*, yaitu mengkorelasikan skor masing-masing variabel individu dengan skor keseluruhan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Hasil penelitian yang reliable menurut sugiyono apabila terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama.<sup>53</sup> Butir pernyataan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan reliable.

Jika  $r_{alpha} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan tidak reliable.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Setelah data berhasil dikumpulkan, selanjutnya dalam rangka analisis hubungan-hubungan antarvariabel, data akan diuji terlebih dahulu. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### b. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai  $Asymp.sig.(2-tailed)$  diatas 5% (0,05) artinya variabel berdistribusi normal. Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari grafik histogram. Data dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang memiliki kemiringan yang cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai bentuk lonceng yang sempurna.<sup>54</sup>

### c. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau

<sup>53</sup> Merry Siska dkk, *Penelitian Kuantitatif*, (Pekanbaru: Cv. Mulia Indah Kemala, 2015), h.147.

<sup>54</sup> Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*,(Jakarta: Rajawali Press, 2017),h.49

tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varian nilai residul satu pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya dugaan Scatterplot dimana sumbu x adalah residual dan sumbu y adalah nilai yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titiktitik menyebar diatas dan dibawah sumbu 0 (nol) pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atas suatu model regresi.<sup>55</sup>

### 3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Robert D.Rutherford, Teknik analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Menurut Abdurahman dan Muhidin, mengemukakan bahwa model analisis jalur digunakan apabila secara teori peneliti yakni menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (causal effect).<sup>56</sup>

Model analisis jalur dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

Regresi Pertama Y,  $Y = a + bX$

Regresi kedua Z,  $Z = a + bX + bY$

<sup>55</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) h., 139-140

<sup>56</sup> Hironymus Ghodang, *Path Analysis Konsep dan Praktik Dalam Penelitian*. (Medan: PT. Penerbit Mitra Grup, 2019)h.17.

Keterangan:

Y : Good University Governane

a : Konstanta

b : Koefisien

X : Pengaruh Budaya Organisasi

Z : Kepuasan Mahasiswa

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini menggunakan uji-t, yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.<sup>57</sup>

Menurut Ghazali, uji t pada dasarnya menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel independen atau penjelas dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Jika tingkat signifikansi tingkat pengembalian adalah 5% atau 0,05, standar pengujian menerima atau menolak hipotesis.

Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitas  $> 0,05$ , diterima  $H_0$

Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

<sup>57</sup> Sofar silaen dan widoyo, *Metodologi Penelitian Social untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta : in media, 2013) ,h.21

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi. Ada rentang 0 hingga 1 dalam koefisien determinasi. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan varian dalam variabel dependen dapat ditemukan dalam variabel ketika nilainya mendekati 1.<sup>58</sup>

Dapat disimpulkan koefisien determinasi ini menghitung seberapa besar presentase angka yang menyebutkan pengaruh variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dan selebih dari sisanya tersebut dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>58</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), Edi-3. Cet-1., h. 46.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis yang diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian ini, diperoleh persamaan regresi Jalur 1  $Y = 12.58 + 0,223X$  dimana Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai koefisiennya lebih besar dari nilai signifikan 0,05 terhadap *Good University Governance*. Berdasarkan hasil pengujian data pada uji persial (Uji t), di peroleh bahwa hasil variabel Budaya Organisasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar ( $2,476 > 1,976$ ) dengan tingkat signifikan sebesar ( $0,014 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Good University Governance*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yeti Safitri (2019), Yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prinsip *good university governance* pada Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Hasil penelitian ini, diperoleh persamaan regresi Jalur Z  $Z = 5.859 + 0,080X + 0,290Y$  dimana Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan dengan nilai koefisiennya lebih kecil dari nilai signifikan le 0,05 terhadap Kepuasan Mahasiswa. Berdasarkan hasil pengujian data pada uji persial (Uji t), di peroleh bahwa hasil variabel Budaya Organisasi (X)

memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar ( $0,289 < 1,976$ ) dengan tingkat signifikan sebesar ( $0,289 > 0,05$ ). Maka  $H_0$  di terima dan  $H_2$  di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Mahasiswa.

Tidak terdapat hasil penelitian yang sama dengan hasil penelitian ini di mana budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa yang berarti penelitian ini mengalami novelty atau keterbaruan.

3. Hasil pengujian data pada uji persial (Uji t), di peroleh bahwa hasil variabel *Good University Governance* (Y) memiliki nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar ( $4,311 > 1,976$ ) dengan tingkat signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Good University Governance* terhadap Kepuasan Mahasiswa.

Penelitian ini sesuai dengan penelitaian Lutfi Aprilia (2017) hasil penelitian disimpulkan bahwa *Good University Governance* berpengaruh terhadap kepuasan mahasiswa dan telah memenuhi kriteria pengujian yang digunakan.

4. Tinjauan ekonomi syariah tentang Budaya Organisasi Terhadap *Good University Governance* dan Dampak nya Terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau sudah menerapkan prinsip syariah, yang berkaitan dengan dengan konsep masalah. Yaitu sesuai perinsip *Good University Governance* yaitu: Transparansi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran (keadilan) yang sesuai syariah.

## B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk UIN Suska Riau terkhususnya fakultas syariah dan hukum harus mampu meningkatkan implementasi good university governance dengan cara meningkatkan azas transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan fairnes.
2. Untuk UIN Suska Riau terkhususnya fakultas syariah dan hukum harus mampu meningkatkan Budaya Organisasi yang prima agar meningkatkan kepuasan mahasiswa.
3. Untuk UIN Suska Riau harus mampu meningkatkan implementasi good university governance agar mahasiswa merasa puas dari apa yang menjadi kebutuhan mahasiswa untuk proses pendidikan selama kuliah di UIN Suska Riau.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam lagi dan memperluas variabel demi penyempurnaan penelitian.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Amruddin, et.al.,(2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Bahri Saiful,(2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV.Jakad Publishing.
- Sutrisno Edi ,(2018).*Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghodang Hironymus,(2019). *Path Analysis Konsep dan Praktik Dalam Penelitian*. Medan: PT. Penerbit Mitra Grup.
- Hatmawan dan Aglis Andhita, (2020).*Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Husein Umar, (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Ibrahim Andi, et.al.,(2018). *Metodologi Penelitian*.Depok: Gunadarma Ilmu.
- Rahmawati, (2022). *Apasaja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing*, Samarinda: Cv Budi Utama, .
- Rifkhan, (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Planel Dan Kuesioner*,Jawa Barat: Cv Adanu Abimata,2020).
- Roflin Eddy, et.al., (2021).*Populasi Sampel Variabel*. Jawa Tengah : PT Nasya Expanding Management.
- Slampessy Maryam,et.al., (2022) *Metode Penelitian Manajemen*. Padang: Get Press Indonesia.
- Sofar silaen dan widoyo,(2013). *Metodologi Penelitian Social untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta : in media
- Sutrisno Edi ,(2018).*Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syofian Siregar, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siska Merry dkk,( 2015) *Penelitian Kuantitatif*, (Pekanbaru: Cv. Mulia Indah Kemala, h. 147.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Sugiyono, (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta,

\_\_\_\_\_,(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_,(2022).*Metode penelitian Bisnis Edisi 2*.Yogyakarta: Andi.

Syahza Almasdi, (2021). *Metodologi Penelitan*. Pekanbaru:UNRI Press.

Suyitno, (2018). *Metode Penelitian Kualitatif Konsep,Prinsip dan Oprasionalnya*. (Malang: Akademiya Pustaka.

Syafrida Hafni Sahir,(2021).*Metode Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

Widodo, (2017) *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*,Jakarta: Rajawali Press.

## 2. Skripsi

Ahmad Mualim. “Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik Pada Fakultas Tarbiah Dan Keguruan UIN Alauddin Makasar”, Skripsi:universitas Islam negri alaudin makasar.

Aprilia Lufi.“Pengaruh Good University Governance Terhadap Kepuasan Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang)”, Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang , 2017.

Aprilia Eka. “Pengaruh Good University Governance Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Indonesia”, Tesis:Universitas Lampung, 2022.

Ilahi M Wahyu “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapura Cabang Pekanbaru”, Skripsi: Universitas Islam Riau, 2020.

Kardila Dessy. “Pengaruh Partisipasi penusunan Anggaran Terhadap kinerja Mnajerial Aparatur Pemerintah Kabupaten Solok dengan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”, Skripsi:Sekolah Tinggi Dan Ilmu Pendidikan PGRI Sumbar, 2014.

Nurholofah Siti “Pengaruh Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan Siswa Di Sekolah Mengenai Kejuruan Armaniyah Kabupaten Bekasi”, Sekripsi: Universitas Pasudan,2019.

Safitri Yeti Safitri. “Pengaruh Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Prinsip-Prinsip Good University Governance Pada

Universitas Muhammadiyah Palembang”, Skripsi:Universitas Muhammadiyah Palembang,2019.

Widiarti Dea. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau*”, skripsi:uin suska,2023.

### 3. Jurnal

Auliya Anisatul , (2017).“ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriot Jakarta”, Jurnal Hospitality dan Pariwisata , Volime 3., No.2.,353.

Astrina Fenti .(2016).“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Bsc)”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, Volume 7., No.01,61.

Ekkalesia Erfi Ester,(2020) “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Smart Fast Global Eduation Pekanbaru”, ”, Jurnal Universitas Pahlawan Volume 1., No.1.,20.

Habudin,(2020). “ Budaya Organisasi”, Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara ,Volume1 ., No. 1.,25.

Halwa Mediawati ,(2021). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan” : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, Vol. 6., No. 1.,29.

Ibrahim Ahmad Harun, (2022) “Implementasi Konsep Masalah Mursalah Dalam Ekonomi Islam Menurut Tokoh Islam Dan Jumhur Ulama” ,*Jurnal Economina*, Volume 1, No. 3.,1.

Indarti, (2022). “Pengaruh Pengendalian Internal,Good University Governance, Penggunaan Teknologi Informasi, Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi”*Jurnal Akuntansi Kompetif*, Volume 5., No.1.,1.

Larasati Rudiawie (2018), “Analisis Penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi di Kota Jayapura”, *Jurnal Of Applied Managerial Accounting* , Volume 2., No. 2.,180.

Olivia Jenniver , (2019)“Pengaruh Video Advertising Toko Pedia Versi Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik Terhadap Respon Afektif Khalayak”, *Jurnal Lontar* ,Volume 7., No. 1.,19.

Rosmiati Mia .(2013)“Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Good University Governance (Gug) : Sebuah Implikasi Sistem Pengendalian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Internal Di Politeknik Negeri Bandung”, Sebatik, Volume 13., No.2,285.

Sucipto Nyamin,(2019).” Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik” Jurnal Mirai Management, Volime 4., No. 1.,140.

Widawati ETTY, (2020). “Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Akademik Dan Pelayanan Administrasi”, Jurnal Mitra Manajemen, Volume 4., No.10.,15.

#### 4. Website

Detik Sumut, “Hukum dan Kriminal”, artikel dari <https://www-detik-com>. Di akses pada 9 November 2023.

Fakultas Syariah Dan Hukum, <https://fasih.uin-suska.ac.id/> di akses pada 11 Desember 2023.

Lubung Pustaka UNY, “Bab II” artikel dari [https://eprints.ums.ac.id/26380/3/BAB\\_II.pdf](https://eprints.ums.ac.id/26380/3/BAB_II.pdf) Diakses pada 14 Oktober 2023.

Multazam Utama,”Sebaik-baiknya Pemimpin Dalam Islam”, artikel dari <https://www.multazam.co.id/m/Artikel/Sebaik-baiknya-Pemimpin-dalam-Islam.html>. Diakses pada 11 Desember 2023.

Merdeka, “QS.AL- Mudassir” <https://www.merdeka.com/quran/al-muthaffifin/ayat-38.diakses> pada tanggal 11 april 2023.

Merdeka, “QS.AL-Baqarah” <https://www.merdeka.com/quran/al-baqarah/ayat-148.diakses> pada tanggal 11 april 2023.

Merdeka, “QS.AL-Muthaffifin ayat 26” <https://www.merdeka.com/quran/al-muthaffifin/ayat-28.diakses> pada tanggal 11 april 2023.



# LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PRESPEKTIF EKONOMI SYARIAH

#### Identitas Responden

Nama :  
 Nim :  
 Prodi :  
 Semester :

#### 1. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah terlebih dahulu identitas Anda
2. Kuesioner terdiri dari 21 pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban
3. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti sebelum Anda menjawab
4. Berilah salah satu jawaban dengan tanda ceklis (√) pada pilihan yang sesuai dengan keadaan yang anda alami

#### 2. Keterangan Pilihan Jawaban

- 1 = STS : Sangat Tidak Setuju  
 2 = TS : Tidak Setuju  
 3 = N : Netral  
 4 = S : Setuju  
 5 = SS : Sangat Setuju

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X)						
No	PERTANYAAN	ST	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa perilaku pimpinan di tingkat Fakultas dan/ Universitas sangat baik terhadap saya					
2.	Saya merasa pimpinan ditingkat Fakultas dan Universitas senantiasa mengedepankan misi					
3.	Saya merasa pimpinan di tingkat Fakultas dan/ Universitas selalu mengedepankan proses pembelajaran seluruh cipitas akademika dengan penuh perhatian					
4.	Saya merasa pimpinan di tingkat Fakultas dan/ Universitas senantiasa selalu memberikan motivasi kepada saya dengan penuh tanggung jawab untuk keberhasilan saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE (Y)						
NO	PERTANYAAN	ST	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Saya merasa pimpinan Fakultas dan Universitas selalu Transparan dalam kebijakan keuangan dan non keuangan					
14	Saya merasa pimpinan Fakultas dan Universitas selalu menerbitkan laporan pertanggungjawaban penggunaan anggaran dengan jujur					
15	Saya merasa pimpinan Fakultas dan Universitas selalu bertanggungjawab terhadap permasalahan-permasalahan yang terjadi di Fakultas dan/ Universitas					
16	Saya merasa pimpinan Fakultas dan Universitas selalu mengedepankan sikap indenpendensi dalam menjalankan permasalahan					
17	Saya merasa pimpinan Dakultas dan Universitas selalu menjalankan semua program dan kegiatan Fakultas dan/ Universitas dengan menggunakan anggaran yang wajar					

VARIABEL KEPUASAN MAHASISWA (Z)						
No.	PERTANYAAN	ST	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Saya merasakan pelayanan Fakultas dan/ Universitas sangat sesuai dengan harapan saya					
19	Saya merasakan pelayanan Fkultas dan/ Universitas sangat puas apabila dibandingkan dengan fakultas lain, saya merasa lebih puas dengan pelayanan Fakultas Syariah dan Hukum					
20	Saya merasa tidak ada keluhan terhadap layanan Fakultas dan/ Universitas					
21	Saya bersedia merekomendasikan Fakultas Syariah dan Hukum kepada masyarakat luar					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## A. Uji Instrumen Penelitian

### Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel (5%)	Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi X	X.1	0,634	0,1348	0,000	Valid
	X.2	0,730	0,1348	0,000	Valid
	X.3	0,709	0,1348	0,000	Valid
	X.4	0,722	0,1348	0,000	Valid

### Hasil Uji Validitas Good Unuversity Governane (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig (2-tailed)	keterangan
Good University Governance Y	Y.1	0,605	0,1348	0,000	Valid
	Y.2	0,713	0,1348	0,000	Valid
	Y.3	0,589	0,1348	0,000	Valid
	Y.4	0,631	0,1348	0,000	Valid
	Y.5	0,705	0,1348	0,000	Vallid

### Hail Uji Validitas Kepuasan Mahasiswa (Z)

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Mahasiswa	Z.1	0,748	0,1348	0,000	Valid
	Z.2	0,714	0,1348	0,000	Valid
	Z.3	0,759	0,1348	0,000	Valid
	Z.4	0,436	0,1348	0,000	Valid

## B. Uji Asumsi Klasik

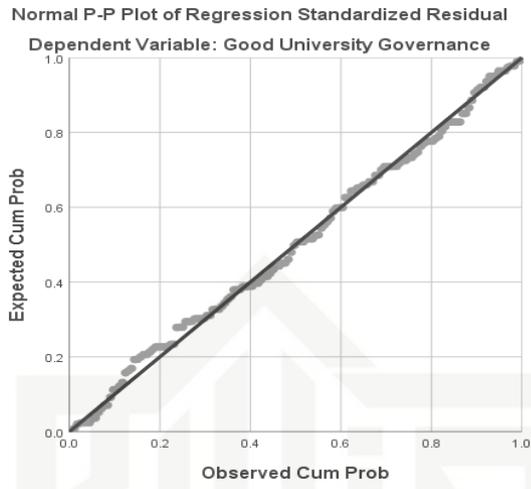
### Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,d</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37494481
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.037
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
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.		

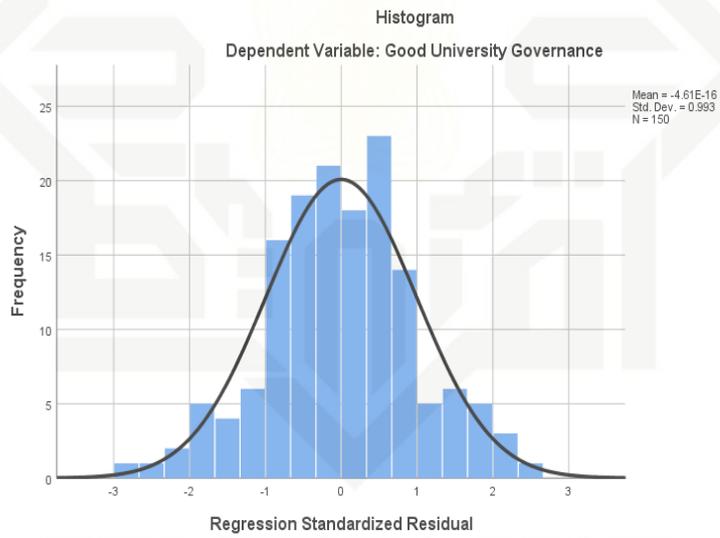
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Normal P-P Plot



### Grafik Histogram



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.915	1.471		6.059	.000		
Budaya Organisasi	.167	.086	.149	1.938	.054	.977	1.023
Kepuasan Mahasiswa	.387	.090	.332	4.311	.000	.977	1.023

a. Dependent Variable: Good University Governance

## Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.667	.733		2.274	.024
	Budaya Organisasi	.014	.052	.023	.278	.782

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## C. Uji Hipotesis

### Analisis Jalur Model 1 dan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.598	1.267		9.941	.000
	Budaya Organisasi	.223	.090	.199	2.476	.014

a. Dependent Variable: Good University Governance

## Regresi Model 2 dan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.859	1.339		4.376	.000
	Budaya Organisasi	.080	.075	.083	1.064	.289
	Good University Governance	.290	.067	.338	4.311	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Mahasiswa

### Uji r Model Regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.199 <sup>a</sup>	.040	.033	2.529

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

### Uji r Model Regresi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 <sup>a</sup>	.132	.121	2.069

a. Predictors: (Constant), Good University Governance, Budaya Organisasi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skrripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DAN DIMEDIASI OLEH KEPUASAN MAHASISWA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU PRESPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

Nama : VIVI FIRAMITA  
 NIM : 11920522054  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 05 Januari 2024**

**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

**Ketua  
Muhammad Nurwahid, M. Ag**

**Sekretaris  
Desi Devrika Devra, SHL., M.Si**

**Penguji I  
Dr. Muhammad Albahi, SE, M.Si. Ak. CA**

**Penguji II  
Dr. Syahpawi, S.Ag, M.Sh**

Mengetahui:  
 Kabag T.U  
 Fakultas Syariah dan Hukum

Azmiati, S.Ag., M.Si  
 NIP. 19721210 200003 2 003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hal : Permohonan Izin Riset

Pekanbaru, 06 Desember 2023

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum

UIN Suska Riau

Dengan hormat.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Vivi Firamita

Nim : 11920522054

Prodi : Ekonomi Syariah

Semester : Sembilan (9)

Dengan ini mengajukan surat permohonan kepada bapak untuk dapat memberikan izin untuk melakukan riset pada Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Suska Riau.

Adapun judul skripsi saya: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good University Governance Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syariaf Kasim Riau Perspektif Ekonomi Syariah

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian bapak saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya

Vivi Firamita

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كآاية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor : B-10956/Un.04/F.I/PP.00.9/12/2023  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Perihal : *Izin Riset*

Kepada  
Sdri. Vivi Firamita

*Assalamu 'alaikum Wr Wb.*

Menindaklanjuti surat Saudari tanggal 06 Desember 2023, maka kami izinkan Saudari untuk melakukan penelitian di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau dengan judul “ *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good University Governance Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Perspektif Ekonomi Syariah* ”.

Demikian disampaikan, terimakasih atas perhatiannya.

Pekanbaru, 08 Desember 2023

Dekan,



Dr. Zulkifli, M. Ag

NIP. 19741006 200501 1 005

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Vivi Firamita lahir di Desa Baru, Provinsi Sumatra Utara pada 05 Oktober 2001, merupakan anak pertama dari 3 bersaudara pasangan Bapak Puryanto dan Ibu Tugiyem, penulis memiliki dua adik yang bernama Iqbal Maulana dan Azka Riski Maulana. Penulis mengawali pendidikan di TK Nurul Qalbi pada tahun 2006 dan melanjutkan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 006 Bangko Pusako Kab.Rokan Hilir dan lulus pada tahun 2013. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Bangko Pusako Kab.Rokan Hilir dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Banko Pusako Kab.Rokan Hilir dan lulus pada tahun 2019.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau pada tahun 2019, dan Alhamdulillah Penulis lulus di Fakultas Syariah dan Hukum tepatnya Program Studi Ekonomi Syariah. Penulis aktif di organisasi internal kampus yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) dan Studi Club Ekonomi Islam (SCEI) . Lalu Pada bulan Juli sampai Agustus 2021, penulis melaksanakan Paktek Kerja Lapangan (PKL) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Panam. Dan pada bulan Juli sampai Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Gading Permai Kecamatan Kampar Kiri Hilir.

Kemudian dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah, penulis melaksanakan penelitian di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Good University Dan Dimediasi Oleh Kepuasan Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prespektif Ekonomi Syariah, Alhamdulillah pada tanggal 5 Januari 2024 penulis di nyatakan “ULUS” dengan IPK 3,60 dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) dengan predikat Sangat Memuaskan. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.