

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pada tahun 2030-2040 telah diprediksi bahwa Indonesia akan mengalami masa bonus demografi. Bonus demografi adalah suatu kondisi dimana penduduk usia produktif (15-64 tahun) di suatu negara lebih tinggi dibandingkan penduduk usia non produktif yaitu usia anak-anak (dibawah 15 tahun) dan usia tua (diatas 64 tahun) di negara tersebut. Menurut Bapenas pada tahun 2017, penduduk usia produktif di Indonesia diperkirakan akan mencapai 64% dari total penduduk yang diproyeksikan sebanyak 297 juta jiwa yang akan mencapai titik puncaknya pada tahun 2030-2040 (Afandi, 2017).

Bersamaan dengan masa bonus demografi, Indonesia juga tengah memasuki fase revolusi industri 4.0. Pada fase ini, *internet of things* atau otomatisasi dan penerapan teknologi yang bertumpu pada internet dan pertukaran data (*big data*) yang tidak terbatas (*unlimited*) akan menjadi tonggak aktivitas dan konektivitas antara manusia dan mesin. Revolusi industri 4.0 yang diawali dari revolusi internet bukan hanya sebagai mesin pencari, tetapi lebih dari itu bisa terhubung dengan *artificial intelligence* yang dapat mengganti posisi manusia dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Yahya, 2018). Revolusi industri 4.0 juga diproyeksikan akan menyebabkan pengurangan besar-besaran dalam tenaga kerja intensif manusia serta menyebabkan tingkat pengangguran yang tinggi terutama

di kalangan lulusan universitas di seluruh dunia (Baygin *et al.* 2016). Hal ini karena revolusi industri 4.0 akan memangkas lapangan pekerjaan yang bersifat repetitif dan akan lebih fokus pada pekerjaan yang bersifat terampil (Brynjolfsson dan Andrew, 2013)

Meningkatnya jumlah usia produktif di masa bonus demografi dan terpangkasnya beberapa pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh sistem dan robotik di era revolusi industri 4.0 ini merupakan sebuah harapan dan peluang emas namun sekaligus juga tantangan bagi Indonesia dalam mengelolanya. Keberhasilan dalam mengelola bonus demografi di era revolusi industri 4.0 ini akan memberikan kontribusi besar pada berbagai dimensi yang sangat luas. Dalam konteks tersebut, pendidikan merupakan bidang yang sangat menentukan dan mencakup berbagai bidang yang sangat luas yaitu bidang sosial, budaya, ekonomi, dan politik.

Bidang pendidikan pada umumnya dan bidang akuntansi khususnya, adalah bidang yang harus mempersiapkan diri pada masa revolusi industri 4.0 karena bidang akuntansi akan mengalami perubahan mengikuti perubahan sistem kerja perusahaan maupun organisasi. Menurut Sari (2018) dalam penelitiannya, efek revolusi industri 4.0 terhadap bidang akuntansi meliputi: (1) Perubahan Proses Bisnis, (2) *Internet of think*, (3) *Cyber Security*, dan (4) *Artificial Intelegency*. Hal ini mengakibatkan sumber daya manusia yang tidak lagi banyak dibutuhkan karena telah tergantikan oleh teknologi, misalnya staf akuntansi semakin berkurang karena tergantikan oleh teknologi berupa sistem, mesin,

robotik maupun *artificial intelligence* sehingga menyebabkan profesi akuntan *underestimate* terkait dampak teknologi terhadap pekerjaan akuntan (Sihombing, 2019).

Menurut data Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan tercatat hanya tersedia kurang dari 16.000 akuntan profesional di Indonesia padahal menurut data Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) pada Februari 2014 setidaknya dibutuhkan sekitar 452.000 tenaga akuntan profesional. Hingga awal tahun 2014, setidaknya terdapat 226.000 perusahaan di Indonesia yang memerlukan jasa akuntan. Ini artinya ketersediaan tenaga akuntan profesional di Indonesia belum mencukupi kebutuhan dunia kerja sekaligus membuat Indonesia menjadi negara dengan jumlah akuntan profesional paling sedikit di kawasan ASEAN.

Oleh karena itu dalam menghadapi masa bonus demografi di era revolusi industri 4.0 seorang calon akuntan harus mempersiapkan diri diantaranya dengan cara meningkatkan kesadaran, membangun wawasan melalui pengembangan profesional dan pendidikan yang berkelanjutan, mendorong keterampilan pada pendatang baru dan saling berkolaborasi dengan profesional lainnya (Ghani dan Muhammad, 2019). Untuk memperoleh kompetensi dan daya saing yang tinggi ditengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat, calon akuntan harus mempersiapkannya, salah satunya saat di bangku perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga yang berkontribusi dalam kegiatan pendidikan di Indonesia tentunya mempunyai peranan yang begitu penting dalam mencerminkan kualitas manajemen pendidikan.

Menghadapi masa transformasi ekonomi, teknologi, dan sosial yang semua serba dilakukan dengan cepat, masif dan responsif, perguruan tinggi sebagai pusat intelektual dituntut untuk dapat menyeimbangi dan menjaga perannya agar tetap relevan dengan kondisi sosial sekitar maupun orang-orang yang menaunginya (Munawir *et al.*, 2019). Maka, dalam hal ini perguruan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam menghasilkan calon-calon akuntan profesional yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi (Sihombing, 2019).

Selain itu, lulusan dari universitas khususnya lulusan di bidang akuntansi diharapkan tidak hanya mampu bersaing dalam dunia kerja dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas akan tetapi, lebih dari itu, harus mampu dan siap menjadi agen nasional yang dapat membantu mengelola dan memberi perubahan positif untuk bangsa (Munawir *et al.*, 2019). Akan tetapi, fenomena yang seringkali menjadi pertanyaan adalah bagaimana perguruan tinggi dapat mencetak salah satunya adalah lulusan di bidang akuntansi atau tenaga akuntan profesional yang mampu bersaing dalam dunia kerja melalui kualitas belajar yang diberikan (Wahyudi dan Sari, 2019)

Atas dasar dengan tujuan tersebut, maka pendidikan tinggi yang pada praktiknya dijalankan oleh lembaga perguruan tinggi tidak bisa disamakan dengan pengelolaan sebuah negara ataupun korporasi, terdapat dimensi-dimensi

tertentu yang memiliki nilai-nilai luhur, baik dalam hal akademik ataupun nilai sosial yang harus dijaga (Munawir *et al.*, 2019). Maka, konsep yang relevan mengenai tata kelola perguruan tinggi dalam menghadapi masa bonus demografi dan revolusi industri 4.0 adalah *Good University Governance*.

*Good University Governance* atau tata kelola universitas yang baik adalah penerapan prinsip-prinsip dasar konsep “*good governance*” dalam sistem dan proses *governance* pada institusi perguruan tinggi melalui berbagai penyesuaian berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi (Wijatno, 2009). Sementara menurut Price Waterhouse Coopers menjelaskan bahwa Corporate Governance berkaitan dengan pengambilan keputusan efektif yang dibangun melalui budaya organisasi, nilai-nilai, berbagai proses, kebijakan-kebijakan dan struktur organisasi, memiliki tujuan guna mencapai bisnis yang menguntungkan, efisien, dan efektif dalam mengelola risiko serta bertanggung jawab dengan memperhatikan kebutuhan pemangku kepentingan atau *stakeholder* (Larasati *et al.* 2018). Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa *Good University Governance* ialah suatu konsep yang menerapkan prinsip-prinsip dasar *good governance* seperti transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan yang perlu diterapkan oleh setiap perguruan tinggi untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas.

Menurut Muktiyanto (2016) *Good University Governance* mendorong suasana pembelajaran yang lebih baik sehingga indeks prestasi kumulatif (IPK) akan semakin meningkat, rata-rata lama kelulusan semakin cepat, dan persentase lulusan diserap oleh lapangan kerja semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Muktiyanto *et al.* (2014), Larasati *et al.* (2018) dan Munawir *et al.* (2019), serta Machmuddah dan Suhartono (2019) yang menerangkan bahwa *Good University Governance* berpengaruh terhadap kinerja perguruan tinggi. Menurut Qomariah (2013) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk melaksanakan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang tertera pada ‘*strategic planning*’ suatu organisasi. Jadi, kinerja (*performance*) ialah salah satu indikator bagi pencapaian tujuan organisasi yang merupakan suatu pencapaian perilaku kerja seseorang yang akhirnya secara nyata dapat tercermin melalui *output* yang dihasilkan. Kinerja mahasiswa adalah suatu proses pencapaian belajar mahasiswa yang berkaitan erat dengan tujuan untuk memperoleh *output* misalnya, prestasi akademik atau prestasi belajar yang dihasilkan secara optimal.

Menurut Wahyudi dan Sari (2019), pencapaian prestasi akademik bisa dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah segala faktor yang ada di dalam diri mahasiswa meliputi keadaan psikologis jasmani seperti kecerdasan emosional dan prestasi akademik. Faktor internal ini sejatinya hanya bisa diatasi oleh mahasiswa itu sendiri, berbeda dengan faktor eksternal yang merupakan faktor yang tidak bisa mahasiswa atasi sendiri.

Sedangkan, faktor eksternal adalah segala faktor dari luar diri mahasiswa meliputi kondisi lingkungan di sekitar mahasiswa itu sendiri seperti fasilitas belajar dan kompetensi dosen.

Menurut Zulfikar dan Ruhiat (2018) kualitas perguruan tinggi di Indonesia tertinggal oleh negara-negara lain, hal ini dikarenakan oleh rendahnya kinerja dan kemampuan sumber daya manusia. Padahal secara teoritis, seharusnya kualitas pendidikan di perguruan tinggi yang diberikan kepada mahasiswa dapat mendukung kinerjanya menjadi lebih baik karena bagaimanapun, kualitas perguruan tinggi selalu berkaitan dengan kinerja mahasiswanya. Ini artinya, semakin berkualitas suatu perguruan tinggi maka seharusnya mutu pendidikan dan budaya akademiknya semakin berkualitas pula. Hal itulah yang mendorong peningkatan kinerja mahasiswa. Mahasiswa khususnya mahasiswa akuntansi diharapkan dapat melakukan kinerjanya dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang optimal.

Sebagaimana tertuang dalam firman Allah pada Q.S Al-Insyiqaq (84) ayat 6:

يَا أَيُّهَا لِلْإِنْسَانِ إِنَّكَ إِذْ كَادِحٌ رَبِّكَ فَمَا لِقِيهِ كَذِبًا

*yaaa ayyuhal insaanu innaka kaadihun ilaa Rabbika kad han famulaaqiih*

*“Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.”*

Al-Qur'an Surat Al-Insyiqaq ayat 7 menerangkan bahwa sesungguhnya apabila manusia telah bekerja dengan giat ataupun telah beramal dengan sekuat tenaga hingga menemui Rabb-Nya yakni meninggalkan dunia, menemui amal perbuatan masing-masing yang telah disebutkan tadi pada hari kiamat nanti, baik amal kebaikan maupun amal keburukan, kemudian semuanya pasti akan menjumpai Allah dan selanjutnya Allah akan memberimu balasan atas amal perbuatan itu.

Bekerja dengan sungguh-sungguh juga dijelaskan Allah dalam firman-Nya Q.S Al-Insyirah (94) : 7

ذَافَا فَرَاغْتَ فَاذْصَبْ

*fa iza faragh ta fansab*

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”*

Al-Qur'an Surat Al-Insyirah ayat 7 menerangkan bahwa apabila kamu telah selesai berdagang, maka beribadahkan kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia, maka kerjakanlah urusan akhirat atau apabila kamu telah selesai dari kesibukan dunia, maka bersungguh-sungguhlah dalam beribadah dan berdoa. Makna dari ayat di atas dijelaskan bahwa apabila mahasiswa khususnya mahasiswa akuntansi telah bekerja dengan giat dalam

segala usaha demi menggapai tujuan ataupun melakukan kinerjanya dengan sungguh-sungguh maka hasil yang optimal akan didapatkan.

Hasil penelitian Ramli dan Zain (2018) mengemukakan infrastruktur dan lingkungan belajar berpengaruh positif terhadap prestasi akademik mahasiswa. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyudi dan Sari (2019) yang menyatakan fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap persepsi prestasi akademik mahasiswa akuntansi. Artinya, kelengkapan fasilitas akademik yang tersedia dapat mendorong proses belajar mahasiswa guna mencapai prestasi akademik yang optimal dan kurang lengkapnya fasilitas pembelajaran dapat menghambat proses belajar mahasiswa sehingga prestasi akademik tidak tercapai dengan optimal. Layanan akademik seperti fasilitas perpustakaan, fasilitas komputer, dan fasilitas akomodasi merupakan salah satu dari pelayanan utama yang diberikan perguruan tinggi kepada mahasiswa, dalam penelitian Widjajanti dan Sugiyanto (2015), layanan akademik lainnya antara lain:

1. Efektivitas pembimbingan akademik.
2. Efektivitas pembelajaran.
3. Efektivitas layanan administrasi.
4. Fokus terhadap mahasiswa.
5. Efektivitas layanan sarana dan prasarana pendukung.

Disamping itu, perubahan lingkungan terutama lingkungan eksternal sebagai konsekuensi dari masa bonus demografi dan era revolusi industri 4.0, membuat perguruan tinggi perlu melakukan perubahan strategi bisnis agar tetap

memiliki keunggulan kompetitif. Prinsip-prinsip *Good University Governance* di setiap unit yang ada di perguruan tinggi harus melalui berbagai penyesuaian yang dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang harus dijunjung terhadap sistem, kebijakan dan tata kelola agar bisa diimplementasikan secara konsisten dan berkelanjutan. Implementasi *Good University Governance* secara konsisten dan berkelanjutan dapat meningkatkan budaya mutu yang dimiliki oleh universitas, untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan spirit dan nilai-nilai yang dianutnya serta meningkatkan kualitas layanan akademik maupun non akademik terhadap mahasiswa sehingga diharapkan mempunyai andil untuk menciptakan perubahan yang positif serta memiliki daya saing yang tinggi.

Variabel moderasi budaya universitas dipilih dalam penelitian ini dengan didasari pada pemikiran bahwa budaya organisasi mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga budaya organisasi yang satu terhadap yang lain berbeda (Suprobowati dan Andiyani, 2019). Artinya, tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik (Oemar, 2013). Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi. Selanjutnya dijelaskan oleh Atmadja dkk (2015) budaya organisasi yang diterjemahkan sebagai budaya *menyama braya* memoderasi hubungan antara *good corporate governance* dengan kinerja Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Ini artinya, budaya dapat diimplementasikan dalam operasional suatu organisasi

sebagai pendukung implementasi *Good Corporate Governance* untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan aspek yang mempengaruhi semua kegiatan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sehingga manajemen dalam menjalankan pengelolaan perguruan tinggi perlu mempertimbangkan penerapan *Good University Governance* yang kemudian akan berimplikasi pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian budaya pada lingkup pendidikan tinggi dilakukan oleh Atmadja dan Saputra (2018) yang menyatakan bahwa budaya universitas mempengaruhi kinerja mahasiswa akuntansi di Bali. Budaya atau kebiasaan yang telah membudaya dalam perguruan tinggi di Bali Utara telah berpengaruh terhadap hasil yang diraih mahasiswa akuntansi dalam perkuliahan. Suatu tata kelola universitas yang berhasil dapat tercermin dalam budaya yang ada di universitas. Budaya universitas menunjukkan bagaimana kualitas kehidupan yang terjadi di dalamnya akan berdampak pada kemampuan mahasiswa untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya (Atmadja dan Saputra, 2018). Sejalan dengan penelitian Lathifah dan Rustono (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Penelitian lain yang dilakukan oleh Zulkifli (2018) dan Lestari (2013) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tata kelola. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi yang kuat berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan *Good University*

*Governance*. Ini artinya, semakin kuat budaya suatu organisasi, maka tata kelola atau *Good University Governance* semakin kuat pula. Adapun penelitian oleh Soraya dan Suardana (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan prinsip-prinsip *good corporate governance* pada kinerja keuangan. Penelitian lainnya oleh Simarmata (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi hubungan praktek manajemen kinerja dengan kinerja dosen atau budaya organisasi dapat berperan sebagai moderator terhadap hubungan praktek manajemen kinerja dengan kinerja dosen. Budaya organisasi sebagai suatu sistem yang nilai dan kepercayaannya berkembang dan berperan dalam mengarahkan perilaku anggotanya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi. Artinya, budaya universitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Budaya universitas yang kuat dapat meningkatkan kinerja dosen sehingga akan berpengaruh pula pada kinerja mahasiswa untuk bisa mengoptimalkan prestasi akademik maupun non akademiknya. Untuk itu, budaya universitas secara tidak langsung dapat mempengaruhi aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi.

Perguruan Tinggi sebagai salah satu lembaga publik yang berorientasi kepada masyarakat sudah menjadi kewajiban untuk selalu berusaha memberikan manfaat kepada *stakeholdernya*. Penelitian ini menggunakan *stakeholder theory* atau teori pemangku kepentingan. Sebagaimana dijelaskan oleh Donaldson dan

Preston (1995) teori stakeholder merupakan elemen standar, yang terdiri atas asumsi umum dan ide dasar untuk mengarahkan manajemen membuat standar dan pernyataan yang ditentukan menjadi dasar model organisasi dimana semua orang atau kelompok dengan kepentingan yang sah berpartisipasi di sebuah organisasi untuk mendapatkan keuntungan dan tidak ada prioritas utama dari satu kepentingan dan keuntungan di atas yang lain. Menurut Amin (2017), jenis *stakeholder* perguruan tinggi adalah mahasiswa (*user*), pemakai lulusan (*end user*), masyarakat (*social*), serta dosen dan karyawan (*employee*). Mahasiswa sebagai stakeholder utama dalam perguruan tinggi tentu memiliki ekspektasi terhadap bagaimana tata kelola perguruan tinggi dapat memenuhi tuntutan banyak pemangku kepentingan, salah satunya kebutuhan mahasiswa. Jika perguruan tinggi mendukung dalam pencapaian tata kelola yang baik, maka mahasiswa akan memberikan sikap positif melalui kinerjanya.

Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian Muktiyanto (2016) dengan judul *Good University Governance dan Kinerja Perguruan Tinggi*, penelitian Wahyudi dan Sari (2019) dengan judul *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Belajar dan Kompetensi Dosen Terhadap Persepsi Prestasi Akademik Mahasiswa Akuntansi*, dan penelitian Atmadja dan Saputra (2018) dengan judul *Pengaruh Budaya Universitas Terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi dengan Kreativitas sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi Se-Kabupaten Buleleng)* serta penelitian Soraya dan Suardana (2018) dengan judul *Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi*

Pengaruh *Good Corporate Governance* pada Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Bali.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penulis membuat judul baru dengan menggabungkan variabel-variabel dari penelitian yang berbeda. Penelitian mengenai *Good University Governance*, *Excellent Service* maupun Budaya Universitas telah banyak dilakukan, akan tetapi dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana variabel *Good University Governance*, *Excellent Service* maupun Budaya Universitas dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mahasiswa akuntansi.

Perguruan tinggi yang berkualitas tidak terlepas dari akreditasi perguruan tinggi yang didapat. Sebagaimana akreditasi adalah sistem penjaminan mutu sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi, *Good University Governance* merupakan salah satu kriteria akreditasi yang perlu dicapai oleh perguruan tinggi (BAN-PT, 2019). Namun, secara teoritis kualitas pendidikan perguruan tinggi yang diberikan kepada mahasiswa harusnya dapat mendukung kinerjanya menjadi lebih baik. Tetapi pada prakteknya belum semua perguruan tinggi dapat menerapkan prinsip-prinsip *Good University Governance* dan *Excellent Service* yang baik. Kualitas perguruan tinggi selalu berhubungan dengan mahasiswanya. Jika perguruan tinggi memiliki kualitas yang baik maka akan memberikan mutu pendidikan dan budaya akademik yang baik pula, kemudian hal tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mahasiswanya. Menurut Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi dan

Lembaga Akreditasi Masyarakat, akreditasi program studi akuntansi di Perguruan Tinggi Cirebon yang terdiri dari Universitas Swadaya Gunung Jati, Universitas Muhammadiyah Cirebon, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon masih mendapat peringkat akreditasi baik sekali, belum mendapatkan predikat akreditasi tertinggi yakni predikat unggul. Akreditasi dalam konteks penelitian ini saling berhubungan dengan salah satu kriteria akreditasi, yakni penerapan *Good University Governance* sebagai elemen penting perguruan tinggi yang sangat diperlukan untuk dapat mengantisipasi, mendesain, melaksanakan, memantau dan menilai efektivitas dan efisiensi kebijakan (Muktiyanto, 2016). Peringkat akreditasi tentu akan mencerminkan seberapa baik *Good University Governance* yang diterapkan oleh perguruan tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kualitas perguruan tinggi di Cirebon melalui penerapan *Good University Governance* dan *Excellent Service* dari perspektif mahasiswa akuntansi dinilai dari pencapaian kinerja mahasiswanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti tentang “Pengaruh *Good University Governance* dan *Excellent Service* untuk Meningkatkan Kinerja Mahasiswa Akuntansi dengan Budaya Universitas sebagai Variabel Moderasi”.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

1. Apakah penerapan *Good University Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi?
2. Apakah *Excellent Service* berpengaruh positif terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi?
3. Apakah Budaya Universitas memoderasi hubungan antara *Good University Governance* dan Kinerja Mahasiswa Akuntansi?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh penerapan prinsip *Good University Governance* terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi di Cirebon.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Excellent Service* terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi di Cirebon.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Good University Governance* terhadap hubungan Kinerja Mahasiswa Akuntansi setelah dimoderasi oleh budaya universitas.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam bidang ilmu akuntansi.

### 1. Teoritis

Diharapkan dapat menjadi sarana prasarana untuk memberikan bukti empiris tentang *Good University Governance* dan *Excellent Service*

terhadap Kinerja Mahasiswa Akuntansi serta dapat memperluas wawasan, ilmu dan pedoman untuk menilai kinerja mahasiswa akuntansi.

## 2. Praktis

- i. Bagi para manajemen dan pelayanan di perguruan tinggi diharapkan dapat menerapkan *Good University Governance* dan *Excellent Service* berstandar dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai bahan evaluasi dan referensi informasi dalam melakukan pengambilan keputusan bagi para pemangku kepentingan, dalam hal ini manajemen dan pelayanan perguruan tinggi serta mahasiswa akuntansi.