

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan khususnya di dalam dunia pendidikan. Pesatnya arus globalisasi mengakibatkan metode pembelajaran yang awalnya bersifat sederhana kini berubah menjadi metode pendidikan berbasis teknologi. Kemajuan teknologi yang semakin canggih ternyata memberi dampak positif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Pendidikan sangat penting untuk proses mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan merupakan salah satu upaya untuk menjadikan seseorang mempunyai sebuah keterampilan dan bekal yang dibutuhkan untuk bisa berhasil dalam hidup. Hal ini disebabkan karena pendidikan mampu membentuk pola berpikir masyarakat ke arah yang lebih baik dan lebih maju. Semakin tinggi tingkat pendidikan SDM maka secara tidak langsung mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan dan sangat menentukan keberhasilan tujuan nasional dan kemajuan negara Indonesia. SDM yang berkualitas dalam dunia pendidikan dapat membantu meningkatkan prestasi belajar dan meningkatkan kualitas pendidikan (Tanjung et al, 2021). Menurut Arifudin (2018), lembaga pendidikan adalah organisasi yang perlu dikelola dengan menerapkan pendekatan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan adalah salah satu faktor yang berhubungan langsung dengan kemampuan dan kemajuan masyarakat. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat secara tidak langsung mendorong pembangunan negara

menjadi lebih cepat dan diarahkan pada perkembangan yang diinginkan. Salah satu sektor yang menjadi perhatian utama dalam perbaikan dan pembangunan bangsa adalah pendidikan. Proses pendidikan telah dioptimalkan dan terus dioptimalkan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi (Fatkurinah, 2020).

Menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah sekolah menengah. Dinamika perguruan tinggi modern menghadapi banyak tantangan seperti persaingan untuk menarik siswa dan kewajiban untuk memenuhi berbagai standar akreditasi. Persaingan telah menjadi keniscayaan di banyak bidang termasuk di perguruan tinggi, yang dianggap semakin meningkat. Setiap tahun, perguruan tinggi dan berbagai departemen (program studi) didalamnya bersaing untuk mendapatkan siswa yang paling cemerlang dan berprestasi.

Di masa sekarang ini terjadi persaingan pemeringkatan akreditasi yang cukup ketat diantara perguruan tinggi yang ada di Indonesia khususnya di Jawa Timur tak terkecuali di dalam perguruan tinggi swasta (PTS), itu mengharuskan perguruan tinggi untuk terus mendorong dirinya melakukan berbagai jenis persaingan melalui berbagai inovasi terhadap berbagai perubahan lingkungan agar dapat bertahan dan terus berkembang dalam memberikan pelayanan publik di bidang pendidikan. Faktor inilah yang menimbulkan pentingnya kompetensi manajer dan akuntabilitas untuk mencapai kinerja organisasional PTS yang unggul. Sebagaimana dijelaskan oleh Widyaningdyah & Aryani (2013) suatu organisasi dikatakan memiliki keunggulan bersaing apabila dapat

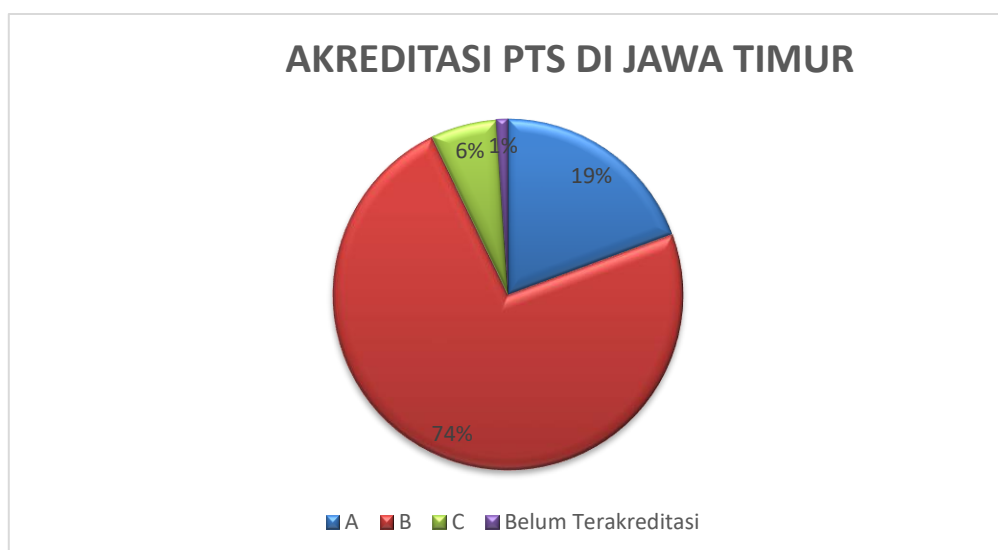
menghasilkan nilai ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan yang lain dalam operasionalnya. Untuk entitas pendidikan tujuan utamanya tentunya bukan di aspek ekonomi namun aspek akademik dan kemasyarakatan meskipun tidak bisa terlepas dari aspek ekonomi namun hal tersebut bukanlah tujuan utama.

Pernyataan diatas diperkuat oleh data yang diperoleh dari laman <https://www.banpt.or.id/> diakses pada tanggal 20 Juli 2023 yang menyatakan bahwa akreditasi PTS di Jawa Timur mengalami persaingan yang sangat ketat salah satunya dalam bentuk akreditasi.

**Tabel 1.1 Data PTS Berdasarkan Akreditasi Sesuai Data BAN-PT Tahun 2022**

No	PTS	Jumlah PTS	Akreditasi Institusi				Total
			A	B	C	Belum terakreditasi	
1.	Universitas	98	19	72	6	1	98
2.	Institut	28	3	18	1	6	28
3.	Sekolah Tinggi	143	2	98	9	34	143
4.	Politeknik	9	1	5	1	2	9
5.	Akademi	59	0	24	7	28	59
	<b>Jumlah</b>	<b>337</b>	<b>25</b>	<b>217</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>337</b>

Sumber: Data diolah dari laman BAN-PT



**Gambar 1.1 Persentase Akreditasi PTS di Jawa Timur**

Data akreditasi Perguruan Tinggi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi atau biasa disingkat BAN-PT Tahun 2022 menunjukkan bahwa ada 337 PTS yang ada di Jawa Timur, 25 PTS dengan akreditasi “A”, 217 PTS memiliki akreditasi “B” dan 24 PTS terakreditasi “C”, serta masih terdapat 71 PTS yang belum terakreditasi. Hal ini merupakan bukti bahwasannya kinerja organisasional PTS di Jawa Timur masih sangat rendah dan masih perlu peningkatan dalam proses sistem manajemen kinerja.

Dalam rangka mencapai kinerja organisasional PTS yang baik diperlukan kerjasama dengan berbagai pihak dimulai dengan menciptakan suasana yang baik untuk SDM yang ada di dalam perguruan tinggi tersebut. Untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi SDM di dalam perguruan tinggi, prioritas utama yang harus diperhatikan adalah menciptakan suasana yang menyenangkan dan kondusif. Perguruan tinggi juga harus memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada didalamnya, menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan PTS dan semua dosen, serta memperhatikan hubungan antar bagian didalamnya. Semua ini akan membantu menciptakan lingkungan yang positif dan menjadi kunci penting bagi kesuksesan perguruan tinggi.

SDM adalah komponen penggerak yang paling penting untuk mencapai tujuan bisnis. Perguruan tinggi didirikan untuk mencapai tujuan bersama, dan keberhasilan mencapai tujuan tersebut menentukan kelangsungan hidup kedepannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manajemen yang

baik dan benar serta daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perguruan tinggi (Hidayati, Ismania et al 2014).

Sistem manajemen kinerja berfokus pada bagaimana mengelola sumber daya perguruan tinggi sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan. Jika sumber daya ini dikelola dengan baik, itu akan berdampak langsung pada kinerja setiap karyawan, unit kerja, dan seluruh kinerja perguruan tinggi. Tuntutan untuk mencapai kinerja yang baik berlaku hampir di semua instansi terkait pengelolaan. Tuntutan ini melibatkan kompetensi manajer dan juga akuntabilitas yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja. Akuntabilitas menuntut instansi untuk bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka dan untuk menjelaskan penggunaan sumber daya publik secara transparan.

Manajemen kinerja adalah sebuah sistem yang berfungsi sebagai bagian dari sistem yang lebih besar. Penggunaan manajemen kinerja yang tidak efektif menyebabkan waktu dan sumber daya terbuang percuma. Pelaksanaan manajemen kinerja diatur dalam sebuah sistem yang terus berubah, Sistem ini berhubungan dengan komponen lain dari sistem yang lebih besar dan juga dengan tugas-tugas penting yang dilakukan oleh perusahaan. Mengoptimalkan kinerja karyawan adalah tujuan utama sistem manajemen kinerja. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen harus memiliki kemampuan untuk mengaitkan tugas dan kemampuan karyawan dengan tujuan strategik perusahaan. Hal ini mengakibatkan sistem ini dibangun dengan pendekatan berbasis kompetensi.

Dalam perkembangan SDM di perguruan tinggi, tentunya menjadi salah satu bagian dari kompetensi manajer karena manajer yang akan membimbing, mengarahkan dan mengembangkan karyawannya. Hal ini menyebabkan seorang manajer harus memiliki keterampilan yang superior dalam mendukung persaingan yang ada. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi adalah sifat yang ada dalam seseorang yang terkait dengan standar acuan yang efektif dan atau kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kualitas digambarkan dengan gunung es: hanya bagian permukaan yang dapat diidentifikasi, tetapi bagian dalam dan dasar tidak dapat dilihat. Skill dan pengetahuan adalah kompetensi bagian luar (permukaan), sedangkan motivasi, sifat, citra diri, dan peran sosial adalah kompetensi tersembunyi yang tidak terlihat tetapi sangat penting untuk keberhasilan seseorang. Suatu organisasi akan berkembang dan mengalami kemajuan ditentukan manajernya. Kompetensi manajer dalam melaksanakan peranan manajerialnya dapat mewujudkan suatu prestasi dan apabila organisasi tersebut bergerak di bidang bisnis, organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan atau benefit yang luar biasa.

Seperti yang dijelaskan Bangniyel (2012) dalam bukunya, faktor utama penyebab kegagalan bisnis adalah ketidakmampuan manajerial; akibatnya, kegagalan organisasi sering dikaitkan dengan manajer dan pemimpin organisasi. Menurut Sornum (2010) dalam bukunya, kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan kegagalan organisasi, hal ini juga disebabkan oleh kepemimpinan yang buruk. Ini adalah penyebab mengapa pemimpin dan manajer yang berpengalaman sangat penting dalam lingkungan bisnis yang

kompetitif saat ini mereka tidak dilahirkan, tetapi mereka diasah melalui pendidikan, pengalaman, dan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Bhardwaj dan Punia (2013) penting untuk melakukan penilaian kompetensi manajer untuk menentukan tingkat keterampilan mana yang diperlukan untuk menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Keterlibatan manajer sangat bergantung pada berbagai kompetensi yang mereka miliki. Manajer harus memiliki kemampuan seperti komunikasi, tim kerja, proaktif, visi, manajemen diri, kreativitas, pengambilan keputusan, pengambilan risiko, ketekunan, dan pengambilan risiko (Bhardwaj & Punia, 2013). Seorang manajer harus memiliki lima belas kemampuan berikut: kepemimpinan, keterlibatan dan motivasi, pengendalian diri, ketegasan, relaksasi, keterbukaan, kreativitas, efisiensi, konsultasi, negosiasi, konflik dan krisis, keandalan, nilai apresiasi, dan etika (Wirda & Azra 2015).

Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan hasil yang baik dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Faktor-faktor seperti kompetensi manajer juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan mendukung aktivitas mereka dalam organisasi. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh manajer tentunya akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perguruan tinggi (Agustina & Rahadi, 2020).

Kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan /atau fungsi jabatan (Badan Kepegawaian Negara, 2013). Kompetensi manajer

adalah hal yang dibutuhkan untuk menggabungkan semua unsur-unsur yang ada dalam suatu perguruan tinggi atau organisasi tersebut ke dalam praktek perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam arti lain, kompetensi tidak selalu tentang pengetahuan dan kemampuan seseorang, tetapi juga tentang kemauan untuk melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Semua pimpinan PTS tentunya harus memiliki peran dan keterampilan tanpa terkecuali. Seorang pemimpin akan menggunakan kebijakannya untuk mengatur segala hal dengan baik sesuai dengan tugasnya (Agustina & Rahadi, 2020).

Terlepas dari aktivitas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, keberhasilan pimpinan dalam mengelola perguruan tinggi bergantung pada kemampuan mereka sebagai pemimpin dalam melaksanakan fungsi dan peran mereka. Peran manajer dalam perusahaan sangatlah penting karena manajer dianggap sebagai pilar keberhasilan suatu organisasi yang dipimpinnya. Tugas manajer tidak hanya sebagai pemimpin tetapi juga harus mampu mengatur perselisihan yang terdapat dalam suatu organisasi yang dikelolanya, sehingga setiap perselisihan tidak akan menimbulkan masalah yang berkepanjangan atau berkelanjutan (Lady & Dedi 2020).

Hubungan signifikan antara kompetensi manajerial dan kinerja organisasi sudah sejak lama menjadi perbincangan dan dikaitkan keduanya. Manajer yang memiliki kompetensi dan mengaplikasikannya dengan baik akan menghasilkan kinerja yang superior dibandingkan dengan yang tidak memiliki



kompetensi. Manajer yang mampu menunjukkan performa terbaiknya akan berdampak terhadap kinerja organisasi (Mwesigwa, et al 2014).

Menurut Payol bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak membutuhkan tiga jenis keterampilan, yakni:

- a) Kemampuan teknik, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan teknik, prosedur, dan pengetahuan tentang bidang tertentu;
- b) Kemampuan manusiawi, yaitu kemampuan untuk bekerja sama, memahami, dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok; dan
- c) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi

Apabila pimpinan dalam perguruan tinggi melaksanakan tugasnya dengan baik maka lembaga tersebut mampu menyediakan jaminan mutu atas pelaksanaan proses pendidikan yang berlangsung di lembaga tersebut. Keberhasilan PTS dalam mencapai tujuan agar menjadi organisasi yang unggul juga harus diikuti oleh beberapa aspek penting lainnya yaitu akuntabilitas. Untuk mencapai kompetensi manajer yang baik maka akuntabilitas sangat diperlukan dalam penerapan kepemimpinan dan kompetensi manajer karena untuk membantu pimpinan dalam mengevaluasi titik-titik mana saja yang belum efisien.

Menurut Undang-Undang Pendidikan Tinggi Nomor 12 Tahun 2012, pasal 78, suatu perguruan tinggi diharuskan untuk melakukan akuntabilitas sebagai akibat dari tekanan eksternal, termasuk peraturan yang mewajibkan pihak eksternal untuk bertanggung jawab atas pengelolaan perguruan tinggi.

Berdasarkan teori institusional, dapat diduga bahwa suatu perguruan tinggi harus melakukan akuntabilitas karena dipengaruhi oleh tekanan eksternal yang kuat. Menurut Poae dan Saerang (2013) akuntabilitas mengandung arti pertanggungjawaban, baik oleh orang-orang maupun badan-badan yang dipilih, atas pilihan- pilihannya dan tindakannya. Akuntabilitas adalah tindakan pertanggungjawaban untuk mencapai tujuan secara berkala pada pelaksanaan kebijakan pengelolaan potensi sumber daya yang dipercayakan pada suatu organisasi (PP No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah). Akuntabilitas dapat diartikan sebagai suatu kewajiban individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan untuk dapat menjawab hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas berhubungan erat dengan kegiatan kontrol utama dalam pencapaian dalam hal hasil pada pelayanan publik. Pengertian akuntabilitas ini memberikan suatu petunjuk agar pelaku kunci yang terlibat untuk bertanggung jawab dan menjamin kinerja pelayanan publik yang baik. Sebagaimana firman Allah dalam (QS. Al-Hijr 15: Ayat 92-93)

فَوَرَبِّكَ لَنَسْأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Maka demi Tuhanmu, Kami pasti akan menanyai mereka semua," tentang apa yang telah mereka kerjakan dahulu" (QS. Al-Hijr 15: Ayat 92-93)

Akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban pada dasarnya sudah dituliskan dan diingatkan di dalam Al-Quran bahwa pertanggungjawaban tertinggi adalah kepada Tuhan. Pertanggungjawaban yang digambarkan di dalam Al-Qur'an diatas memiliki cakupan yang lebih luas yaitu

pertanggungjawaban atas seluruh perbuatan kita sehari-hari tidak hanya dalam praktik bisnis. Islam tidak hanya mengatur hubungan kita dengan Allah (ibadah atau ritual) tapi juga mengatur hubungan antar manusia bahkan antara manusia dengan alam semesta ini, termasuk didalamnya sistem perekonomian Islam. Pernyataan diatas menekankan bahwa pengawasan juga merupakan proses untuk menetapkan hasil yang dicapai untuk mengevaluasi kinerja yaitu mengoreksi hasil kerja berdasarkan rencana yang ditetapkan. Dengan demikian pengawasan merupakan bagian akhir aktivitas akuntansi manajerial untuk mengefektifkan pencapaian hasil atau tujuan sebuah organisasi perguruan tinggi sebagaimana yang diharapkan.

Prinsip akuntabilitas adalah pelaksanaan pertanggungjawaban dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang terkait harus mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan kewenangan yang diberikan di bidang tugasnya. Prinsip akuntabilitas terutama berkaitan erat dengan pertanggungjawaban terhadap efektivitas kegiatan dalam pencapaian sasaran atau target kebijakan atau program yang telah ditetapkan itu. Akuntabilitas sebagai suatu prinsip penciptaan tata kelola menjadi penting karena menyediakan legitimasi untuk organisasi publik dan otoritas publik, prinsip akuntabilitas menjadi dasar tata kelola yang sangat penting. Akuntabilitas digunakan untuk memberi pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara pendidikan kepada pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas digunakan untuk menjamin kepercayaan

publik atau masyarakat kepada perguruan tinggi dengan mengisi celah pemahaman antara masyarakat dan orang tua mahasiswa (Aucoin dan Heintzman 2000).

Menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, berbagai komponen akuntabilitas kinerja perguruan tinggi termasuk (1) proses pembelajaran, (2) kurikulum, (3) dosen, (4) fasilitas pembelajaran, (5) pendanaan, dan (6) penelitian. Komponen pendukung adalah manajemen dan kepemimpinan. Menurut Soeryanto Soegoto, (2011) dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN), PTS memiliki karakteristik yang agak berbeda terutama dalam hal pengadaan dan pengelolaan dana. Ini berdampak besar pada optimalisasi elemen lain, seperti SDM, perangkat, dan proses. Upaya untuk meningkatkan kualitas lulusan harus direncanakan sejauh mungkin berdasarkan skala prioritas dan merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan tinggi adalah memikirkan strategi yang tepat untuk mengoptimalkan variabel penting dengan mempertimbangkan ide-ide normatif dan teknis. Organisasi publik adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ini menyebabkan organisasi publik diukur keberhasilannya melalui efektivitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi publik terdiri dari unit-unit yang saling terkait dengan tujuan melayani masyarakat meskipun mereka tidak bertujuan untuk menghasilkan keuntungan.

Kualitas pendidikan, produktivitas organisasi, dan responsibilitas eksternal terhadap tuntutan pasar atau prioritas masyarakat adalah tujuan akuntabilitas program perguruan tinggi (Burke, 2005). Menurut gagasan ini, akuntabilitas pengelolaan perguruan tinggi tidak hanya bersifat internal dan melibatkan atasan atau yayasan, tetapi juga melibatkan pemangku kepentingan eksternal. Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2014, institusi pendidikan tinggi harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi tentang penyelenggaraan kegiatan kepada masyarakat secara terbuka, cepat, dan tepat. Faktor-faktor ini menyebabkan sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia terutama di daerah, tidak dapat dianggap akuntabel. Hal ini berarti bahwa PTS belum mampu berfungsi dengan baik. Perguruan tinggi tidak hanya harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat umum, tetapi juga harus mampu mendidik masyarakat tentang arti pendidikan tinggi. Untuk memastikan bahwa akuntabilitas kinerja perguruan tinggi tetap ada, para pemangku kepentingan pemerintah, perguruan tinggi, dan masyarakat harus memiliki persepsi dan kebijakan yang selaras untuk mencapai kondisi yang akuntabel.

Penelitian yang dikemukakan oleh Sari, M. R (2016) menemukan bahwa pengaruh kompetensi manajer terhadap kinerja organisasi terbukti tidak signifikan. Kemudian penelitian Poppy dan Dedi (2020) menyatakan bahwa peran kompetensi manajer secara luas mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi manajerial juga memiliki pengaruh positif terhadap tinggi atau rendahnya suatu

kinerja organisasi. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardiana et al (2019) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi manajerial dengan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, M. R. (2016) menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Wardiana et al (2019) menyatakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Priyanto 2016).

Atas dasar fenomena yang terjadi di Perguruan Tinggi di Jawa Timur dan berdasarkan beberapa penelitian diatas masih terdapat inkonsistensi atau perbedaan hasil penelitian. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang dari penelitian Sari, M. R (2016), Poppy dan Dedi (2020) dan Wardiana et al (2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel akuntabilitas manajerial sebagai variabel independen (X) dan variabel sistem manajemen kinerja sebagai variabel dependen (Y) dan kinerja organisasional sebagai variabel intervening (Z). Penambahan variabel tersebut dilakukan untuk menjadi solusi dari adanya inkonsistensi sehingga diharapkan bisa menjelaskan sejauh mana kompetensi manajer dan akuntabilitas PTS di Jawa Timur berpengaruh untuk meningkatkan kinerja organisasional. Dengan menambahkan variabel tersebut diharapkan bisa membantu dalam menganalisis masalah agar penelitian tetap sesuai dengan tujuan dan sarannya serta untuk mendapatkan perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

Penambahan variabel sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening ini karena dalam penelitian ini fokus untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel intervening membantu untuk menjelaskan proses atau mekanisme dibalik hubungan tersebut. Dengan memahami cara hubungan yang terjadi penelitian ini akan menjadi lebih bermakna daripada hanya memeriksa efek kondisi tertentu pada hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya kebanyakan penelitian dilakukan pada perusahaan bisnis, Perseroan Terbatas (PT) dan juga instansi pemerintah. Untuk penelitian yang dilakukan pada cakupan PTS masih minim sehingga penulis dalam penelitian ini tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hal tersebut namun mencoba menguji pada PTS yang ada di Jawa Timur mengenai **“Pengaruh Kompetensi Manajer Dan Akuntabilitas Manajerial Terhadap Kinerja Organisasional Perguruan Tinggi Swasta Dengan Sistem Manajemen Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi manajer berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja PTS di Jawa Timur?
2. Apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh positif terhadap sistem manajemen kinerja PTS di Jawa Timur?

3. Apakah kompetensi manajer berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Timur?
4. Apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Timur?
5. Apakah sistem manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional?
6. Apakah kompetensi manajer berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah akuntabilitas manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasional PTS dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompetensi manajer terhadap sistem manajemen kinerja PTS.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas manajerial terhadap sistem manajemen kinerja PTS.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompetensi manajer terhadap kinerja organisasional PTS.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas manajerial terhadap kinerja organisasional PTS.



5. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasional PTS.
6. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompetensi manajer terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Timur dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh akuntabilitas manajerial terhadap kinerja organisasional PTS di Jawa Timur dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya yang membahas mengenai pengaruh kompetensi manajer dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasional PTS dengan sistem manajemen kinerja sebagai variabel intervening. Selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan antara kompetensi manajer dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi dapat tercapai.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan mengembangkan teori serta informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kinerja organisasional PTS. Selain itu, penelitian ini juga bisa menambah referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai kinerja organisasional.