



Website:

ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak

Afiliasi:

¹ Program Studi Akuntansi,
Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta, Daerah Istimewa
Yogyakarta, Indonesia

***Correspondence:**

hafiez.sofyani@umy.ac.id

DOI: 10.22219/jrak.v9i1.42

itasi:

Sofyani H., & Nazaruddin. (2019).
Pengaruh Implementasi Sistem
Pengukuran Kinerja Dosen dan
Kejelasan Peran terhadap Kinerja
Dosen: Sebuah Studi Pengujian
Efek Mediasi. *Jurnal Reviu
Akuntansi dan Keuangan*,
9(1), 34-45.

Proses Artikel

Diajukan:

2 Februari 2019

Direviu:

3 Maret 2019

Direvisi:

17 Maret 2019

Diterima:

27 Maret 2019

Alamat Kantor:

Jurusan Akuntansi
Universitas Muhammadiyah
Malang
Gedung Kuliah Bersama 2
Lantai 3.
Jalan Raya Tlogomas 246,
Malang, Jawa Timur,
Indonesia

P-ISSN: 2615-2223

E-ISSN: 2088-0685

Tipe Artikel: Paper Penelitian

Pengaruh Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Dosen dan Kejelasan Peran terhadap Kinerja Dosen: Sebuah Studi Pengujian Efek Mediasi

Hafiez Sofyani^{1*} dan Ietje Nazaruddin¹

ABSTRACT

The phenomenon of the low performance of many lecturers in Indonesian universities led to the initiation of several universities to develop a performance measurement system for lecturer (SPKD). Until now, a research that examines the impact of implementing SPKD on the performance of the lecturer itself is very difficult to be found. Therefore, this study aims to empirically examine the effect of SPKD implementation and role clarity on performance of lecturers. Testing of role clarity as mediating variable is also attempted. Using 203 data from questionnaires to lecturers at leading private universities in Indonesia ("excellent" accredited and those with internationalization programs), we tested the hypothesis using the Partial Least Square (PLS) approach. The results reveal that the implementation of SPKD and role clarity significantly has positive effect on lecturers' performance. In addition, this study also concluded that role clarity also has a role as a mediating variable.

KEYWORDS: Local Government; Financial Condition;
Role Clarity, Law Of Supply And Demand

PENDAHULUAN

35

Perkembangan dunia dan pengaruh globalisasi menuntut perguruan tinggi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya, tidak hanya secara nasional, tetapi bahkan dunia. Perankingan universitas menjadi trend kekinian. Untuk mencapai ranking yang tinggi dan menunjukkan reputasi baik, kinerja dosen merupakan faktor utama dalam mendorong keunggulan kompetitif universitas (Rasheed, Humayon, Awan, & Ahmed, 2016). Karenanya, upaya perguruan tinggi untuk menjaga keunggulan kompetitif dapat dilakukan dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja (SPK) untuk dosen (SPKD).

SPK bertujuan agar perilaku dan pengambilan keputusan para dosen sesuai dengan tujuan dan sasaran universitas (Salleh, Jusoh, & Isa, 2010). Implementasi SPK akan mendukung terciptanya perilaku dosen sesuai dengan yang diinginkan universitas (goal congruence), mendorong keunggulan kinerja, dan memperkuat etos keilmuan yang menjunjung tinggi hakekat institusi ini sebagai pusat pembelajaran inovatif (Molefe, 2010). Di Indonesia, beberapa perguruan tinggi, terutama yang sudah terakreditasi institusi “A”, sudah mulai mengembangkan SPKD dalam upaya mengelola kualitas kinerja para dosen.

Penelitian mengenai SPK di sektor publik sebenarnya mulai banyak dilakukan sejak awal 90an (Atkinson & McCrindell, 1997; Atkinson, Waterhouse, & Wells, 1997; Hood, 1995; Sofyani & Akbar, 2013). Namun demikian, fokus kajian kinerja tersebut kebanyakan dilakukan pada kinerja organisasi, dan jarang menguji kinerja individu di dalam organisasi. Selain itu, kajian kinerja individu di sektor publik juga didominasi pada konteks pemerintah (Ahyaruddin & Akbar, 2016; Sofyani & Akbar, 2013, 2015; Wijaya & Akbar, 2013) dan sedikit sekali yang meneliti kinerja dosen di Universitas. Padahal, universitas sebagai organisasi pendidikan tinggi memiliki peran yang sangat vital bagi pembangunan suatu negara.

Beberapa penelitian telah memberikan bukti empiris hubungan positif SPK dan kinerja. Spekle and Verbeeten (2014) menemukan eksplorasi penggunaan SPK cenderung meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Marchand and Raymond (2008), Lee and Yang (2011), and Phusavat, Ketsarapong, Ranjan, and Lin (2011). Sementara itu Tahar and Sofyani (2018) dalam risetnya menyatakan temuan yang bertentangan bahwa SPKD tidak selalu mampu mendorong kinerja pegawai (dosen). Hal ini dikarenakan kebijakan SPKD lebih dilihat oleh para dosen sebagai kebijakan administrasi yang harus dipenuhi ketimbang sebagai suatu motivasi dan komitmen untuk berkinerja. Mereka juga menyimpulkan bahwa banyak dosen yang merasa SPKD yang dijalankan justru memunculkan ambiguitas peran dosen di universitas dan selanjutnya justru menghambat para dosen dalam menjalankan tugasnya.

Dari berbagai temuan riset yang dijabarkan di atas, hubungan SPK terhadap kinerja masih tidak konsisten. Berangkat dari gap research ini maka penelitian ini akan kembali menguji hubungan SPKD dan kinerja disertai dengan kejelasan peran (role clarity) sebagai variabel mediasi. Penambahan variabel kejelasan peran ini bertujuan untuk menguji secara empiris klaim dari Tahar and Sofyani (2018) yang mengatakan bahwa tidak berhubungannya SPKD dan kinerja dosen dikarenakan pandangan dosen yang menilai SPKD sebagai tujuan administratif ketimbang sebagai sarana untuk menyelaraskan rencana strategis, visi dan misi universitas. Kami menilai SPKD yang tidak mendorong kinerja pada konteks riset Tahar and Sofyani (2018) disebabkan SPKD yang masih belum secara detail menjabarkan tugas dan peran dosen serta target kinerja individu yang mereka harus capai. Sementara SPKD harusnya mampu memberikan kejelasan tugas dan peran (kejelasan peran) agar SPKD

dapat berperan sebagai guidance bagi para dosen dalam mengelola kinerja dan berikutnya meningkatkan kinerja mereka (Hall, 2008).

Penelitian ini dilakukan di universitas dengan tujuan untuk mengisi celah riset yang masih minim pada konteks ini. Secara praktis penelitian ini memberikan penjelasan penting mengenai determinan kesuksesan implementasi SPKD di universitas dan kemudian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para manajemen di perguruan tinggi, khususnya bagi mereka yang sedang atau akan mengembangkan SPKD. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan teori penetapan tujuan (goal setting theory) yang sejauh ini masih jarang diuji dalam konteks studi di sektor publik (universitas), khususnya di negara berkembang seperti Indonesia.

Perumusan Hipotesis

Dalam kacamata teori penetapan tujuan, adanya implementasi SPK diharapkan mampu menggiring individu organisasi untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik dengan didasari pada adanya penerimaan dan kesadaran pada target kinerja (Basri, 2013; Locke, 1975). Individu akan lebih dapat bekerja sesuai track (jalan) apabila pekerjaan yang harus dilakukan, capaian dan target yang perlu diraih telah dirumuskan secara jelas dan terstruktur. Kaplan, Norton, and Rugelsjoen (2010) menyatakan bahwa SPK memiliki kaitan erat dengan strategi untuk menciptakan pemahaman bersama yang komprehensif tentang visi, misi dan tujuan serta sasaran organisasi. Selanjutnya, pimpinan kemudian dapat menyelaraskan tindakan individu dengan pemahaman bersama. Ittner, Larcker, and Randall (2003) menyatakan SPK dapat meningkatkan komunikasi yang diperlukan untuk mencapai strategi yang dipilih, memotivasi kinerja untuk mencapai tujuan dan memberikan umpan balik. Melalui ukuran kinerja yang jelas, maka bawahan (pegawai) akan menyadari peran dan tanggungjawab mereka dan mengetahui apa yang harus dicapai dari rencana dan strategi yang telah diadopsi dan berikutnya mereka akan tergiring untuk meraih prestasi kerja yang semakin baik (Spekle & Verbeeten, 2014). Penjelasan di atas menjadi landasan perumusan H1:

H1: implementasi sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Peningkatan kinerja yang diupayakan dengan pengimplementasian SPK pada dasarnya bertujuan agar peran dari dosen menjadi jelas. Individu memerlukan informasi yang cukup untuk melakukan tugas secara efektif (Hall, 2008). Kurangnya informasi mengenai tujuan pekerjaan dan panduan mengenai perilaku kerja paling efektif yang ditargetkan dapat menghasilkan upaya yang tidak efisien, salah arah, capaian penyelesaian tugas yang tidak sesuai target, dan dengan demikian mengurangi kinerja pekerjaan (Tubre & Collins, 2000). Kebalikan dari kejelasan peran adalah ambiguitas peran (Rasit & Isa, 2014), yakni situasi dimana individu tidak memiliki informasi yang cukup untuk memilih perilaku kerja yang paling efektif atau ketika tugas, wewenang dan tanggung jawab tidak jelas (Burney & Widener, 2007).

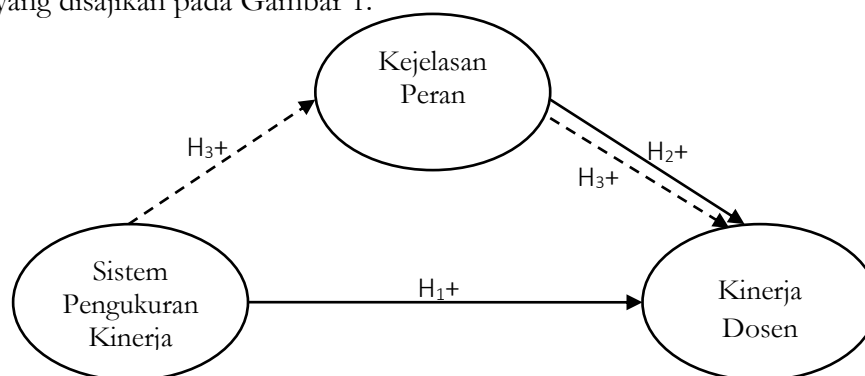
Dalam sudut pandang teori penetapan tujuan diyakini bahwa tujuan yang didefinisikan secara nyata dan jelas serta disadari oleh individu atau kelompok individu (organisasi) yang menetapkan, maka akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi (Basri, 2013; Locke, 1975). Rainey and Jung (2010) menyatakan bahwa tidak adanya tujuan dan sasaran tertentu dapat menjadi sumber ambiguitas, kebingungan, dan kurangnya arah bagi bawahan. Karenanya, adopsi ukuran kinerja, khususnya bagi dosen, yang diformulasikan secara komprehensif dalam SPKD menjadikan pengembangan tujuan dan sasaran menjadi lebih spesifik dan memungkinkan untuk memberikan arahan dan motivasi yang jelas kepada

bawahan (Lunenburg, 2011). Lebih lanjut, kehadiran konsep penetapan tujuan yang jelas dalam rumusan SPKD akan dapat menggiring pada peningkatan kinerja (Locke & Latham, 2013). Hal ini juga berarti bahwa SPKD akan mampu menggiring pada peningkatan kinerja jika SPKD dapat meminimalisir ambiguitas peran dan sebaliknya mampu menghasilkan kejelasan peran bagi dosen (Hall, 2008). Paparan di atas menjadi landasan perumusan H2 dan H3:

H₂: kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

H₃: kejelasan peran memediasi hubungan implementasi sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja dosen.

Berangkat dari hipotesis yang dirumuskan, peneliti merumuskan model penelitian sebagaimana yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE

Penelitian ini dilakukan di kampus swasta di Indonesia dengan alasan pengembangan SPKD yang baru saja mulai diinisiasi dan berjalan. Penyampelan menggunakan pendekatan purposive sampling dengan kriteria kampus telah terakreditasi A, memiliki program internasional, dan telah mengembangkan sistem pengukuran kinerja bagi dosen. Sampling unit (responden) dari penelitian ini adalah dosen tetap karena secara langsung terlibat dalam pelaksanaan sistem pengukuran kinerja komprehensif yang diberlakukan. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner melalui online dan distribusi langsung. Kuisisioner didesain dengan pilihan jawaban skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Sebelum disebar, kuisisioner terlebih dahulu diuji pilot dan validasi dari peneliti dan expert sebanyak tiga kali. Dari 1000 kuisisioner yang disebar data yang kembali dan yang bisa digunakan sejumlah 203.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sistem pengukuran kinerja dosen (SPKD)

Hall (2008) menjelaskan bahwa SPKD merupakan sistem yang memberikan informasi mengenai tujuan dan sasaran kinerja bagi setiap dosen secara komprehensif dan merupakan salah satu sarana dalam mengimplementasikan strategi organisasi (Malina & Selto, 2001). Pada penelitian ini SPKD diukur dengan menggunakan kuisisioner yang sudah dikembangkan oleh Hall (2008) dan sebelumnya dikembangkan oleh Chenhall (2005). Karena penelitian ini dilakukan pada konteks universitas dan mengkaji manajemen kinerja dosen, maka instrumen SPKD disesuaikan dengan nature dari indikator kinerja dosen. Dalam konteks studi ini, item pertanyaan pengukuran SPKD disesuaikan dengan ukuran kinerja dosen yang berlaku umum di Indonesia, yakni pembelajaran, penelitian dan publikasi serta keaktifan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, indikator kinerja juga dikembangkan dengan mengacu pada akreditasi internasional seperti AUN-QA dan QS university ranking.

Perumusan indikator pengukuran dilakukan dengan pengujian validasi dengan diskusi kepada para expert dan peneliti sebanyak tiga kali. Indikator pengukuran SPKD sendiri terdiri dari delapan yakni: SPKD menyediakan informasi kinerja, SPKD menyediakan dokumen lengkap untuk evaluasi kinerja, SPKD menyediakan informasi kinerja yang berbeda sesuai dengan jabatan structural dosen, SPKD menyediakan informasi kinerja yang berbeda sesuai dengan jabatan fungsional dosen, keselarasan SPKD dengan strategi universitas, SPKD mengaitkan kinerja dengan capaian tujuan dan sasaran universitas, SPKD menginformasikan keterkaitan kinerja dosen yang satu dengan dosen yang lain, SPKD menyediakan capaian indikator utama tiap-tiap dosen.

Kejelasan peran

Kejelasan peran mengacu pada keyakinan individu tentang harapan dan perilaku yang terkait dengan peran pekerjaan mereka (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Dalam penelitian ini kejelasan peran dibagi menjadi dua aspek: kejelasan tujuan (sejauh mana tujuan hasil dan tujuan pekerjaan jelas dinyatakan dan didefinisikan dengan baik) dan kejelasan proses (sejauh mana individu yakin tentang bagaimana melakukan atau pekerjaannya (Sawyer, 1992). Indikator pengukuran variabel ini merujuk pada penelitian (Hall, 2008), meliputi kejelasan tujuan dan kejelasan proses.

Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja dari individu organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya, dalam hal ini dosen (Sukirno & Siengthai, 2011). Variabel kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dengan merujuk pada instrumen yang dikembangkan Sukirno and Siengthai (2011). Pengembangan yang dilakukan peneliti berkaitan dengan indikator kinerja yang berfokus pada kualitas dan luaran yang diatur dalam assessment akreditasi kampus di Indonesia, AUN-QA dan QS university world ranking. Dimensi ukuran kinerja yang diberlakukan meliputi: kualitas pembelajaran, riset dan publikasi jurnal di level nasional dan internasional, kiprah akademis di level nasional dan internasional, hak kekayaan intelektual paten, dan keterlibatan dalam pengabdian di masyarakat.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan structural equation model dengan menggunakan regresi partial least square (PLS). PLS adalah teknik pemodelan variabel laten yang menggabungkan beberapa konstruk dependen dan secara eksplisit mengakui kesalahan pengukuran (Fornell & Larcker, 1981) dan telah digunakan dalam sejumlah studi akuntansi (Hall, 2008; Ittner, Larcker, & Meyer, 2003; Sofyani, 2018; Wijayanti, Muluk, & Nurpratiwi, 2012). PLS sangat cocok untuk penelitian ini karena membuat asumsi data minimal dan membutuhkan ukuran sampel yang relatif kecil serta landasan teoritis yang belum bergitu kuat (Akbar, Pilcher, & Perrin, 2012; Chin, Marcolin, & Newsted, 2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan sampel dan lokasi riset sementara Tabel 2 menyajikan karakteristik responden. Responden penelitian ini adalah dosen pada perguruan tinggi di pulau jawa yang terakreditasi institusi A serta memiliki program internasionalisasi. Dari 1000 kuisisioner yang telah dibagikan kepada responden, 219 kuisisioner telah kembali. Namun demikian, kuisisioner yang diisi lengkap dan dapat dianalisis lebih lanjut hanya sebanyak 203.

Berikut merupakan tabel Demografi Data dan Karakteristik Responden:

Kampus	Sampel	Jumlah responden
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	DI Yogyakarta	67
Universitas Ahmad Dahlan	DI Yogyakarta	46
Universitas Muhammadiyah Surakarta	DI Yogyakarta	40
Universitas Islam Indonesia	DI Yogyakarta	15
Universitas Telkom	Jawa Barat	10
Universitas Parahyangan	Jawa Barat	25
Total responden (n)		203

Tabel 1.
Demografi Data

Kriteria	Kategori	Frekuensi (n=203)	%
Jenis Kelamin	Wanita	108	53.2
	Laki-laki	95	46.8
Usia	25 – 35	101	49.8
	36 – 45	32	15.8
	46 – 55	50	24.6
	> 55	20	9.9
	Pengalaman	< 5 years	68
	5 to < 10 years	44	21.7
	10 to < 15 years	19	9.4
	>15 years	72	35.5
Jabatan Fungsional	Lektor Kepala	40	19.7
	Lektor	33	16.3
	Asisten ahli	94	46.3
	Belum punya	36	17.7

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Meskipun sebagian besar responden adalah wanita, tetapi selisihnya dengan responden laki-laki tidak begitu jauh. Responden sebagian besar berusia mudayakni antara 25-35 tahun dan sebagian besar telah menikah. Responden juga relatif telah memiliki pengalaman yang relatif matang, walaupun sebagian besar secara jabatan fungsional masih asisten ahli

Hasil Uji Bias Tidak Merespon

Peneliti melakukan uji bias tidak merespon (*non-response bias*) untuk mengetahui apakah perbedaan waktu penyebaran kuesioner (minggu pertama dan minggu kedua) berpengaruh terhadap homogenitas data. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *proxy* responden yang menjawab awal sebagai responden yang benar-benar ingin berpartisipasi dalam riset dengan responden yang menjawab akhir sebagai *proxy* responden yang kurang memiliki niat yang kuat untuk berpartisipasi. Hasil pengujian menemukan bahwa tidak terjadi non response bias yang ditunjukkan dengan nilai Sig. (*2-tailed*) lebih dari 0.05. Dengan demikian data penelitian disimpulkan memiliki homogenitas yang sama. Hal ini juga berarti bahwa semua responden memiliki tingkat keseriusan menjawab kuesioner yang sama.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengukuran

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu kami menguji validitas dan reliabilitas pengukuran. Uji validitas yang dilakukan terdiri dari dua jenis, yakni validitas konvergen dan deskriminan. Hasil uji validitas konvergen dan reliabilitas pengukuran disajikan pada Tabel 3 sementara hasil uji validitas konvergen disajikan pada Tabel 4. Dari hasil pengujian nilai item loading lebih dari 0.4, dan nilai composite reliability semua item lebih dari 0.5.

Selanjutnya nilai AVE, composite reliability dan cronbach's alpha juga melebihi rule of thumb yang disyaratkan, yakni 0.5 untuk composite reliability dan AVE dan 0.7 untuk cronbach's alpha (F. Hair Jr, Sarstedt, Hopkins, & G. Kuppelwieser, 2014; Ghozali, 2008; Hartono & Abdillah, 2011; Ringle, Wende, & Becker, 2015; Sholihin & Ratmono, 2013). Berikutnya pada Tabel 4 disajikan Hasil uji cross loading item untuk pengujian validitas deskriminan. Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa nilai korelasi pada indikator ke item sendiri lebih besar dari pada ke item lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah lulus hasil pengujian pengukuran dan berikutnya dapat dilakukan uji hipotesis (Ghozali, 2008; Hartono & Abdillah, 2011; Sholihin & Ratmono, 2013). Hasil pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Tabel 5 dan 6. Hasil pengujian H1 menyimpulkan bahwa SPKD berpengaruh positif terhadap kinerja dari para dosen. Hasil ini mendukung penelitian Ittner, Larcker, and Meyer (2003) dan Spekle and Verbeeten (2014). Hasil ini sejalan dengan argumentasi teori penetapan tujuan bahwa mekanisme manajemen kinerja berupa SPKD akan mampu menggiring dosen meningkatkan kinerjanya.

Variable	item	loading	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kinerja	P1	0,742163	0,539982	0,889806	0,853940
	P2	0,764336			
	P3	0,797466			
	P4	0,796673			
	P5	0,729310			
	P6	0,499050			
	P7	0,770244			
Sistem Pengukuran Kinerja	SPK1	0,790352	0,668813	0,941481	0,928877
	SPK2	0,780790			
	SPK3	0,864962			
	SPK4	0,858227			
	SPK5	0,760299			
	SPK6	0,893199			
	SPK7	0,736863			
	SPK8	0,844200			
Kejelasan peran	RC1	0,709060	0,602554	0,898649	0,863308
	RC2	0,847727			
	RC3	0,515216			
	RC4	0,826907			
	RC5	0,869047			
	RC6	0,830333			

Tabel 3.
Hasil Uji
Validitas
Konvergen
dan
Realiabilitas
Pengukuran

Hasil ini menguatkan temuan dari banyak penelitian yang menekankan pentingnya SPK untuk tujuan peningkatan kinerja (Chenhall, 2005; Franceschini & Turina, 2013; Ittner,

41 Larcker, & Randall, 2003; Janudin & Maelah, 2016; Kaplan, 2001; Molefe, 2010). *Cross Loading* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. *Cross loading*

	P	SPK	RC
P1	0,770244	0,245312	0,252246
P2	0,742163	0,147724	0,252222
P3	0,764336	0,265236	0,329936
P4	0,797466	0,375769	0,227038
P5	0,796673	0,252689	0,240482
P6	0,729310	0,248171	0,235230
P7	0,499050	0,171446	0,220160
SPK1	0,293939	0,790352	0,265147
SPK2	0,239390	0,780790	0,262520
SPK3	0,214557	0,864962	0,240037
SPK4	0,309810	0,858227	0,329784
SPK5	0,266086	0,760299	0,208520
SPK6	0,310899	0,893199	0,324540
SPK7	0,316827	0,736863	0,162808
SPK8	0,286872	0,844200	0,282341
RC1	0,178481	0,238621	0,709060
RC2	0,326418	0,380384	0,847727
RC3	0,053226	0,225868	0,515216
RC4	0,296757	0,195545	0,826907
RC5	0,275001	0,207080	0,869047
RC6	0,355674	0,227882	0,830333

Tabel 4.
Cross Loading

Penelitian ini juga mendukung H2 yang menyatakan bahwa kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Temuan ini konsisten dengan gagasan yang disampaikan teori penetapan tujuan bahwa kejelasan tugas dan sasaran kinerja yang harus dicapai dosen yang dirumuskan dalam bentuk key performance indicators (KPI) akan menggiring para dosen untuk semakin tinggi dalam mencapai kinerja mereka.

Lebih jauh, tujuan yang dedefinisikan secara nyata dan jelas serta disadari oleh individu atau kelompok individu (organisasi) yang menetapkan, maka akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi (Basri, 2013; Locke, 1975). Rainey and Jung (2010) menyatakan bahwa tidak adanya tujuan dan sasaran tertentu dapat menjadi sumber ambiguitas, kebingungan, dan kurangnya arah bagi bawahan. Sebaliknya, adopsi ukuran kinerja baik keuangan atau non keuangan yang diformulasikan secara komprehensif dalam SPK menyebabkan pengembangan tujuan dan sasaran menjadi lebih spesifik dan memungkinkan untuk memberikan arahan dan motivasi yang jelas kepada bawahan (Lunenburg, 2011). Dengan demikian, kehadiran konsep penetapan tujuan yang jelas dalam rumusan SPKD akan dapat menggiring pada peningkatan kinerja (Locke & Latham, 2013).

Penelitian ini juga mendukung H2 yang menyatakan bahwa kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Temuan ini konsisten dengan gagasan yang disampaikan teori penetapan tujuan bahwa kejelasan tugas dan sasaran kinerja yang harus dicapai dosen yang dirumuskan dalam bentuk key performance indicators (KPI) akan menggiring para dosen untuk semakin tinggi dalam mencapai kinerja mereka. Lebih jauh, tujuan yang dedefinisikan secara nyata dan jelas serta disadari oleh individu atau kelompok individu (organisasi) yang menetapkan, maka akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi

(Basri, 2013; Locke, 1975). Rainey and Jung (2010) menyatakan bahwa tidak adanya tujuan dan sasaran tertentu dapat menjadi sumber ambiguitas, kebingungan, dan kurangnya arah bagi bawahan. Berikut ini Hasil Pengujian Hipotesis pada penelitian ini disajikan pada tabel 5 dan 6:

Tabel 5.

Hasil
Pengujian
Hipotesis 1
dan 2

Hipotesis	Original Sample	t Statistics	P-Value	Simpulan
SPK -> P	0,352711	3,762627	0,001	Terdukung
SPK -> RC	0,336751	3,490886	0,001	Terdukung

Tabel 6.

Hasil
Pengujian efek
mediasi dari
kejelasan
peran
(Hipotesis 3)

Hypotheses	Original Sample	T Statistics	P-Value	Conclusion
SPK -> P	0,247460	1,925885		Tidak terdukung
SPK -> RC	0,323274	2,951867	0,001	Terdukung
RC -> P	0,257253	2,696545	0,001	Terdukung

Sebaliknya, adopsi ukuran kinerja baik keuangan atau non keuangan yang diformulasikan secara komprehensif dalam SPK menyebabkan pengembangan tujuan dan sasaran menjadi lebih spesifik dan memungkinkan untuk memberikan arahan dan motivasi yang jelas kepada bawahan (Lunenburg, 2011). Dengan demikian, kehadiran konsep penetapan tujuan yang jelas dalam rumusan SPKD akan dapat menggiring pada peningkatan kinerja (Locke & Latham, 2013).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa implementasi SPK dan kejelasan peran mampu menjadi determinan kinerja para dosen di universitas. Selain itu penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kejelasan peran menjadi variabel pemediasi penuh atas hubungan implementasi SPK dan kinerja dosen. Dengan kata lain, implementasi SPK hanya akan menghasilkan kinerja dosen yang optimal jika kebijakan tersebut mampu menghasilkan kejelasan peran bagi para dosen. Temuan ini menjadi jawaban atas tidak konsistennya hasil berbagai penelitian terdahulu yang menemukan implementasi SPK tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja. Ketika SPK hanya dijalankan sebagai legitimasi atau mimetic, maka substansi yang ingin dicapai berupa pencapaian kinerja akan sulit terwujud. Substansi dari implementasi SPK dari sudut pandang goal setting theory harus mampu menciptakan kejelasan sasaran dan peran dosen atau kejelasan peran. Secara singkat penting bagi manajemen untuk memperhatikan apakah SPK yang dijalankan di universitas sudah mampu menciptakan kejelasan peran atau justru ambiguitas peran dan tugas.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan, diantaranya riset ini hanya dilakukan di kampus swasta yang terletak di pulau Jawa. Karenanya hasil studi ini perlu dibaca secara hati-hati, khususnya terkait validitas eksternalnya. Accordingly, studi berikutnya perlu melakukan pengujian pada kampus yang berlokasi di tempat lain (luar Jawa). Perbedaan lokasi sangat mungkin memicu perbedaan kultur organisasi dan selanjutnya mempengaruhi hasil riset. Berikutnya, studi ini tidak mengkaji secara riil praktik implementasi sistem pengukuran kinerja dosen. Karenanya riset berikutnya perlu mengkaji aspek ini agar proses pengembangan kebijakan ini dapat ditangkap secara real dan apa adanya. Penggunaan pendekatan lain seperti kualitatif dan mixed method (triangulation) penting dipertimbangkan untuk riset-riset berikutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

43

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemendikristekdikti) sebagai sponsor utama penelitian ini. Penelitian ini merupakan riset yang didanai oleh Kemendikristekdikti dengan skema Penelitian Dasar Unggulan Perguruan Tinggi (PDUPT) 2018 berjudul "PEMODELAN DIMENSI PENGUKURAN KINERJA EXCELLENT: ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI DALAM MEWUJUDKAN KINERJA DOSEN BERDAYA SAING GLOBAL". Nomor Surat Tugas: 945/LP3M-UMY/2018. Nomor Kontrak: 007/HB-LIT/II/2018. Artikel ini diterbitkan sebagai bukti syarat diterimanya laporan pertanggungjawaban hibah dimaksud.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2016). The Relationship Between The Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and The Performance of Public Sector Organizations. *Journal of Indonesian Economy and Business: JIEB.*, 31(1), 1.
- Akbar, R., Pilcher, R., & Perrin, B. (2012). Performance measurement in Indonesia: the case of local government. *Pacific Accounting Review*, 24(3), 262-291.
- Atkinson, A. A., & McCrindell, J. Q. (1997). Strategic performance measurement in government. *CMA magazine*, 71(3), 20-22.
- Atkinson, A. A., Waterhouse, J. H., & Wells, R. B. (1997). A stakeholder approach to strategic performance measurement. *Sloan management review*, 38(3), 25.
- Basri, Y. M. (2013). Mediasi Konflik Peran dan Keadilan Prosedural dalam Hubungan Pengukuran Kinerja Dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 225-242.
- Burney, L., & Widener, S. K. (2007). Strategic performance measurement systems, job-relevant information, and managerial behavioral responses—Role stress and performance. *Behavioral research in accounting*, 19(1), 43-69.
- Chenhall, R. H. (2005). Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of manufacturing, learning and strategic outcomes: an exploratory study. *Accounting, organizations and society*, 30(5), 395-422.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information systems research*, 14(2), 189-217.
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Franceschini, F., & Turina, E. (2013). Quality improvement and redesign of performance measurement systems: an application to the academic field. *Quality & Quantity*, 47(1), 465-483.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Alternative Method with Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. *Accounting, organizations and society*, 33(2-3), 141-163.

- Hartono, J., & Abdillah, W. (2011). *Concept and Application of PLS (Partial Least Square) for Empirical Research*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hood, C. (1995). The "New Public Management" in the 1980s: variations on a theme. *Accounting, organizations and society*, 20(2-3), 93-109.
- Ittner, C. D., Larcker, D. F., & Meyer, M. W. (2003). Subjectivity and the weighting of performance measures: Evidence from a balanced scorecard. *The Accounting Review*, 78(3), 725-758.
- Ittner, C. D., Larcker, D. F., & Randall, T. (2003). Performance implications of strategic performance measurement in financial services firms. *Accounting, organizations and society*, 28(7), 715-741.
- Janudin, S. E., & Maelah, R. (2016). Performance measurement system in Malaysian public research universities: is it contemporary? *International Journal of Management in Education*, 10(3), 219-233.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Kaplan, R. S. (2001). Strategic performance measurement and management in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(3), 353-370.
- Kaplan, R. S., Norton, D. P., & Rugelsjoen, B. (2010). Managing alliances with the balanced scorecard. *Harvard Business Review*, 88(1), 114-120.
- Lee, C.-L., & Yang, H.-J. (2011). Organization structure, competition and performance measurement systems and their joint effects on performance. *Management accounting research*, 22(2), 84-104.
- Locke, E. A. (1975). Personnel attitudes and motivation. *Annual review of psychology*, 26(1), 457-480.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). *New developments in goal setting and task performance*: Routledge.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, 15(1), 1-6.
- Malina, M. A., & Selto, F. H. (2001). Communicating and controlling strategy: an empirical study of the effectiveness of the balanced scorecard. *Journal of Management Accounting Research*, 13(1), 47-90.
- Marchand, M., & Raymond, L. (2008). Researching performance measurement systems: An information systems perspective. *International journal of operations & production management*, 28(7), 663-686.
- Molefe, G. N. (2010). Performance measurement dimensions for lecturers at selected universities: An international perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 8(1), 13.
- Phusavat, K., Ketsarapong, S., Ranjan, J., & Lin, B. (2011). Developing a university classification model from performance indicators. *Performance Measurement and Metrics*, 12(3), 183-213.
- Rainey, H. G., & Jung, C. S. (2010). Extending goal ambiguity research in government: From organizational goal ambiguity to programme goal ambiguity. *Public management and performance: Research directions*, 34-59.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A., Awan, U., & Ahmed, A. u. D. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-114.

- Rasit, Z. A., & Isa, C. R. (2014). The influence of comprehensive performance measurement system (CPMS) towards managers' role ambiguity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 548-561.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Salleh, N. A. M., Jusoh, R., & Isa, C. R. (2010). Relationship between information systems sophistication and performance measurement. *Industrial Management & Data Systems*, 110(7), 993-1017.
- Sawyer, J. E. (1992). Goal and process clarity: Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of applied psychology*, 77(2), 130.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sofyani, H. (2018). Does Performance-Based Budgeting Have a Correlation with Performance Measurement System? Evidence from Local Government in Indonesia. *Foundations of Management*, 10(1), 163-176.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 10(2), 207-235.
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2015). Hubungan Karakteristik Pegawai Pemerintah Daerah dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja: Perspektif Ismorfisma Institusional. *Jurnal Akuntansi & Auditing Keuangan Indonesia*, 19(2), 153-173.
- Spekle, R. F., & Verbeeten, F. H. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance. *Management accounting research*, 25(2), 131-146.
- Sukirno, D., & Siengthai, S. (2011). Does participative decision making affect lecturer performance in higher education? *International Journal of Educational Management*, 25(5), 494-508.
- Tahar, A., & Sofyani, H. (2018). Performance Measurement System and Lecturer's Performance: Measurements Using Output-Based Instruments. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26(1), 155-169.
- Wijaya, A. H. C., & Akbar, R. (2013). The Influence of Information, Organizational Objectives and Targets, and External Pressure towards the Adoption of Performance Measurement System in Public Sector. *Journal of Indonesian Economy and Business: JIEB.*, 28(1), 62.
- Wijayanti, A. W., Muluk, M. R. K., & Nurpratiwi, R. (2012). Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja di Kabupaten Pasuruan. *WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora*, 15(3), 10-17.