

# DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK MEMODERASI PENGARUH KAPASITAS STAFF TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Dwika Lodia Putri<sup>1</sup>; Reni Farwitawati<sup>2</sup>; Masirun<sup>3</sup>

FEB Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581  
E-mail : [reni@unilak.ac.id](mailto:reni@unilak.ac.id) (Koresponding)

Submit: 27 Mei 2025

Review: 27 Mei 2025

Publish: 26 Juni 2025

**Abstract:** This study examines the effect of staff capacity on the performance of higher education institutions (HEIs) in Riau, with a focus on the moderating role of top management support. In the context of higher education, staff capacity, which includes adequate knowledge, skills, and experience, is expected to improve operational effectiveness, especially in the areas of teaching, research, and services. However, the effect of staff capacity cannot always be realized without adequate support from top management. Therefore, this study uses Resource Dependency Theory (RDT) to examine the role of top management support in moderating the relationship between staff capacity and HEI performance. This study collected data from 382 lecturers at HEI in Riau using simple random sampling technique. The results showed that staff capacity has a significant positive influence on HEI performance, with top management support serving as a moderator that strengthens the relationship. The findings indicate the importance of synergy between staff capacity and top management support in improving HEI performance. This study contributes to the education management literature by providing empirical evidence on the influence of staff capacity and top management support on organizational performance in the higher education sector

**Keywords:** *Staff Capacity, Top Management Support, Higher Education Performance*

*New public management* (NPM) telah menyebabkan perubahan penting dalam pendidikan tinggi, yang mengharuskan perguruan tinggi (PT) untuk lebih fokus pada efektivitas dan efisiensi, yang menghasilkan perubahan yang mendalam (Hagerer, 2019). Pilihan masyarakat terhadap institusi pendidikan tinggi didasarkan pada sifat (kualitas dan kualifikasi) institusi dan skala pendaftaran, yang telah memunculkan persyaratan baru untuk mengembangkan institusi pendidikan tinggi (Jha, 2021). PT telah mengalami tantangan keuangan selama pandemi COVID-19 dan harus sepenuhnya mempertimbangkan masalah kinerja untuk melakukan yang terbaik dengan lebih sedikit uang. Oleh karena itu, PT telah memperkenalkan banyak praktik bisnis untuk meningkatkan efisiensi, meningkatkan akuntabilitas, dan meningkatkan transparansi anggaran (Aldhobaib, 2022; Wang dan Jones, 2020).

Indonesia berada di antara negara yang memiliki perguruan tinggi terbanyak di dunia. Menurut laporan Statista tahun

2024, terdapat 4.075 perguruan tinggi di Indonesia, menjadikannya peringkat kedua terbanyak setelah India. Dalam kajiannya, Carey (2017) menyatakan bahwa sebuah negara sebesar Indonesia dengan begitu banyak perguruan tinggi seharusnya memiliki perguruan tinggi yang masuk dalam peringkat top 100 PT terbaik, atau minimal peringkat 200 ditingkat dunia (Murdowo, 2018).

Provinsi Riau menempati urutan ke 11 dengan jumlah sebanyak 119 perguruan tinggi (4 PTN dan 115 PTS) pada tahun 2024. Namun demikian, pada peringkat PT terbaik tahun 2024 di Indonesia, cuma 2 PT terbaik di Riau yang termasuk kedalamnya. Universitas Riau yang merupakan PT terbaik di Riau menempati urutan ke 53 top 100 PT di Indonesia, yang disusul oleh Universitas Islam Riau yang menempati urutan ke 98. ([kemendikbudristek.go.id](http://kemendikbudristek.go.id)).

Kinerja perguruan tinggi salah satunya dapat dilihat dari pemeringkatan PT. Pemeringkatan menilai kinerja PT dengan menggunakan

berbagai indikator pengukuran (Hermawan et al., 2019).

Tujuan utama dari PT adalah untuk membangun universitas kelas dunia (Zhuang dan Liu, 2020). Untuk mencapai tujuan ini, sebagian besar PT top di dunia, telah menerapkan sistem jalur masa kerja untuk mengevaluasi kinerja staf akademis (Wang dan Jones, 2020). Kapasitas staf menjadi faktor utama yang menghambat implementasi praktik bisnis di sektor publik (Haldma dan Laats, 2002). Penelitian sebelumnya (Schick, 2007; Melkers dan Willoughby, 2001; Amirkhani et al., 2019; McNab dan Melese, 2003; Douglas, 2000; Lopez dan Hiebl, 2015; Egan dan Tweedie, 2018) memberi perhatian khusus pada pentingnya kapasitas staf dalam mendukung praktik-praktik inovatif. Namun, tidak banyak yang menyoroti kapasitas staf pada PT. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut serta memberi bukti empiris hubungan sebab akibat antara kapasitas staf, dukungan manajemen puncak dan kinerja universitas.

### **Klarifikasi Konseptual**

Dalam organisasi, salah satu masalah krusial yang dapat membatasi adopsi inovasi adalah kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia yang tersedia. Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya staf yang berkualitas sebagai faktor penting yang terkait dengan adopsi dan pengembangan inovasi (Amirkhani et al., 2019). Lopez dan Hiebl (2015) menyatakan bahwa staf akuntansi harus memiliki banyak tanggung jawab dan peran daripada hanya berfokus pada satu bidang manajerial. Penelitian ini menggabungkan situasi aktual PT dan penelitian sebelumnya dan mendefinisikan kapasitas staf sebagai pengetahuan dan keterampilan profesional yang diperlukan staf dan menerima pelatihan yang memadai.

Richard et.al (2009) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah variabel dependen utama yang menarik bagi para peneliti yang tertarik pada hampir semua bidang akuntansi manajemen. Menurut penelitian sebelumnya (Parker, 2011; Anderson, 2006; Sharifabadi, 2012; Guthrie

dan Neumann, 2007), kinerja PT dapat dibagi menjadi kinerja keuangan dan non-keuangan. Kinerja non-keuangan umumnya mencakup kinerja penelitian dan kinerja pengajaran.

### **Latar Belakang Teoritis**

Penelitian ini mengintegrasikan teori kontinjensi dan *resource dependency theory* sebagai dasar teoritisnya. Teori kontinjensi memiliki sejarah panjang dalam penelitian akuntansi (Chenhall, 2003; Franco-Santos et al., 2012). Ide inti dari teori kontinjensi adalah untuk menentukan bentuk organisasi mana yang paling cocok untuk situasi tertentu. Teori kontinjensi menunjukkan bahwa penerapan yang bersifat universal tidaklah tepat. Setiap organisasi memiliki karakteristiknya sendiri. Teori kontinjensi menjelaskan bagaimana merancang sistem manajemen yang sesuai dengan lingkungan eksternal, strategi, struktur organisasi, dan perkembangan teknologi. Mengenai kinerja organisasi, organisasi dapat memodifikasi, menyesuaikan, dan menerapkan praktik-praktik bisnis sesuai dengan karakteristik dan prioritas mereka. Selain itu, berbagai metode dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Inti dari teori kontinjensi adalah bahwa tidak ada metode yang paling tepat secara universal. Pilihan praktik dan tingkat penerapannya didasarkan pada situasi aktual organisasi (Amirkhani et al., 2019). Teori kontinjensi dapat menghubungkan variabel kapasitas staf dan kinerja organisasi.

*Resource Dependency Theory* (RDT) adalah salah satu teori yang paling berpengaruh dalam organisasi. RDT merupakan dimensi penting namun sering diabaikan yang dapat membantu menjelaskan perilaku manajerial dan organisasi (Birdsall, 2018). Penekanan pada kekuasaan dan ekspresi yang jelas tentang strategi yang tersedia bagi organisasi adalah ciri khas RDT, yang membedakannya dari teori-teori lain (Davis dan Cobb, 2010). Poin utama dari RDT adalah bahwa kontrol atas alokasi sumber daya merupakan sumber kekuasaan yang penting dalam organisasi

(Kholmuminov et al., 2018). Berdasarkan teori ini, apa yang terjadi dalam suatu organisasi bergantung pada lingkungan dan kontinjensi serta kendala dari lingkungan tersebut, seperti persyaratan penyedia sumber daya (Brusca et al., 2019). Beberapa penelitian sebelumnya (Kholmuminov et al., 2018; Coupet, 2013; Pilbeam, 2012; Fowles, 2013) meneliti penerapan RDT di pendidikan tinggi. Penelitian ini juga mendukung ide dasar RDT dengan menguji apakah kekuasaan mempengaruhi kinerja organisasi.

### Kapasitas Staf dan Kinerja Perguruan Tinggi

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa evaluasi kinerja PT sangat kompetitif. Karena output PT berbeda dengan sektor swasta, pengukurannya menjadi ambigu. Perbedaan antara staf akademik dan staf administrasi cukup signifikan, dan kepercayaan terhadap validitas dan akurasi penilaian perlu ditingkatkan. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja PT agak rumit (Alach, 2017). Banyak jenis studi tentang kinerja PT yang ada, tetapi sebagian besar studi hanya menganalisis sistem atau indikator pengukuran kinerja PT. Literatur sehubungan faktor-faktor yang berperan dalam kinerja PT serta bagaimana meningkatkan kinerja PT relatif sedikit (Heinicke dan Guenther, 2019).

Sebagai bagian dari sumber daya manusia, kapasitas staf secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Staf yang berkualitas dapat mengintegrasikan aktivitas keuangan dan bisnis serta memainkan peran penting dalam perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian, dan evaluasi organisasi. Staf yang memenuhi syarat dapat membantu organisasi mengatasi lingkungan eksternal yang terus berubah dan tekanan keuangan mengalokasikan sumber daya dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dalam memahami pengaruh kapasitas staf di PT, untuk itu penelitian ini mengintegrasikan ketergantungan sumber daya dan teori kontinjensi. Landasan teori ini digunakan

untuk menguji peran dukungan manajemen puncak terhadap kapasitas staf, penelitian ini juga menyelidiki pengaruh kapasitas staf terhadap kinerja PT. Studi ini berkontribusi pada literatur akuntansi manajemen dengan memverifikasi pengaruh kekuasaan terhadap kinerja organisasi dalam menguji peran moderasi dukungan manajemen puncak di sektor pendidikan tinggi.

### METODE

Analisis data penelitian menggunakan software SmartPLS. Selanjutnya data akan dianalisa menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Hipotesis akan diuji dengan melihat nilai t-statistik yang menggunakan nilai statistik 5% melalui proses yang disebut *bootsrapping* dengan *metode complate bootsrapping*. Untuk menerima atau menolak hipotesis menggunakan probabilitas jika nilai  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima (Ghozali & Latan, 2020).

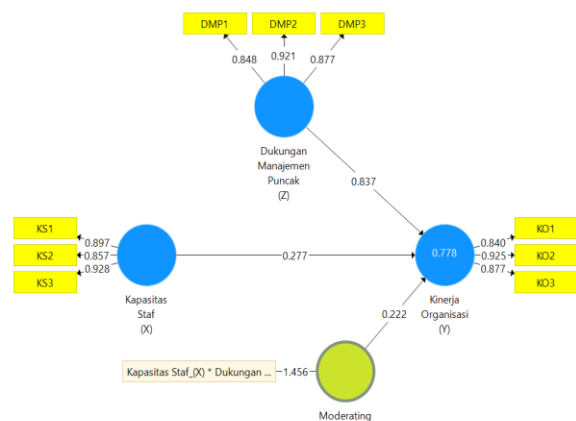
### HASIL

Subjek (responden) dalam penelitian ini adalah seluruh dosen perguruan tinggi di Provinsi Riau. Sesuai data yang diperoleh, ada 6.839 orang dosen pada Perguruan Tinggi di Provinsi Riau. Hasil kuesioner yang diperoleh dan dapat digunakan sebagai data penelitian sebanyak sebanyak 382 atau sebesar 101% dari minimal sampel yang direncanakan.

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas kontruk dan reliabilitas instrumen. Terdapat tiga nilai yang harus diperhatikan pada tahap ini yaitu pengujian validitas dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity* serta uji reliabilitas dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

**Gambar 3. Hasil Analisis Algoritm Loading Factor**



Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari gambar 3 menunjukkan seluruh *outer loading/ loading factor* memiliki nilai lebih besar dari 0,70, sehingga pengukuran ini dapat disimpulkan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen.

**Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Manajemen Puncak (Z)	0.858	0.862	0.913	0.779
Kapasitas Staf (X)	0.875	0.875	0.923	0.800
Kinerja Organisasi (Y)	0.855	0.861	0.912	0.777
Moderating Effect	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Didalam penelitian ini seluruh indikator memiliki nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 yang diartikan konstruk memiliki tingkat validitas yang baik dan telah memenuhi persyaratan validitas *convergent*. Hasil *composite reliability* dan *cronbachs alpha* seluruh variabel menunjukkan nilai diatas 0,70 yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel

**Model Struktural (Inner Model)**

Inner model menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel yang diteliti lainnya. Evaluasi inner model dengan uji *bootstrapping* menghasilkan koefisien

determinasi R-square, Q-square, *path coefficients* dan *latent variable correlations*. Hasil evaluasi inner model dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2 Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Organisasi (Y)	0.778	0.776

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square kinerja organisasi sebesar 0,778. Artinya adalah sebesar 77.8% kinerja organisasi dipengaruhi oleh kapasitas staf.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Partial Least Square**

	Pengaruh	Original Sample	Standard Sample	T	P	
	h	Mean	Deviation	Statistics	Values	
H 1	Kapasitas Staf (X) - > Kinerja Organisasi (Y)	0.277	0.28	0.057	4.858	0.000
H 2	Moderating Effect -> Kinerja Organisasi (Y)	0.222	0.22	0.025	8.778	0.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel 3 diatas maka dapat dilihat bahwa semua P value (0,000) lebih kecil dari 0,05 berarti seluruh hipotesis diterima.

**PEMBAHASAN**

**Terdapat hubungan positif antara kapasitas staf dan kinerja perguruan tinggi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas staf memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi. Hasil ini mengonfirmasi bahwa staf yang memiliki kapasitas tinggi, berupa pengetahuan dan keterampilan yang memadai, dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perguruan tinggi, terutama dalam bidang pengajaran, penelitian, dan layanan.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas staf menjadi faktor penting dalam mendukung inovasi dan kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi

tantangan eksternal yang kompleks (Amirkhani et al., 2019). Dalam kerangka *Resource Dependency Theory* (RDT), staf yang kompeten adalah sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah ketergantungan terhadap sumber daya eksternal, seperti dana dan teknologi. Organisasi yang memiliki staf yang berkualitas dapat lebih baik dalam memanfaatkan sumber daya yang ada, sehingga meningkatkan kinerja mereka (Fowles, 2013).

Penelitian ini menemukan bahwa kapasitas staf berhubungan positif dengan kinerja perguruan tinggi, dengan pengaruh yang signifikan ( $t$ -statistik 4.858 dan  $p$ -value 0,000). Kapasitas staf, yang mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, merupakan elemen krusial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perguruan tinggi. Staf yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi dapat mengimplementasikan praktik-praktik inovatif dan mendukung kegiatan akademik yang lebih berkualitas, seperti yang dijelaskan oleh Haldma dan Laats (2002), yang menekankan pentingnya kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi sektor publik. Kemampuan staf yang berkualitas dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian, yang berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan perguruan tinggi.

Selain itu, penelitian oleh Amirkhani et al. (2019) juga menunjukkan bahwa staf yang terlatih dan berpengalaman mampu menghadapi tantangan yang dihadapi perguruan tinggi, terutama dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian lingkungan eksternal. Dalam konteks pendidikan tinggi, peningkatan kapasitas staf dapat memfasilitasi perguruan tinggi dalam beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan (Guthrie & Neumann, 2007). Staf yang berkualitas dapat mengelola sumber daya pendidikan dengan lebih baik, seperti pengelolaan kurikulum dan peningkatan kompetensi mahasiswa, yang akhirnya berkontribusi pada kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan.

Kinerja perguruan tinggi, baik dalam bidang pengajaran, penelitian, maupun layanan, sangat dipengaruhi oleh kapasitas staf. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yaakub et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas staf akademik yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Staf yang berkualitas dapat menyusun program pendidikan yang lebih efektif dan efisien, serta berkontribusi dalam pengembangan riset yang dapat meningkatkan reputasi perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi untuk terus mengembangkan kapasitas stafnya melalui program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja institusi.

### **Dukungan manajemen puncak memoderasi hubungan antara kapasitas staf dan kinerja perguruan tinggi**

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak memoderasi hubungan antara kapasitas staf dan kinerja perguruan tinggi. Ini berarti bahwa dukungan manajemen puncak memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat pengaruh kapasitas staf terhadap kinerja perguruan tinggi.

Dukungan manajemen puncak yang dimaksud mencakup perhatian terhadap kinerja organisasi, kemampuan manajer dalam menggunakan teknologi, dan penggunaan teknologi informasi yang mendukung pengambilan keputusan dan efisiensi operasional. Hasil ini mendukung teori RDT, yang menekankan bahwa kontrol terhadap sumber daya dan pengelolaan ketergantungan organisasi terhadap sumber daya eksternal (termasuk dukungan dari manajemen puncak) adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi (Davis & Cobb, 2010). Dalam konteks perguruan tinggi, manajer puncak yang mendukung kapasitas staf melalui alokasi sumber daya yang tepat dapat memaksimalkan potensi staf untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi,

meskipun ada keterbatasan sumber daya lainnya.

dukungan manajemen puncak terbukti memoderasi hubungan antara kapasitas staf dan kinerja perguruan tinggi. Hasil ini menegaskan peran penting manajer puncak dalam memfasilitasi dan memperkuat pengaruh kapasitas staf terhadap kinerja perguruan tinggi. Dalam teori Resource Dependency Theory (RDT), manajemen puncak dianggap sebagai sumber daya yang sangat berharga karena mereka memiliki kontrol atas pengalokasian sumber daya dalam organisasi (Davis & Cobb, 2010). Dukungan manajerial dalam bentuk alokasi anggaran yang tepat, teknologi yang mendukung, serta kebijakan yang mendukung pengembangan staf sangat penting untuk memastikan kapasitas staf dapat dieksplorasi secara maksimal untuk mendukung kinerja perguruan tinggi.

Penelitian oleh Hsu et al. (2019) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa dukungan manajerial dapat mengkompensasi keterbatasan sumber daya lainnya dalam organisasi. Manajer puncak yang memberikan perhatian terhadap kinerja organisasi dan memanfaatkan teknologi informasi dengan bijaksana dapat meningkatkan kemampuan staf dalam melakukan tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan. Dalam konteks perguruan tinggi, dukungan manajemen puncak yang kuat berperan penting dalam memfasilitasi inovasi dan penyelesaian tantangan yang dihadapi oleh staf, seperti keterbatasan dana dan fasilitas.

Selain itu, Ali et al. (2020) dalam penelitiannya juga menekankan bahwa dukungan manajemen puncak dapat memperkuat hubungan antara kapasitas staf dan hasil organisasi. Dukungan tersebut tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga dalam bentuk motivasi, perhatian terhadap kesejahteraan staf, serta kesempatan untuk pengembangan profesional yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja staf. Oleh karena itu, peran manajemen puncak dalam mengelola sumber daya dan memberi

perhatian terhadap pengembangan staf sangat penting untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan. Dengan kata lain, tanpa dukungan manajemen puncak, kapasitas staf yang baik pun tidak akan cukup maksimal dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

## SIMPULAN

Kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang menandakan bahwa kapasitas staf dan dukungan manajemen puncak memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya sinergi antara faktor internal (kapasitas staf) dan dukungan eksternal (manajemen puncak) untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam kerangka *Resource Dependency Theory*, hasil ini mengonfirmasi bahwa perguruan tinggi, sebagai organisasi, bergantung pada kemampuan sumber daya internal dan dukungan eksternal untuk bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah.

Staf yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai dapat meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan layanan di perguruan tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan. Hasil ini juga mengonfirmasi bahwa dukungan manajemen puncak berperan sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara kapasitas staf dan kinerja perguruan tinggi. Dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak, seperti alokasi sumber daya yang tepat, pemanfaatan teknologi, dan perhatian terhadap kinerja organisasi, sangat penting untuk memaksimalkan potensi kapasitas staf dalam mencapai tujuan kinerja perguruan tinggi.

Penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terutama melalui pengembangan kapasitas staf yang terus menerus, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi

perguruan tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi untuk memperhatikan faktor internal, seperti kapasitas staf, serta faktor eksternal yang berhubungan dengan dukungan manajerial untuk mencapai kinerja yang optimal.

Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan perguruan tinggi dari berbagai wilayah di Indonesia atau negara lain untuk melihat apakah hasil penelitian ini dapat digeneralisasi lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perguruan tinggi, seperti budaya organisasi, kepemimpinan di tingkat menengah, dan kebijakan pemerintah terkait pendidikan tinggi. Selain itu, variabel moderasi dan mediasi lainnya, seperti keterlibatan mahasiswa atau penggunaan teknologi pendidikan, dapat diteliti lebih lanjut untuk memberikan wawasan tambahan. Penelitian longitudinal juga bisa dilakukan untuk memantau perubahan kinerja perguruan tinggi dalam jangka panjang, serta melihat bagaimana kapasitas staf dan dukungan manajemen puncak berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam menghadapi perubahan kebijakan atau krisis eksternal seperti pandemi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alach Z (2017) The use of performance measurement in universities. *Int J Public Sect Manag* 30(2):102–117. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-05-2016-0089>
- Aldhobaib MA (2022) Do subcultures play a role in facilitating academic quality? —a case study of a Saudi Higher Education Institution. *Humanit Soc Sci Commun* 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599022-01250-0>
- Ali M, Li Z, Khan S, Shah SJ, Ullah R (2020) Linking humble leadership and project success: The moderating role of top management support with mediation of Team building. *Int J Manag Proj Bus* 14(3):545–562. <https://doi.org/10.1108/ijmpb-01-2020-0032>
- Amirkhani T, Aghaz A, Sheikh A (2019) An implementation model of performance-based budgeting. *Int J Product Perform Manag* 69(2):382–404. <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2018-0171>
- Anderson G (2006) Carving out time and space in the managerial university. *J Organ Chang Manag* 19(5):578–592. <https://doi.org/10.1108/09534810610686698>
- Asif, M. and Searcy, C. (2014), “A composite index for measuring performance in higher education institutions”, *International Journal of Quality and Reliability Management*, Vol. 31 No. 9, pp. 983-1001, doi: 10.1108/IJQRM-02-2013-0023.
- Asiedu, M.A., Anyigba, H., Ofori, K.S., Ampong, G.O.A. and Addae, J.A. (2020), “Factors influencing innovation performance in higher education institutions”, *The Learning Organization*, Vol. 27 No. 4, pp. 365-378, doi: 10.1108/TLO-12-2018-0205.
- Badri, M.A. and Abdulla, M.H. (2004), “Awards of excellence in institutions of higher education: an AHP approach”, *International Journal of Educational Management*, Vol. 18 No. 4, pp. 224-242, doi: 10.1108/09513540410538813.
- Birdsall C (2018) Performance management in public higher education: unintended consequences and the implications of organizational diversity. *Public Perform Manag Rev* 41(4):669–695. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1481116>
- Brusca I, Labrador M, Condor V (2019) Management accounting innovations in universities: a tool for decision making or for negotiation? *Public Perform*

- Manag Rev 42(5):1138–1163. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1549086>
- Chenhall RH (2003) Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. *Account Organ Soc* 28(2-3):127–168. [https://doi.org/10.1016/s0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/s0361-3682(01)00027-7)
- Chin W, Cheah J-H, Liu Y, Ting H, Lim X-J, Cham TH (2020) Demystifying the role of causal-predictive modeling using partial least squares structural equation modeling in information systems research. *Ind Manag Data Syst* 120(12):2161–2209. <https://doi.org/10.1108/imds-10-2019-0529>
- Coupet J (2013) Historically Black Colleges and universities and resource dependence: a chow test of production functions. *J High Educ Policy Manag* 35(4):355–369. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2013.812054>
- Davis GF, Cobb JA (2010) Resource dependence theory: Past and future. In: Dobbin F, Schoonhoven CB (eds.) *Stanford's organisation theory renaissance, 1970–2000*, 28. Emerald Group, Bingley, UK, pp. 21–42
- Delone, W.H. & McLean, E.R. 2010. The Delone and Mclean Model of Information System Success: A Ten Year Update. *Journal of Management Information Systems*. Vol.19(4):9-30
- Dicker, R., M. Garcia, A. Kelly, and H. Mulrooney. 2019. “What Does ‘Quality’ in Higher Education Mean? Perceptions of Staff, Students and Employers.” *Studies in Higher Education* 44(8):1425–41. doi: 10.1080/03075079.2018.1445987.
- Douglas JW (2000) Budget reform theory: a guideline for successful budget reform. *Int J Public Adm* 23(11):1967–1996. <https://doi.org/10.1080/01900690008525533>
- Egan M, Tweedie D (2018) A “green” accountant is difficult to find: can accountants contribute to sustainability management initiatives? *Account Audit Account J* 31(6):1749–1773. <https://doi.org/10.1108/aaaj-03-2017-2891>
- Fowles J (2013) Funding and focus: resource dependence in public higher education. *Res High Educ* 55(3):272–287. <https://doi.org/10.1007/s11162-013-9311-x>
- Franco-Santos M, Lucianetti L, Bourne M (2012) Contemporary performance measurement systems: a review of their consequences and a framework for Research. *Manag Account Res* 23(2):79–119. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2012.04.001>
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen/ricky W. griffin diterjemahkan oleh Gina Gania – Ed 7, Jil. 1- Jakarta. Erlangga*
- Ghasemy M, Elwood JA (2022) Job satisfaction, academic motivation, and organizational citizenship behavior among lecturers during the covid-19 pandemic: a cross-national comparative study in Japan and Malaysia. *Asia Pac Educ Rev*. <https://doi.org/10.1007/s12564-022-09757-6>
- Guthrie J, Neumann R (2007) Economic and non-financial performance indicators in universities. *Public Manag Rev* 9(2):231–252. <https://doi.org/10.1080/14719030701340390>
- Hagerer I (2019) Universities act differently: identification of organisational effectiveness criteria for faculties. *Tert Educ Manag* 25(3):273–287. <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09031-2>
- Hair JF, Risher JJ, Sarstedt M, Ringle CM (2019) When to use and how to report the results of PLS-SEM. *Eur Bus Rev* 31(1):2–24. <https://doi.org/10.1108/ebr-11-2018-0203>

- Haldma T, Lääts K (2002) Contingencies influencing the management accounting practices of Estonian manufacturing companies. *Manag Account Res* 13(4):379–400.  
<https://doi.org/10.1006/mare.2002.0197>
- Heinicke X, Guenther TW (2019) The role of management controls in the higher education sector: an investigation of different perceptions. *Eur Account Rev* 1–50.  
<https://doi.org/10.1080/09638180.2019.1619603>
- Hermawan, S., Sriyono, S., Hariyanto, W., & Fediyanto, N. (2019). Makna Pemingkatan dan Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Perspektif Intellectual Capital. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 142.  
<https://doi.org/10.24843/jiab.2019.v14.i02.p01>
- Hsu H, Liu F, Tsou H, Chen L (2019) Openness of technology adoption, top management support and service innovation: a social innovation perspective. *J Bus Ind Market* 34(3):575–590.  
<https://doi.org/10.1108/jbim-03-2017-0068>
- Hu F, Li X (2019) Reflections on and countermeasures for the financial difficulties of colleges and universities in our country. *Stud Finance Account Educ* 30(4):50–54
- Islam Z, Doshi J, Mahtab H, Ariffin Ahmad Z (2009) Team learning, top management support and new product development success. *Int J Manag Proj Bus* 2(2):238–260.  
<https://doi.org/10.1108/17538370910949284>
- Jha S (2021) Understanding mindfulness outcomes: a moderated mediation analysis of high-performance work systems. *Humanit Soc Sci Commun* 8(1).  
<https://doi.org/10.1057/s41599-021-00708-x>
- Kholmuminov S, Kholmuminov S, Wright R (2018) Resource dependence theory analysis of higher education institutions in Uzbekistan. *High Educ* 77(1):59–79.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-018-0261-2>
- Lopez O, Hiebl M (2015) Management accounting in small and medium-sized enterprises: current knowledge and avenues for further research. *J Manag Account Res* 27(1):81–119.  
<https://doi.org/10.2308/jmar-50915>
- McNab M, Melese F (2003) Implementing the GPRA: examining the prospects for performance budgeting in the federal government. *Public Budget Finance* 23(2):73–95
- Melkers J, Willoughby K (2001) Budgeters' views of state performance–budgeting systems: Distinctions across branches. *Public Admin Rev* 61(1):54–64.  
<https://doi.org/10.1111/0033-3352.00005>
- Mizani H, Cahyadi A, Hendryadi H, Salamah S, Retno Sari S (2022) Loneliness, student engagement, and academic achievement during emergency remote teaching during COVID-19: the role of the god locus of control. *Humanit Soc Sci Commun* 9(1):1–9.  
<https://doi.org/10.1057/s41599-022-01328-9>
- Murdowo, D. (2018). In What Ways University in Indonesia as World-Class University Can Produce a Global Competitive Human Capital (Case Study: Telkom University). *International Journal of Humanities and Social Science*, 8(6), 36–43.  
<https://doi.org/10.30845/ijhss.v8n6p5>
- Parker L (2011) University corporatisation: driving redefinition. *Crit Perspect Account* 22(4):434–450.  
<https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.11.002>

- Pilbeam C (2012) Pursuing financial stability: a resource dependence perspective on interactions between province chancellors in a network of universities. *Stud High Educ* 37(4):415–429
- Podsakoff PM, Organ DW (1986) Self-reports in organisational research: problems and prospects. *J Manag* 12(4):531–544. <https://doi.org/10.1177/014920638601200408>
- Qiao C (2011) Research on the setup of accounting institutions and the configuration of accounting staff in colleges and universities—three discussions on the financial management system of colleges and universities. *Educ Account Res* 22(2):3–10
- Richard P, Devinney T, Yip G, Johnson G (2009) Measuring organisational performance: towards methodological best practice. *J Manag* 35(3):718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Sharifabadi A (2012) The effect of some contingent variables on universities' accounting systems and performance management (Doctoral thesis). University of Southhapton
- Wang S, Jones G (2020) Competing institutional logics of academic personnel system reforms in leading Chinese Universities. *J High Educ Policy Manag* 43(1):49–66. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2020.1747958>
- Yaakub, Muhammad Hafiz, and Zainal Abidin Mohamed. 2020. "Measuring the Performance of Private Higher Education Institutions in Malaysia." *Journal of Applied Research in Higher Education* 12(3):425–43. doi: 10.1108/JARHE-10-2018-0208
- Zhuang T, Liu B (2020) Power landscapes within Chinese universities: a threedimensional discourse analysis of University Statutes. *Camb J Educ* 50(5):639–656.