



## Pengaruh Kinerja Organisasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Pencapaian Visi Misi

Aji Tuhagana<sup>1\*</sup>, Rengga Madya Pranata<sup>2</sup>, Hafsari Prabhamanik Faddila<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

\*Penulis korespondensi : [aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id](mailto:aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of organizational performance and employee competency on the achievement of the vision and mission of Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang. The research background stems from the importance of synergy between effective organizational governance and the quality of human resources in realizing the strategic direction of higher education. The study employed a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 78 respondents, consisting of lecturers and permanent education staff at UBP Karawang. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that both organizational performance and employee competency have a positive and significant influence on the achievement of the university's vision and mission, both partially and simultaneously. Organizational performance exerts a more dominant influence than employee competency, with an  $R^2$  value of 0.534, indicating that 53.4% of the variation in vision and mission achievement is explained by these two variables. These findings confirm that effective governance, cross-unit coordination, and the development of professional competencies and work attitudes play a crucial role in improving institutional performance. The practical implication of this study is the need to strengthen quality management and develop sustainable competencies as key strategies in realizing the vision and mission of higher education.

**Keywords:** Employee Competence, Organizational Performance, Vision Mission Achievement, SPSS, UBP Karawang

**Abstrak,** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja organisasi dan kompetensi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang. Latar belakang penelitian berangkat dari pentingnya sinergi antara efektivitas tata kelola organisasi dan kualitas sumber daya manusia dalam mewujudkan arah strategis perguruan tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 78 responden, terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan tetap UBP Karawang. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kinerja organisasi maupun kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi dan misi universitas, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja organisasi memberikan pengaruh lebih dominan dibanding kompetensi karyawan, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,534 yang menunjukkan bahwa 53,4% variasi pencapaian visi dan misi dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas tata kelola, koordinasi lintas unit, serta pengembangan kompetensi profesional dan sikap kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja institusional. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya penguatan manajemen mutu dan pengembangan kompetensi berkelanjutan sebagai strategi utama dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi.

**Kata Kunci:** Kinerja Organisasi, Kompetensi Karyawan, Pencapaian Visi Misi, SPSS, UBP Karawang

### 1. PENDAHULUAN

Setiap institusi pendidikan tinggi memiliki visi dan misi sebagai arah strategis yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas kelembagaan. Visi dan misi tersebut merefleksikan cita-cita jangka panjang institusi serta nilai-nilai dasar yang ingin diwujudkan (Fleming, 2024). Dalam upaya mencapai visi dan misi tersebut, dibutuhkan peran aktif dari seluruh unsur organisasi, baik dari segi sistem, struktur, maupun sumber daya manusia (SDM)

yang ada di dalamnya (Nugroho, 2022). Kinerja organisasi sendiri merupakan hasil dari gabungan aktivitas dan upaya seluruh unsur manajemen, dosen, staf, hingga kebijakan institusi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pada tingkat perguruan tinggi, keberhasilan organisasi tercermin dari sejauh mana visi dan misi universitas dapat diwujudkan (Fleming, 2024). Kinerja yang efektif membentuk arah dan pola kerja institusi secara keseluruhan, sementara kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi motor penggerak operasional harian sekaligus pencapaian target strategis (Yolanda et al., 2021).

Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang menunjukkan tren positif dalam kinerja organisasi berdasarkan hasil survei antara tahun 2022 hingga 2024. Hal ini tercermin dari peningkatan peringkat uniRank dari posisi ke-30 menjadi ke-24 se-Jawa Barat serta perolehan akreditasi institusi dengan predikat “Baik Sekali” pada Oktober 2023. Beberapa program studi, seperti Sistem Informasi, Teknik Industri, Farmasi, Teknik Informatika, Manajemen, Akuntansi, dan Ilmu Hukum juga berhasil memperoleh akreditasi “Baik Sekali”. Selain itu, UBP Karawang terus mengembangkan platform e-learning sebagai bagian dari transformasi digitalnya.

Sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia, UBP Karawang menetapkan visi dan misi jangka panjang sebagai pedoman arah pengembangan institusi. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja organisasi yang optimal serta kompetensi karyawan yang mendukung pencapaian tujuan strategis. Kinerja organisasi yang baik mencerminkan efektivitas sistem manajerial, struktur kerja, dan proses internal (Sharma & Singh, 2019), sementara kompetensi karyawan berperan penting dalam mendukung proses kerja yang berkualitas dan berorientasi pada tujuan bersama (Lachvajderova et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk menilai sejauh mana kinerja organisasi berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi institusi.

Pencapaian visi dan misi UBP Karawang meliputi akreditasi institusi dan program studi yang baik, peningkatan kualitas SDM, pengembangan fasilitas serta kerja sama nasional dan internasional, dan berbagai prestasi mahasiswa. Capaian tersebut menunjukkan kontribusi nyata universitas dalam peningkatan kualitas pendidikan dan masyarakat, sejalan dengan misi untuk menghasilkan lulusan berdaya saing dan berjiwa pengabdian di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Namun demikian, masih ditemukan berbagai tantangan, seperti kurangnya kesesuaian antara kinerja unit kerja dengan rencana strategis, serta ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian komprehensif

untuk melihat sejauh mana kinerja organisasi dan kompetensi karyawan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi UBP Karawang.

Rangkaian penelitian mutakhir menunjukkan benang merah yang konsisten: kompetensi SDM pendidikan, budaya serta strategi organisasi, dan kejelasan misi–visi secara bersama-sama mendorong capaian institusi. Elistia et al. (2024) menyatakan bahwa organisasi dengan sistem evaluasi kinerja yang baik terbukti lebih cepat dan konsisten dalam mewujudkan visinya; kinerja organisasi yang kuat menjadi pendorong utama dalam mencapai arah strategis universitas. Handayani & Fitria (2020) menemukan bahwa kompetensi individu, baik guru maupun staf, berhubungan positif dengan pencapaian misi pendidikan; kompetensi pedagogik dan profesional menjadi pilar penting dalam mewujudkan visi lembaga. Temuan serupa disampaikan Mukhtar et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berkontribusi besar terhadap kinerja institusi dan pencapaian misi organisasi secara menyeluruh; kombinasi antara kompetensi dan kinerja memberikan pengaruh simultan terhadap pencapaian visi institusi. Selain itu, Windaryadi (2018) menegaskan bahwa budaya organisasi dan kinerja saling mendukung dalam mencapai visi organisasi; tim yang solid dan tata kelola yang baik mempercepat pencapaian tujuan strategis, sehingga faktor internal organisasi menjadi kunci keberhasilan jangka panjang.

Pada level mikro (kelas), kompetensi guru terbukti meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa melalui pengelolaan kelas, aktivasi kognitif, dan iklim suportif (Fauth et al., 2019; Kunter et al., 2013). Meta-analisis juga menunjukkan bahwa karakteristik dan kompetensi guru menjelaskan variasi kinerja akademik siswa, di mana refleksi profesional, pengembangan profesional, serta efikasi mengajar merupakan faktor yang paling berpengaruh (López-Martín et al., 2023). Sintesis kerangka keahlian dosen di pendidikan tinggi menegaskan keterkaitan antara tugas inti pengajar dengan keahlian profesional untuk peningkatan mutu (van Dijk et al., 2020), sementara telaah sistematis kepemimpinan guru memperlihatkan peran pentingnya dalam perbaikan praktik instruksional dan kinerja sekolah (Schott et al., 2020).

Pada level meso (organisasi), orientasi pembelajaran digital dan budaya belajar organisasi terbukti memantik perilaku inovatif yang krusial bagi transformasi institusi (Aboobaker & Zakkariya, 2021). Keselarasan budaya organisasi juga meningkatkan efektivitas manajerial pemimpin akademik (Tyagi, 2021). Dari perspektif strategis, pernyataan misi yang terdiferensiasi membantu posisi kompetitif universitas (González-Campo et al., 2021), meskipun keterbacaan misi tidak selalu berkorelasi langsung dengan kinerja; faktor usia, ukuran, dan fokus universitas lebih berpengaruh (Cortés et al., 2021). Hubungan antara misi dan kinerja juga dimediasi oleh komitmen organisasi (Macedo et al., 2016).

Pada level makro (tata kelola dan keberlanjutan), integrasi keberlanjutan ke dalam strategi kampus serta penerapan manajemen mutu berkelanjutan memperkuat proses dan budaya kualitas (Abo-Khalil, 2024; Özşen et al., 2023). Kinerja keberlanjutan perguruan tinggi meningkat ketika kekuatan pemangku kepentingan dan kelonggaran sumber daya selaras dengan postur strategis institusi (Núñez-Chicharro et al., 2023). Bukti dari konteks turbulen juga menegaskan pentingnya budaya organisasi adaptif bagi efektivitas manajemen (Nauffal & Nader, 2022). Selain itu, penguatan kompetensi personal dan sosial-emosional pendidik terbukti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, serta berdampak positif terhadap peserta didik yang secara langsung menopang pencapaian tujuan pendidikan (Molina-Moreno et al., 2024).

Secara keseluruhan, sinergi antara kompetensi individu, budaya serta kepemimpinan organisasi, dan strategi yang terarah pada misi–visi merupakan penentu utama capaian institusional. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh yang kuat antara kinerja organisasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, termasuk visi dan misi. Namun, penelitian yang secara khusus menggabungkan kedua variabel tersebut dalam konteks perguruan tinggi swasta seperti Universitas Buana Perjuangan Karawang masih terbatas.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Organisasi dan Pencapaian Visi Misi**

Kinerja organisasi dan pencapaian visi–misi dalam konteks pendidikan tinggi berangkat dari pemahaman bahwa visi dan misi merupakan arah strategis yang membingkai seluruh aktivitas kelembagaan serta merefleksikan cita-cita jangka panjang dan nilai dasar institusi. Keberhasilan pencapaiannya menuntut orkestrasi sistem, struktur, dan sumber daya manusia secara selaras (Fleming, 2024; Nugroho, 2022). Dalam kerangka itu, kinerja organisasi dipahami sebagai keluaran terintegrasi dari aktivitas manajemen, dosen, staf, dan kebijakan institusi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi; indikator keberhasilan perguruan tinggi pada akhirnya ditakar dari sejauh mana visi dan misi terwujud dalam kinerja nyata (Fleming, 2024). Kinerja yang efektif membentuk arah dan pola kerja institusi, sedangkan kompetensi karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi penggerak operasional harian yang langsung terhubung dengan target strategis (Yolanda et al., 2021).

Literatur organisasi menegaskan bahwa kualitas kinerja institusi bersandar pada efektivitas sistem manajerial, desain struktur, dan ketertataan proses internal, yang secara bersama-sama membentuk kapabilitas inti organisasi (Sharma & Singh, 2019). Di saat yang

sama, kompetensi karyawan terbukti menopang kualitas proses kerja serta memfokuskan perilaku organisasi pada tujuan bersama, sehingga menjadi prasyarat penting dalam mengakselerasi capaian visi–misi (Lachvajderova et al., 2023). Dalam praktik kelembagaan, kemajuan indikator eksternal seperti peringkat, akreditasi institusi dan program studi, serta penguatan ekosistem pembelajaran digital umumnya mencerminkan peningkatan kinerja yang sejalan dengan arah strategis, sekaligus menyingkap tantangan klasik berupa ketidakselarasan kinerja unit dengan rencana strategis dan ketidaksesuaian kompetensi–tugas yang perlu dikelola secara sistematis.

Beragam bukti empiris memperkuat tautan antara kinerja organisasi, kompetensi SDM, budaya dan strategi, dengan realisasi visi–misi. Kaji banding mutakhir menunjukkan bahwa organisasi yang menata sistem evaluasi kinerja secara baik lebih cepat dan konsisten mewujudkan visinya; kinerja organisasi yang kuat bertindak sebagai pendorong utama pencapaian arah strategis (Elistia et al., 2024). Di lingkungan pendidikan, kompetensi individu khususnya kompetensi pedagogik dan profesional berkorelasi positif dengan pencapaian misi pendidikan dan menjadi pilar penting bagi realisasi visi lembaga (Handayani & Fitria, 2020). Pada ranah yang lebih luas, kompetensi pegawai berkontribusi besar terhadap kinerja institusi dan mendorong pencapaian misi organisasi secara menyeluruh; kombinasi antara kompetensi dan kinerja memberi pengaruh simultan terhadap capaian visi institusi (Mukhtar et al., 2021). Dimensi budaya organisasi juga memainkan peran strategis: budaya yang mendukung, tim yang solid, dan tata kelola yang baik saling memperkuat kinerja dan mempercepat tercapainya tujuan strategis, sehingga faktor internal organisasi menjadi determinan penting bagi keberhasilan jangka panjang (Windaryadi, 2018).

Hubungan tersebut dapat dilacak lintas konteks pengajaran dan pengelolaan institusi. Pada praktik pembelajaran, kompetensi guru terbukti meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil belajar melalui pengelolaan kelas, aktivasi kognitif, dan penciptaan iklim suportif (Fauth et al., 2019; Kunter et al., 2013). Bukti meta-analitik menegaskan bahwa karakteristik dan kompetensi guru menjelaskan variasi kinerja akademik siswa, di mana refleksi profesional, pengembangan profesional, dan efikasi mengajar muncul sebagai penentu dominan (López-Martín et al., 2023). Di pendidikan tinggi, pemetaan tugas inti dosen yang dihubungkan dengan keahlian profesional menunjukkan jalur konkret peningkatan mutu pembelajaran (van Dijk et al., 2020), sementara kepemimpinan pendidik berkontribusi pada perbaikan praktik instruksional dan kinerja sekolah (Schott et al., 2020). Pada tataran pengelolaan organisasi, orientasi pembelajaran digital dan budaya belajar organisasi memantik perilaku inovatif yang krusial bagi transformasi institusi (Aboobaker & Zakkariya, 2021), dan keselarasan budaya

organisasi meningkatkan efektivitas manajerial pemimpin akademik (Tyagi, 2021). Dari sudut strategi, pernyataan misi yang terdiferensiasi membantu posisi kompetitif universitas, meski keterbacaan misi tidak selalu berkorelasi langsung dengan kinerja karena faktor usia, ukuran, dan fokus universitas sering kali lebih menentukan; komitmen organisasi juga teridentifikasi sebagai mediator yang mempengaruhi keterhubungan misi dengan kinerja (González-Campo et al., 2021; Cortés et al., 2021; Macedo et al., 2016).

Literatur tata kelola dan keberlanjutan memperluas bingkai hubungan misi–kinerja pada horizon jangka panjang. Integrasi keberlanjutan ke dalam strategi kampus dan penyesuaian manajemen mutu berkelanjutan memperkuat proses dan budaya kualitas institusi (Abo-Khalil, 2024; Özşen et al., 2023). Kinerja keberlanjutan perguruan tinggi meningkat ketika kekuatan pemangku kepentingan dan kelonggaran sumber daya selaras dengan postur strategis institusi, memperlihatkan bahwa konfigurasi lingkungan dan kapasitas internal bersama-sama menentukan hasil (Núñez-Chicharro et al., 2023). Dalam konteks turbulensi, budaya organisasi yang adaptif menjadi penentu efektivitas manajemen, menegaskan pentingnya kelenturan strategis dan kapabilitas pembelajaran organisasi (Nauffal & Nader, 2022). Pada dimensi sumber daya manusia, penguatan kompetensi personal dan sosial-emosional pendidik meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen sekaligus berdampak positif pada peserta didik, sehingga menopang langsung pencapaian tujuan pendidikan serta memberi umpan balik positif bagi kinerja institusi (Molina-Moreno et al., 2024).

Secara sintesis, literatur menyatakan bahwa pencapaian visi–misi merupakan hasil dari keselarasan proses–struktur yang efektif, kompetensi SDM yang relevan dan terus ditingkatkan, serta budaya–strategi–komitmen yang koheren. Efektivitas sistem manajerial, struktur kerja, dan proses internal membentuk landasan kinerja organisasi (Sharma & Singh, 2019) yang kemudian diwujudkan dalam capaian strategis yang terukur terhadap visi dan misi institut (Fleming, 2024). Kompetensi individu dan kolektif memperkuat kualitas proses pembelajaran dan kerja yang berdampak pada kinerja unit dan institusi (Yolanda et al., 2021; Handayani & Fitria, 2020; López-Martín et al., 2023; Molina-Moreno et al., 2024). Budaya belajar dan inovasi, diferensiasi misi yang bermakna, serta komitmen organisasi menopang penyelarasan strategis dan efektivitas kepemimpinan dalam menghadapi dinamika lingkungan (Aboobaker & Zakkariya, 2021; Tyagi, 2021; González-Campo et al., 2021; Cortés et al., 2021; Macedo et al., 2016). Dengan demikian, kinerja organisasi dan pencapaian visi–misi saling menguatkan dalam sebuah siklus pembelajaran strategis yang perlu dikelola secara berkelanjutan melalui tata kelola, pengembangan kompetensi, dan budaya institusional yang adaptif serta berorientasi mutu.

## **Kompetensi Karyawan dan Pencapaian Visi Misi**

Kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara konseptual dipandang sebagai penggerak operasional harian sekaligus penopang capaian strategis organisasi. Dalam konteks pendidikan tinggi, kompetensi ini berelasi langsung dengan mutu proses inti dan pencapaian target institusional yang diturunkan dari visi–misi (Yolanda et al., 2021; Fleming, 2024). Literatur manajemen menempatkan kompetensi sebagai bagian dari *infrastructure of performance*: ia bekerja melalui efektivitas sistem manajerial, struktur, dan proses, sehingga perilaku kerja individu dan kolektif terarah pada hasil yang selaras dengan tujuan strategis (Sharma & Singh, 2019). Karena itu, pengembangan kompetensi tidak hanya menyoar kecakapan teknis, tetapi juga pola pikir dan disposisi kerja yang menopang penyelarasan strategis.

Sejumlah bukti empiris menguatkan kaitan tersebut. Kajian yang menyoro kompetensi tenaga pendidik menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik dan profesional berkorelasi positif dengan kualitas proses pendidikan, yang pada gilirannya menjadi prasyarat tercapainya misi lembaga pendidikan (Handayani & Fitria, 2020). Meta-analisis menemukan bahwa karakteristik dan kompetensi guru menjelaskan variasi kinerja akademik siswa; refleksi profesional, pengembangan profesional, dan efikasi mengajar muncul sebagai faktor dengan dampak terbesar, menandakan bahwa kompetensi bukan sekadar atribut statis, melainkan kapasitas yang terus diakumulasi melalui praktik reflektif dan pembelajaran sepanjang hayat (López-Martín et al., 2023). Bukti mikro yang lebih spesifik memperlihatkan bagaimana pengelolaan kelas, aktivasi kognitif, dan penciptaan iklim suportif semuanya bentuk konkret dari kompetensi berkontribusi pada mutu pembelajaran dan hasil belajar (Fauth et al., 2019; Kunter et al., 2013). Di pendidikan tinggi, pemetaan tugas inti dosen terhadap keahlian profesional memperlihatkan jalur-jalur kompetensi yang relevan untuk peningkatan mutu, mempertegas bahwa desain pengembangan kompetensi harus ditautkan dengan peran kerja aktual agar berdampak pada tujuan institusional (van Dijk et al., 2020). Kepemimpinan pendidik turut memperbaiki praktik instruksional dan kinerja sekolah, menunjukkan bahwa kompetensi juga berwujud dalam kapasitas memimpin perubahan praktik dan kultur kerja (Schott et al., 2020).

Kompetensi karyawan tidak bekerja dalam ruang hampa, melainkan berinteraksi dengan budaya dan strategi organisasi. Orientasi pembelajaran digital dan budaya belajar organisasi terbukti memantik perilaku inovatif, yang penting bagi transformasi institusi serta akselerasi pencapaian sasaran misi di tengah dinamika lingkungan (Aboobaker & Zakkariya, 2021). Keselarasan budaya organisasi turut meningkatkan efektivitas manajerial pemimpin akademik,

sehingga kompetensi individu memperoleh konteks penguat untuk menghasilkan kinerja yang relevan dengan visi–misi (Tyagi, 2021). Pada tataran strategi, pernyataan misi yang terdiferensiasi membantu posisi kompetitif universitas, sementara temuan bahwa keterbacaan misi tidak selalu berkorelasi langsung dengan kinerja mengisyaratkan bahwa kompetensi dan kapasitas organisasi termasuk usia, ukuran, dan fokus sering kali lebih menentukan kemampuan lembaga mewujudkan misi yang dicanangkan (González-Campo et al., 2021; Cortés et al., 2021). Komitmen organisasi berperan sebagai mediator penting dalam hubungan misi–kinerja; kompetensi yang baik cenderung menumbuhkan komitmen, dan komitmen inilah yang menyalurkan dampak kompetensi menuju kinerja yang selaras dengan visi–misi (Macedo et al., 2016).

Dimensi personal dan sosial-emosional dari kompetensi juga memiliki implikasi strategis. Penguatan kompetensi ini meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen, serta berdampak positif terhadap peserta didik, membentuk umpan balik yang memperkuat proses pencapaian tujuan pendidikan dan, secara lebih luas, tujuan institusi (Molina-Moreno et al., 2024). Dengan demikian, pengembangan kompetensi yang holistik menggabungkan keterampilan profesional, pedagogik/teknis, dan sosial-emosional memperbesar peluang tercapainya indikator-indikator kinerja yang menjadi penanda realisasi visi–misi.

Secara keseluruhan, literatur menegaskan bahwa kompetensi karyawan adalah mekanisme pengungkit yang menghubungkan proses kerja sehari-hari dengan arah strategis organisasi. Kompetensi yang ditautkan secara eksplisit pada peran kerja dan didukung oleh budaya belajar, kepemimpinan yang efektif, strategi yang jelas, serta komitmen organisasi akan menghasilkan kualitas proses dan keluaran yang konsisten dengan visi–misi institusi (Yolanda et al., 2021; Sharma & Singh, 2019; Aboobaker & Zakkariya, 2021; Tyagi, 2021; González-Campo et al., 2021; Cortés et al., 2021; Macedo et al., 2016). Dalam kerangka tersebut, pencapaian visi–misi bukan sekadar hasil perumusan strategi di tingkat puncak, melainkan konsekuensi dari investasi berkelanjutan pada kompetensi karyawan dan pengondisian organisasi yang memungkinkan kompetensi itu beroperasi secara efektif menuju target strategis yang diharapkan (Fleming, 2024; Handayani & Fitria, 2020; López-Martín et al., 2023; Molina-Moreno et al., 2024).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berlokasi di Jalan H.S. Ronggowaluyo, Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa universitas tersebut merupakan

institusi pendidikan tinggi swasta yang sedang berkembang dan aktif melakukan peningkatan kinerja organisasi serta penguatan kompetensi karyawan sebagai upaya mewujudkan visi dan misi lembaga.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada pegawai non-administrasi di lingkungan Universitas Buana Perjuangan Karawang. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur, dokumen internal, serta sumber daring yang relevan untuk mendukung analisis. Penggunaan kedua jenis data ini dimaksudkan agar hasil penelitian lebih komprehensif dan objektif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu studi kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh dasar teoritis dan memperkuat pemahaman mengenai topik penelitian. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian guna memahami kondisi kerja dan situasi organisasi. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data kuantitatif dari responden, yang berisi sejumlah pernyataan terkait kinerja organisasi, kompetensi karyawan, serta pencapaian visi dan misi universitas. Seluruh item kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5, di mana skor 5 menunjukkan penilaian sangat baik dan skor 1 menunjukkan penilaian sangat tidak baik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang yang berjumlah 341 orang, terdiri dari 235 dosen dan 106 tenaga kependidikan. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria responden merupakan pegawai tetap dan telah bekerja minimal satu tahun. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sebanyak 78 responden yang dijadikan sampel penelitian.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi kriteria statistik yang baik. Analisis utama dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja organisasi dan kompetensi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi universitas. Model regresi yang digunakan adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah pencapaian visi dan misi, a merupakan konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen, serta e adalah faktor kesalahan (error term).

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kinerja organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencapaian visi dan misi. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen; semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> maka semakin besar daya jelaskan model terhadap fenomena yang diteliti.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan indikator *Corrected Item-Total Correlation* untuk mengetahui sejauh mana setiap pernyataan berkontribusi terhadap konstruk yang diukur. Ringkasan hasil pengujian untuk variabel kinerja organisasi, kompetensi karyawan, dan pencapaian visi dan misi disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Uji Validitas.

	<b>Corrected Item- Total Correlatio n</b>		<b>Corrected Item- Total Correlatio n</b>		<b>Corrected Item- Total Correlatio n</b>
<b>K1.1</b>	0.862	C1.1	0.849	V1.1	0.897
<b>K1.2</b>	0.871	C1.2	0.838	V1.2	0.901
<b>K2.1</b>	0.817	C2.1	0.91	V2.1	0.877
<b>K2.2</b>	0.861	C2.2	0.882	V2.2	0.879
<b>K3.1</b>	0.854	C3.1	0.807	V3.1	0.869
<b>K3.2</b>	0.848	C3.2	0.881	V3.2	0.927
<b>K4.1</b>	0.875	C4.1	0.892		
<b>K4.2</b>	0.796	C4.2	0.881		
		C5.1	0.878		
		C5.2	0.814		

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir memiliki nilai Corrected Item–Total Berdasarkan hasil pada tabel, seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai *Corrected Item–Total Correlation* lebih besar dari 0,30, sehingga dinyatakan valid. Untuk variabel kinerja organisasi, nilai korelasi berada pada rentang 0,796–0,875, dengan nilai terendah pada item K4.2 sebesar 0,796 dan tertinggi pada K4.1 sebesar 0,875. Variabel kompetensi karyawan memiliki rentang 0,807–0,910, dengan nilai terendah pada C3.1 sebesar 0,807 dan tertinggi pada C2.1 sebesar 0,910. Sementara itu, variabel pencapaian visi dan misi memiliki rentang 0,869–0,927, dengan nilai terendah pada V3.1 sebesar 0,869 dan tertinggi pada V3.2 sebesar 0,927. Nilai korelasi yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa antarbutir memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga seluruh item dapat digunakan untuk tahap pengujian reliabilitas.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen melalui perhitungan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas.

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Kinerja Organisasi</b>	0.960
<b>Kompetensi Karyawan</b>	0.971
<b>Pencapaian Visi Misi</b>	0.966

Hasil menunjukkan bahwa variabel kinerja organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960, kompetensi karyawan sebesar 0,971, dan pencapaian visi dan misi sebesar 0,966. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,90, yang berarti tingkat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, semua variabel memiliki konsistensi internal yang kuat, dan instrumen dinyatakan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, model diuji dengan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov terhadap nilai *Unstandardized Residual*. Ringkasan hasil uji dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		78
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92460844
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.097
	Positive	.054
	Negative	-.097
<b>Test Statistic</b>		.097
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		.065

Nilai statistik Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,097 dengan nilai signifikansi 0,065 pada  $N = 78$ . Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

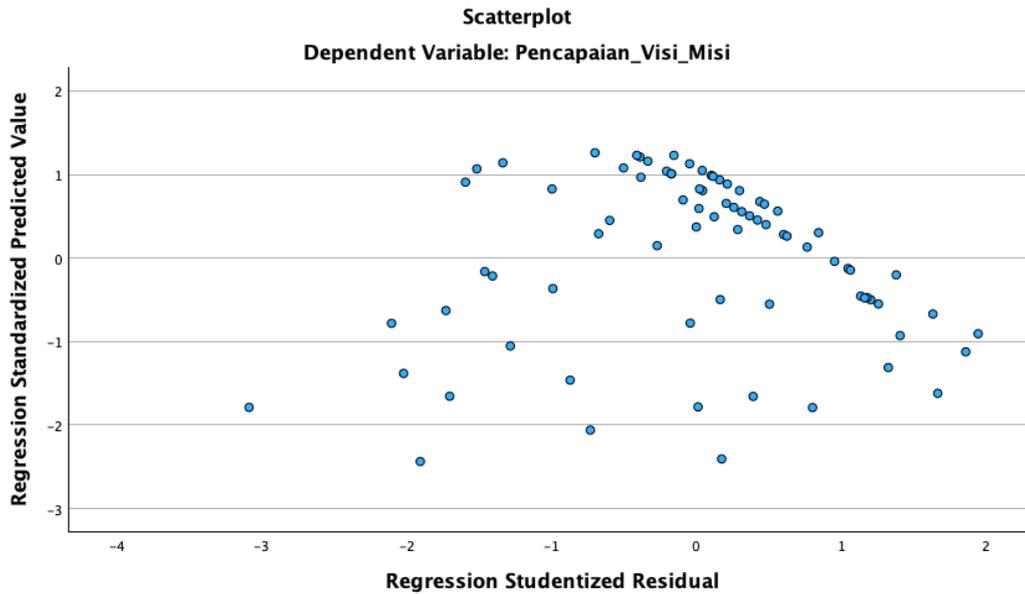
Untuk memastikan tidak terjadi hubungan kuat antarvariabel independen, dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas.**

<b>Variabel</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	Tolerance	VIF
<b>Kinerja Organisasi</b>		
<b>Kompetensi Karyawan</b>	.828	1.207
<b>Kinerja Organisasi</b>	.828	1.207

Nilai *Tolerance* sebesar 0,828 dan *VIF* sebesar 1,207 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak mengalami multikolinearitas karena nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Dengan demikian, hubungan antarvariabel independen berada pada tingkat yang wajar dan model memenuhi asumsi multikolinearitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan varians residual konstan pada seluruh tingkat prediksi. Pemeriksaan dilakukan secara visual melalui scatterplot antara nilai *standardized predicted* dan *standardized residuals* yang disajikan pada Gambar 1 berikut.



**Gambar 1.** Uji Heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil visualisasi, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa menunjukkan pola tertentu. Pola sebaran yang acak ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh kinerja organisasi dan kompetensi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi universitas. Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model secara simultan, dan hasilnya disajikan pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5.** Uji F.

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>1</b>	Regression	1357.298	2	678.649	42.916	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1185.996	75	15.813		
	Total	2543.295	77			

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,916 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Artinya, variabel kinerja organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencapaian visi dan misi universitas.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji t. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Uji t.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.330	2.014		3.638	<.001
Kinerja_Organisasi	.340	.063	.468	5.406	<.001
Kompetensi_Karyawan	.211	.046	.399	4.609	<.001

Model regresi yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 7,330 + 0,340 \cdot \text{Kinerja\_Organisasi} + 0,211 \cdot \text{Kompetensi\_Karyawan}.$$

Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,001, yang berarti keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi dan misi. Nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kinerja organisasi akan meningkatkan pencapaian visi dan misi sebesar 0,340 satuan, sedangkan setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi karyawan akan meningkatkan pencapaian visi dan misi sebesar 0,211 satuan. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, kinerja organisasi memberikan pengaruh yang sedikit lebih dominan dibanding kompetensi karyawan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung untuk menilai sejauh mana variasi pencapaian visi dan misi dapat dijelaskan oleh kinerja organisasi dan kompetensi karyawan. Ringkasan hasil analisis ditampilkan pada Tabel 4.7 berikut.

**Tabel 7.** Uji  $R^2$ .

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.521	3.97659

Nilai korelasi (R) sebesar 0,731 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,534 berarti bahwa 53,4% variasi pencapaian visi dan misi dapat dijelaskan oleh kombinasi kinerja organisasi dan kompetensi karyawan, sedangkan 46,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,521 menunjukkan stabilitas model setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang cukup kuat dan layak digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh

kinerja organisasi dan kompetensi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi Universitas Buana Perjuangan Karawang.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kinerja organisasi maupun kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Universitas Buana Perjuangan (UBP) Karawang. Secara konseptual, visi dan misi merupakan arah strategis lembaga yang menuntut keselarasan antara sistem, struktur, dan sumber daya manusia. Dalam konteks pendidikan tinggi, tingkat ketercapaian visi dan misi tercermin melalui mutu tata kelola, daya saing akademik, dan capaian akreditasi. Oleh karena itu, kinerja organisasi sebagai hasil kolektif dari proses manajerial, kebijakan, dan pelaksanaan tugas oleh seluruh elemen lembaga menjadi pendorong utama dalam mewujudkan arah strategis institusi.

Analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pencapaian visi dan misi dengan nilai koefisien 0,340 dan signifikansi di bawah 0,001. Nilai ini menandakan bahwa setiap peningkatan kinerja organisasi akan diikuti peningkatan pencapaian visi dan misi universitas. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan pada proses internal mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan serta efektivitas koordinasi antarunit dan pelaksanaan kebijakan secara konsisten berdampak langsung pada keberhasilan lembaga mencapai tujuannya. Hasil ini mempertegas pandangan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem dan struktur, tetapi juga oleh perilaku dan budaya kerja sumber daya manusia yang menjalankannya.

Dalam konteks perguruan tinggi, efektivitas kinerja organisasi terwujud melalui tata kelola akademik yang baik, produktivitas tridarma, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis. Penelitian Aboobaker dan Zakkariya (2021) menunjukkan bahwa budaya belajar organisasi dan orientasi digital mendorong perilaku inovatif, yang menjadi penggerak penting bagi transformasi kelembagaan. Temuan Tyagi (2021) juga memperkuat pandangan bahwa kesesuaian budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas manajerial pemimpin akademik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian misi institusi. Bukti empiris di UBP Karawang memperlihatkan hal serupa: peningkatan peringkat uniRank dari posisi ke-30 menjadi ke-24 se-Jawa Barat (2022–2024), perolehan akreditasi institusi “Baik Sekali” pada 2023, dan kenaikan akreditasi beberapa program studi menunjukkan bahwa penguatan tata kelola organisasi berpengaruh nyata terhadap capaian strategis. Inisiatif pengembangan platform e-learning juga mencerminkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan tuntutan era digital, yang sejalan dengan temuan van Dijk et al. (2020) dan Schott et al.

(2020) mengenai pentingnya kompetensi profesional dan kepemimpinan akademik dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi.

Secara teoretis dan empiris, hasil ini konsisten dengan temuan Elistia et al. (2024) yang membuktikan bahwa kinerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis perguruan tinggi, di mana lembaga dengan sistem evaluasi kinerja yang baik lebih cepat mencapai visinya. Temuan Windaryadi (2018) dalam konteks pemerintahan daerah juga menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang ditopang budaya kerja kondusif mempercepat pencapaian tujuan strategis. Sementara itu, studi Handayani dan Fitria (2020) serta Mukhtar et al. (2021) memperlihatkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan kekuatan internal organisasi berperan sinergis dalam mendorong pencapaian visi institusi. Hasil penelitian López-Martín et al. (2023) juga menegaskan bahwa refleksi profesional, pengembangan berkelanjutan, dan efikasi mengajar merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja akademik, yang pada akhirnya menyatu dalam kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks UBP Karawang, hasil ini memperluas bukti empiris bahwa efektivitas manajemen, tata kelola, dan perilaku kerja yang terkoordinasi secara baik berperan penting dalam realisasi visi dan misi institusional.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi dan misi dengan nilai koefisien 0,211 dan signifikansi di bawah 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti oleh peningkatan pencapaian tujuan strategis universitas. Kompetensi yang dimaksud meliputi dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang bersama-sama berperan sebagai pengungkit mutu proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi pedagogik dan profesional dosen, kecakapan manajerial serta layanan akademik tenaga kependidikan, kedisiplinan, dan orientasi mutu dalam pelaksanaan pekerjaan merupakan unsur penting yang membentuk efektivitas operasional lembaga.

Efektivitas tersebut sejalan dengan temuan Fauth et al. (2019) dan Kunter et al. (2013) yang menegaskan bahwa kualitas pengajaran, termasuk pengelolaan kelas dan iklim pembelajaran yang suportif, berpengaruh langsung terhadap hasil belajar. López-Martín et al. (2023) melalui meta-analisisnya menemukan bahwa refleksi profesional, pengembangan berkelanjutan, dan efikasi mengajar merupakan aspek kompetensi individu yang paling kuat pengaruhnya terhadap performa akademik. Penelitian van Dijk et al. (2020) juga menunjukkan bahwa pemetaan tugas dosen terhadap keahlian profesional meningkatkan mutu pendidikan tinggi, sementara Schott et al. (2020) menyoroti peran kepemimpinan akademik dalam memperkuat praktik instruksional dan kinerja kelembagaan. Dengan demikian, kompetensi

yang dimiliki individu di lingkungan universitas tidak hanya berdampak pada efektivitas personal, tetapi juga pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas kolektif ini pada akhirnya menghasilkan capaian strategis seperti peningkatan mutu akreditasi, penguatan atmosfer akademik, dan peningkatan daya saing lulusan. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Aboobaker dan Zakkariya (2021) bahwa budaya belajar organisasi dan orientasi digital memperkuat perilaku inovatif, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja lembaga. Secara empiris, hasil ini mendukung penelitian Handayani dan Fitria (2020) yang menemukan bahwa kompetensi individu berhubungan positif dengan pencapaian misi pendidikan, serta Mukhtar et al. (2021) yang menegaskan bahwa kompetensi pegawai berkontribusi besar terhadap kinerja institusional. Dengan demikian, kompetensi karyawan terbukti relevan dan berpengaruh nyata terhadap pencapaian visi dan misi UBP Karawang, sekaligus memperlihatkan bahwa sinergi antara kompetensi individu dan efektivitas sistem organisasi menjadi fondasi utama keunggulan institusional.

Analisis regresi simultan menunjukkan bahwa kinerja organisasi dan kompetensi karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencapaian visi dan misi, dengan nilai F hitung sebesar 42,916 dan signifikansi di bawah 0,001. Hasil ini mengonfirmasi bahwa kedua faktor tersebut tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam menentukan keberhasilan lembaga mencapai arah strategisnya. Secara konseptual, kinerja organisasi menyediakan kerangka koordinasi, perencanaan, dan pengendalian yang memastikan efektivitas proses kerja, sementara kompetensi karyawan menjadi penggerak utama yang mentransformasikan sistem tersebut menjadi hasil institusional yang konkret.

Temuan ini sejalan dengan bukti dari berbagai penelitian sebelumnya. Elistia et al. (2024) menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang kuat mempercepat pencapaian tujuan strategis perguruan tinggi, sementara Handayani dan Fitria (2020) serta Mukhtar et al. (2021) menegaskan bahwa kompetensi pegawai memperkuat kinerja lembaga dan mendorong pencapaian misi organisasi. Windaryadi (2018) menambahkan bahwa budaya kerja internal yang positif berperan penting dalam mempercepat pencapaian visi, sedangkan Aboobaker dan Zakkariya (2021) serta Tyagi (2021) membuktikan bahwa budaya belajar organisasi dan keselarasan budaya manajerial meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Konteks empiris di UBP Karawang memperlihatkan sinergi yang selaras dengan temuan-temuan tersebut. Peningkatan peringkat uniRank, capaian akreditasi institusi “Baik Sekali”, serta implementasi sistem pembelajaran digital menggambarkan bagaimana kombinasi antara efektivitas tata kelola dan kompetensi individu menghasilkan peningkatan kinerja yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi universitas. Sejalan dengan pandangan González-

Campo et al. (2021), keselarasan strategi dan diferensiasi misi memperkuat posisi kompetitif universitas dalam ekosistem pendidikan tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian visi dan misi di lingkungan perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan strategis di tingkat manajemen, tetapi juga oleh integrasi dinamis antara kinerja organisasi dan kompetensi karyawan. Keduanya saling melengkapi sebagai mekanisme yang membentuk efektivitas lembaga secara berkelanjutan. Kinerja organisasi menyediakan arah dan struktur, sedangkan kompetensi karyawan memastikan implementasi strategi berlangsung efektif dan adaptif terhadap perubahan. Integrasi tersebut terbukti menjadi faktor kunci dalam mengantarkan Universitas Buana Perjuangan Karawang menuju pencapaian visi dan misi institusionalnya secara nyata dan terukur.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian visi dan misi Universitas Buana Perjuangan Karawang. Tata kelola yang baik, koordinasi lintas unit yang efektif, serta implementasi kebijakan yang konsisten terbukti mendorong tercapainya sasaran strategis universitas. Di sisi lain, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional meningkatkan mutu pelaksanaan tridarma dan memperkuat kinerja institusi. Sinergi antara sistem manajerial yang efektif dan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama keberhasilan universitas dalam mewujudkan visi dan misinya.

Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya penyelarasan sasaran strategis hingga tingkat individu, penerapan siklus mutu yang konsisten, serta penguatan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan sertifikasi yang relevan. Pemanfaatan teknologi digital perlu terus ditingkatkan untuk mendukung efisiensi kerja dan pengambilan keputusan berbasis data, sementara sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat motivasi karyawan. Untuk penelitian berikutnya, disarankan memperluas variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta membandingkan hasil pada perguruan tinggi lain agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu keberhasilan pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abo-Khalil, A. G. (2024). Integrating sustainability into higher education challenges and opportunities for universities worldwide. *Heliyon*, 10(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29946>
- Aboobaker, N., & KA, Z. (2021). Digital learning orientation and innovative behavior in the higher education sector: effects of organizational learning culture and readiness for change. *International Journal of Educational Management*, 35(5), 1030-1047. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2019-0345>
- Cortés, J. D., Rivera, L., & Carbonell, K. B. (2022). Mission statements in universities: Readability and performance. *European research on management and business economics*, 28(2), 100183. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100183>
- Elistia, E., Rojuaniah, R., & Mariam, S. (2024). Analisis pendekatan balance scorecard terhadap sasaran strategis perguruan tinggi swasta. *Jurnal lentera bisnis*, 13(1), 485-496. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i1.1044>
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. *Teaching and teacher education*, 86, 102882. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102882>
- Gonzalez-Campo, C. H., Murillo-Vargas, G., & Garcia Solarte, M. (2021). Differentiation of Colombian university mission statements. *International Journal of Educational Management*, 35(7), 1421-1430. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2020-0579>
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: effects on instructional quality and student development. *Journal of educational psychology*, 105(3), 805. <https://doi.org/10.1037/a0032583>
- Lachvajderova, L., Kadarova, J., Sanchis, E., & Vano, J. M. (2023). Significance of employee education for the development of the company. *Acta Tecnológica*, 9(1), 25-29. <https://doi.org/10.22306/atec.v9i1.164>
- López-Martín, E., Gutiérrez-de-Rozas, B., González-Benito, A. M., & Expósito-Casas, E. (2023). Why do teachers matter? A meta-analytic review of how teacher characteristics and competencies affect students' academic achievement. *International Journal of Educational Research*, 120, 102199. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102199>
- Macedo, I. M., Pinho, J. C., & Silva, A. M. (2016). Revisiting the link between mission statements and organizational performance in the non-profit sector: The mediating effect of organizational commitment. *European Management Journal*, 34(1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.10.003>
- Molina-Moreno, P., Molero-Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., & Gázquez-Linares, J. J. (2024, August). Analysis of personal competences in teachers: a systematic review. In *Frontiers in Education* (Vol. 9, p. 1433908). Frontiers Media SA. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1433908>

- Mukhtar, A., Toto, H. D., & Mutmainnah, I. (2021). Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(2), 283-291. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.1952>
- Nauffal, D., & Nader, J. (2022). Organizational cultures of higher education institutions operating amid turbulence and an unstable environment: the Lebanese case. *Higher Education*, 84(2), 343-371. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00771-y>
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012-018. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Núñez Chicharro, M., Mangena, M., Alonso Carrillo, M. I., & Priego De La Cruz, A. M. (2024). The effects of stakeholder power, strategic posture and slack financial resources on sustainability performance in UK higher education institutions. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 15(1), 171-206. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2022-0375>
- Ozsen, T., Uslu, B., & Aypay, A. (2023). Strategy adaptation for sustainable quality management in universities: a systematic literature review. *Tertiary Education and Management*, 29(4), 447-469. <https://doi.org/10.1007/s11233-022-09098-4>
- Pearce, J. A., & David, F. (1987). Corporate mission statements: The bottom line. *Academy of Management Perspectives*, 1(2), 109-115.
- Fleming, R. S. (2024). Institutional Mission and Vision. In *Preparing for a Successful Faculty Career: Achieving Career Excellence as a Faculty Member* (pp. 13-15). Cham: Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-50161-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-50161-6_3)
- Schott, C., van Roekel, H., & Tummers, L. G. (2020). Teacher leadership: A systematic review, methodological quality assessment and conceptual framework. *Educational research review*, 31, 100352. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100352>
- Sharma, N., & Singh, R. K. (2019). A unified model of organizational effectiveness. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(2), 114-128. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2018-0084>
- Tyagi, N. (2021). Aligning organizational culture to enhance managerial effectiveness of academic leaders: an interface for employee engagement and retention. *International Journal of Educational Management*, 35(7), 1387-1404. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2020-0447>
- Van Dijk, E. E., Van Tartwijk, J., Van Der Schaaf, M. F., & Kluijtmans, M. (2020). What makes an expert university teacher? A systematic review and synthesis of frameworks for teacher expertise in higher education. *Educational Research Review*, 31, 100365. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100365>
- Windaryadi, C. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177-184. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7381>

Yolanda, R. D., Hidayat, S., & Hamidah, H. (2021). Human Resources Competency In Improving Employee Performance. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 51-59. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.5>