



Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan

Determinant Competency Factor Models for Graduates Private Islamic College in Medan City

Yudi Siswadi, Radiman, Jufrizen & Muslih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 26 Februari 2020; Disetujui: 01 April 2020; Diterbitkan: 30 April 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana model faktor determinan kompetensi lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Kota Medan seperti Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Islam Sumatera Utara, Universitas Muslim Nusantara dan Universitas Alwasliyah- Medan. Responden yang akan diambil 135 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, penyebaran daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah Model Persamaan Struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Tata Kelola, Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan, Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan, dan Kinerja dosen berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dan Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan melalui tata kelola dan Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan melalui kinerja dosen Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan.

Kata Kunci: Kompetensi Lulusan, Perguruan Tinggi Agama Islam, Swasta

Abstract

This study aims to determine how the determinant factor model of competence of graduates of private Islamic tertiary institutions in the city of Medan. The population in this study are all Private Islamic College Students in Medan. The respondents will be taken 135 respondents. Data collection in this research was conducted by means of interviews, questionnaires and documentation. The data analysis method used was the Structural Equation Model. The results showed that Foundation Management affected Governance, Foundation Management affected Lecturer Performance, Foundation Management affected graduate Competence, University Governance affected Lecturer Performance, University Governance affected Graduates' Competence, and Lecturer Performance influenced Graduates Competence. Private Islamic College in the City of Medan. Foundation Management influences Lecturer Performance and Foundation Management influences graduate Competence through governance and University Governance influences graduate Competency through lecturers' performance in Private Islamic Universities in Medan.

Keywords: *Competencies of Graduates, Islamic Higher Education, Private*

How to Cite: Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J. & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1): 230-242.

*Corresponding author:

E-mail: muslih@umsu.ac.id

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2550-1305 (Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu persoalan yang tidak ada habisnya untuk diteliti dari waktu ke waktu. Suatu Negara akan maju apabila didukung oleh pendidikan yang unggul, kompetitif, dan yang mampu menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia yang handal serta yang dapat dijadikan sebagai dasar penggerak setiap dimensi pembangunan Negara tersebut. Kita menyadari bahwa pembangunan sebuah Negara untuk menjadi Negara yang maju dan besar harus dimulai dari sektor pendidikan, hal ini dapat dijelaskan bahwa suatu Negara yang belum berhasil membangun pendidikan, maka mustahil Negara tersebut akan menjadi suatu Negara yang maju. Demikian juga halnya dengan daerah akan sangat sulit berkembang atau maju apabila pembangunan dibidang pendidikannya tidak berada pada jalur yang benar menuju kemajuan yang akan datang.

Lulusan perguruan tinggi di tanah air perlu mendapatkan perbaikan karena masih banyak lulusan perguruan tinggi yang masih menganggur. Dalam rangka menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang memiliki kompetensi yang baik, Pemerintah juga telah mencanangkan kurikulum berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Kurikulum KKNI memuat kompetensi mata kuliah yang terdiri dari kognitif, psikomotorik, dan afektif atau sikap. KKNI merupakan kerangka penjenjangan kualifikasi kerja yang menyandingkan, menyetarakan, mengintegrasikan, sektor pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan jabatan kerja di berbagai sektor.

Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan perguruan tinggi dirasakan sangat perlu, termasuk meningkatkan kinerja

dosen non pegawai negeri sipil, karena saat ini banyak dosen non pegawai negeri sipil yang bekerja di perguruan tinggi negeri maupun swasta kurang diperhatikan oleh organisasi. Hal ini terlihat dari kompetensi yang dimiliki dosen non pegawai negeri sipil jauh lebih baik dari dosen yang sudah pegawai negeri sipil, akibatnya dosen non pegawai negeri sipil kurang mendapatkan pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan untuk mendidik mahasiswa (Purba, 2018).

Kinerja dosen Medan memiliki peran yang sangat penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan perguruan tinggi. Kinerja dosen saat ini perlu untuk diperhatikan karena dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab.

Peningkatan kompetensi dosen sangat penting dalam menghasilkan lulusan berkualitas. Hasil penelitian (Rachman, 2012) menunjukkan kemampuan intelektual, pembelajaran organisasi dan internal locus of control memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dan juga tidak langsung, pengaruh signifikan dan positif terhadap kompetensi, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh langsung, signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Kinerja dosen perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan sekaligus dapat memperbaiki/

meningkatkan mutu perguruan tinggi. Dosen sebagai kunci keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh semua sumber daya pendidikan yang ada. Oleh sebab itu, untuk menciptakan tentang yang berpengaruh terhadap kinerja dosen, di antaranya adalah faktor yang berhubungan dengan kemampuan intelektual, faktor yang berhubungan dengan pembelajaran organisasi, faktor yang berhubungan dengan kompetensi, kepuasan kerja dan motivasi kerja (Purba, 2018).

Kreitner & Kinicki, (2014) menjelaskan bahwa konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. (Wood et al., 2001); (Harris, 2000), (Robbins & Judge, 2011), menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu yang sifatnya potensial. Untuk kemampuan, merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan menurut (Spencer & Spencer, 1993), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job Task* (tugas pekerjaan).

Gordon, (1988) menjelaskan beberapa aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi: Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif; Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif; Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk

melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar; Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, Costa, Roe, & Taillieu, (2001), kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Spencer & Spencer, (1993), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu: (1) Kompetensi dasar (*Threshold Competency*, dan (2) Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Pada *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada beberapa Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Mahasiswa Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Kota Medan seperti Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Universitas Islam Sumatera Utara,

Universitas Muslim Nusantara dan Universitas Alwasliyah- Medan. Menurut (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014), ukuran responden yang ideal dan representative adalah tergantung pada jumlah semua indikator pada variabel dikalikan 5 – 10. Pada penelitian ini, terdapat 27 item pertanyaan. Batas minimal responden untuk penelitian ini adalah $56 \times 5 = 280$, sedangkan batas maksimalnya $56 \times 10 = 560$. Dengan demikian responden yang akan diambil 280 responden. Jumlah tersebut dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti karena sudah memenuhi batas minimal sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara Wawancara terstruktur (*Interview*), Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*) dan studi dokumentasi. Untuk melihat instrument yang disusun memerlukan alat ukur yang baik, maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

Metode analisis data yang digunakan adalah Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*) dari paket software statistik LISREL 8.80 dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan struktural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relative “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Struktural

Setelah melakukan perhitungan dan analisis terhadap *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), maka dapat diukur *latent score variabel* (LVS) untuk masing-masing dimensi guna direduksi menjadi indikator pada setiap variabel. Analisis terhadap model struktural mencakup beberapa hal yaitu:

1. Uji Kecocokan Keseluruhan Model

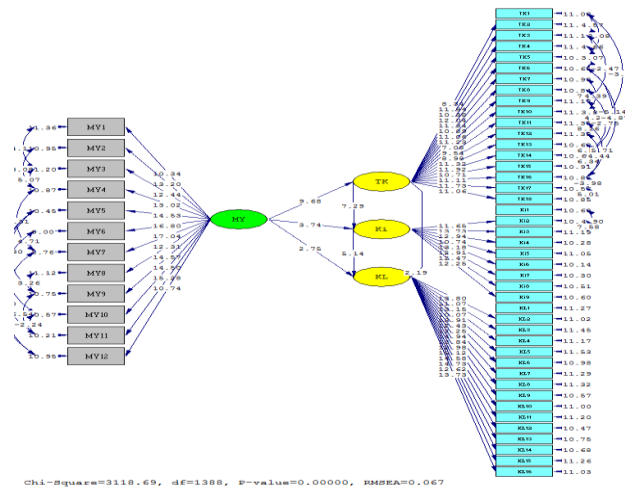
Tabel 1. Goodness of Fit Structural Equation Model (SEM)

| Ukuran GoF | Nilai | Tingkat Kecocokan |
|---|-------|-------------------|
| χ^2/df | 2.24 | Good Fit |
| Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) | 0.067 | Good Fit |
| Non-Normed Fit Index (NNFI) | 0,98 | Good Fit |
| Normed Fit Index (NFI) | 0.96 | Good Fit |
| Relative Fit Index (RFI) | 0.96 | Good Fit |
| Incremental Fit Index (IFI) | 0,98 | Good Fit |
| Comparative Fit Index (CFI) | 0,98 | Good Fit |

Pada Tabel 1 di atas kita bisa melihat nilai χ^2/df sebesar 2.24 yang masuk ke dalam kategori *good fit* karena masih dibawah 5. Nilai RMSEA, NFI, dan RFI NNFI, IFI, dan CFI semuanya masuk ke dalam kategori *good fit*. Jadi dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model sudah sangat baik.

2. Analisis Hubungan Kausal

Pengujian statistik untuk hubungan kausal model struktural ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai kritis dari *t-value* adalah ± 1.96 . Hasil estimasi semua hubungan kausal penelitian bisa dilihat pada hasil *output* LISREL 8.80 berikut ini :



Gambar 1. Model Struktural (t-values)

Dari persamaan kausal di atas, *t-value* yang besar nilai absolutnya > 1.96 memiliki arti bahwa koefisien lintasan tersebut adalah signifikan (Wijanto, 2008). Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 6 koefisien lintasan yang signifikan dan tidak ada koefisien lintasan yang tidak signifikan. Dari *structural form equation* di atas dapat dilihat nilai R^2 masing masing persamaan. Nilai R^2 berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya. Berikut hasil interpretasi dari koefisien determinasi:

1. TK (Tata Kelola) memiliki R^2 sebesar 0.48, angka ini menunjukkan bahwa Manajemen Yayasan (MY) dapat menjelaskan 48% varian dari Tata

Kelola Yayasan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

2. Ki (Kinerja Dosen) memiliki R^2 sebesar 0.63, angka ini menunjukkan bahwa Manajemen Yayasan dan Tata Kelola dapat menjelaskan 63% varian dari Kinerja Dosen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

3. KL (Kompetensi lulusan) memiliki R^2 sebesar 0.57, angka ini menunjukkan bahwa Manajemen Yayasan, Tata Kelola, dan Kinerja Dosen dapat menjelaskan 57% varian dari Kompetensi lulusan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga

menghasilkan *critical t-value* sebesar ± 1.96 . Hipotesis diterima apabila *t-value* yang didapat ≥ 1.96 , sedangkan hipotesis tidak didukung apabila *t-value* yang

didapat < 1.96 . Berikut ini adalah tabel dari pengujian hipotesis untuk menjawab keseluruhan pertanyaan penelitian:

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Model Penelitian H1-H6

| Hipotesis | Pernyataan | T-Hitung | T-Tabel | Keterangan |
|----------------|---|----------|---------|------------|
| H ₁ | Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Tata Kelola | 9.68 | 1,96 | Signifikan |
| H ₂ | Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen | 3.74 | | Signifikan |
| H ₃ | Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan | 2.76 | | Signifikan |
| H ₄ | Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kinerja Dosen | 7.29 | | Signifikan |
| H ₅ | Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan | 2.19 | | Signifikan |
| H ₆ | Kinerja dosen berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan | 5.14 | | Signifikan |

2. Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis untuk pengaruh tidak langsung. Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga menghasilkan *critical t-value* sebesar ± 1.96 . Hipotesis diterima apabila *t-value* yang didapat ≥ 1.96 , sedangkan hipotesis tidak didukung apabila *t-value* yang didapat < 1.96 . Berikut ini adalah tabel dari pengujian hipotesis untuk menjawab pengaruh tidak langsung.

Tabel 3.

Pengujian Hipotesis Model Penelitian

| Hipotesis | Intervening | |
|---|-------------|---------------|
| | Tata Kelola | Kinerja Dosen |
| Pengaruh Variabel Tidak Langsung (thitung) | | |
| Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen | 6.88 | - |
| Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan | 6.84 | - |
| Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan | - | 4.45 |

Pengaruh Manajemen Yayasan Terhadap Tata Kelola Universitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 9,68. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1 adalah lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Yayasan berpengaruh positif terhadap Tata Kelola Universitas secara signifikan. Dengan demikian, bahwa semakin baik Manajemen Yayasan, maka Tata Kelola Universitas akan semakin baik pula. Manajemen yayasan erat hubungannya dengan tata kelola universitas, artinya apabila manajemen yayasan baik tentunya tata kelola universitas juga pasti baik dan sebaliknya. Untuk dapat mencapai tujuan yang baik antara manajemen yayasan dan tata kelola universitas, maka perlu dibentuk suatu organisasi yang pada pokoknya secara fungsional dapat mengelola yayasan dan universitas yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Suryarama, 2009) yang berkesimpulan bahwa pembagian tugas dan wewenang antara pengurus yayasan dengan pengelola universitas terlihat tidak seimbang karena pengurus yayasan sangat berperan dalam mengelola bidang administrasi dan keuangan PTS; Terjadinya perselisihan pendapat antara pengurus yayasan dengan pengelola PTS pada umumnya disebabkan oleh permasalahan keuangan dan pengelolaan administrasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Nurhayati, 2014) yang menyatakan bahwa otonomi dan akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Universitas berusaha untuk menciptakan lembaga dengan otonomi sehingga diperoleh suatu fleksibilitas untuk mengendalikan, di sisi lain juga berusaha untuk memastikan bahwa universitas mempunyai akuntabilitas atas dana publik, serta memberikan pendidikan yang berkualitas sebagai imbalan atas dukungan publik, dan menghasilkan lulusan, penelitian dan pelayanan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perekonomian. Tata kelola yang baik melalui otonomi dan akuntabilitas akan mengarah ke *good management*, kinerja yang baik, pengelolaan yang baik terhadap uang publik, keterlibatan yang baik dengan publik sehingga tercapai hasil yang baik.

Pengaruh Manajemen Yayasan Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 3.74. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1

adalah lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Yayasan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen secara signifikan. Dengan demikian, bahwa semakin baik Manajemen Yayasan, maka kinerja dosen akan semakin baik pula. Manajemen yang baik erat hubungannya dengan kinerja dosen. Dosen memegang peranan yang sangat penting dan strategis bagi kemajuan sebuah universitas. Dosen adalah pendidik profesional yang dapat menetapkan apa yang baik bagi mahasiswa berdasarkan pertimbangan profesionalnya, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu penentu utama dalam menjaga kelangsungan serta menjamin adanya suasana yang kondusif bagi universitas. Pada dasarnya, peran dosen sangat kompleks tidak hanya mencakup pada tridharma perguruan tinggi namun lebih daripada itu.

Pengaruh manajemen yayasan terhadap kinerja dosen sangat kuat, artinya kinerja dosen akan meningkat jika yayasan mendukung dimensi penelitian dan pengembangan ilmu dari sisi biaya penelitian. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dosen harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan dosen tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey & Blanchard, 2001). Sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim akan menjadi kunci keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan

penelitian (Suryarama, 2009) dimana Yayasan memiliki peran dalam pengembangan kompetensi dosen. Yayasan sangat mempengaruhi kinerja dosen dalam hal pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Kesempatan peningkatan karir dosen sangat tergantung pada yayasan.

Pengaruh Manajemen Yayasan Terhadap Kompetensi Lulusan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2.76. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1 adalah lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Yayasan berpengaruh positif terhadap kompetensi lulusan secara signifikan. Dengan demikian, bahwa semakin baik Manajemen Yayasan, maka kompetensi lulusan akan semakin baik pula. Manajemen yayasan merupakan faktor yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di universitas. Penelitian ini sejalan dengan (Suryarama, 2009) menyimpulkan bahwa Pengelola PTS diangkat dan diberhentikan oleh pengurus yayasan sehingga pengelola PTS harus bertanggung jawab kepada pengurus yayasan; Pengurus yayasan sangat berperan dalam ikut mengelola suatu PTS.

Suryarama, (2009) dalam penelitiannya menyarankan agar pengelolaan bidang administrasi, keuangan, maupun akademik di PTS sebaiknya diserahkan sepenuhnya kepada PTS yang bersangkutan. Pengurus yayasan hendaknya lebih fokus memikirkan kebijakan untuk pengembangan kegiatan yayasan. Pemisahan kewenangan tersebut

sangat penting untuk menghindari timbulnya perselisihan antara pengurus yayasan dengan pengelola PTS.

Pengaruh Tata Kelola Universitas Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 7.29. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1 adalah lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tata Kelola Universitas berpengaruh positif terhadap kinerja dosen secara signifikan. Dengan demikian, bahwa semakin baik Tata Kelola Universitas, maka kinerja dosen akan semakin baik pula. Tata Kelola universitas yang diterapkan bukan hanya mencakup relasi pengelolaan universitas melainkan dengan adanya sinergis yang sejajar.

Tata kelola yang baik sangat erat hubungannya dengan kinerja dosen. Tata kelola universitas yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja dosen, artinya apabila tata kelola universitasnya baik maka kinerja dosen juga baik. Kinerja dosen tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh tata kelola universitas yang baik.

Hal ini sejalan dan sesuai dengan dengan penelitian (Soemantri, 2009) menyatakan bahwa tata kelola Perguruan Tinggi yang efektif yaitu memberi kontribusi terhadap keberhasilan universitas. Dengan demikian keberhasilan organisasi tidaklah ditentukan semata-mata hanya oleh pemimpin dan tata kelola (*good governance*) yang baik, namun ditentukan oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan, kematangan sub-ordinat, tim kerja, dan semangat wirausaha. Pengaruh tata kelola universitas terhadap dosen telah diteliti (Chairunnisa, 2015)

dengan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tata kelola universitas dan profesionalitas dosen.

Pengaruh Tata Kelola Universitas Terhadap Kompetensi Lulusan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 2.19. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1 adalah lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tata Kelola Universitas berpengaruh positif terhadap kompetensi lulusan secara signifikan. Dengan demikian, bahwa semakin baik Tata Kelola Universitas, maka kompetensi lulusan akan semakin baik pula.

Asmawi, (2005) menyimpulkan bahwa Pengelola perguruan tinggi perlu mendorong upaya peningkatan kualifikasi tenaga dosen dengan pendidikan lanjutan ke S2 dan S3 atau kegiatan kampus dengan fasilitas yang memadai agar kualitas sumberdaya dapat ditingkatkan sehingga secara otomatis akan mendorong peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi; Tuntutan terhadap mutu pendidikan yang terus ditingkatkan sebagai upaya untuk menciptakan output yang berkualitas dan siap terjun kepasar kerja serta untuk memenuhi standar nasional pendidikan; *Output* yang dihasilkan harus berdasarkan suatu proses yang matang dan didukung oleh input yang baik pula; dan kerjasama yang sinergi dalam mendukung proses penyelenggaraan dan sumber daya perguruan tinggi guna meningkatkan mutu pendidikan harus mendapat perhatian

pemerintah, dunia usaha atau industri dan pengelola pendidikan.

Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Kompetensi Lulusan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diperoleh hasil *output* berupa *t-value* sebesar 5.14. Hasil *t-value* yang ditunjukkan oleh hipotesis 1 adalah lebih besar dari 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja dosen berpengaruh positif terhadap kompetensi lulusan secara signifikan. Dengan demikian, bahwa semakin tinggi Kinerja dosen, maka kompetensi lulusan akan semakin baik pula.

Kinerja dosen erat hubungannya dengan kompetensi lulusan. Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Kualitas sumber daya manusia termasuk dosen merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi lulusan mahasiswa.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Razak, Syah, & Hasibuan, 2016) yang berkesimpulan bahwa tingkat mutu pendidikan, kepemimpinan, kinerja dosen dalam kategori tinggi atau dengan kata lain terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Perbaikan mutu pendidikan akan terlaksana dengan baik jika perencanaan dan evaluasi dari berbagai kegiatan pengelolaan yang telah dijalankan dalam kurun waktu tertentu, baik dalam

pengelolaan manajemen universitas maupun proses pembelajaran serta manajemen sumber daya manusia.

Penelitian (Narimawati, 2007) menyimpulkan bahwa dosen merupakan aset utama suatu institusi pendidikan tinggi, oleh karena itu pentingnya pemahaman modal intelektual: kompetensi, komitmen, dan pengendalian pekerjaan bagi para dosen sehingga terbentuk kesinergian, yang pada akhirnya dapat menciptakan kompetensi lulusan yang mampu bersaing di pasar tenaga kerja, sesuai dengan harapan pengguna tenaga kerja (*user*). Begitu juga hasil penelitian (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) menyimpulkan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen antara lain kompensasi, budaya organisasi, etika kerja islam, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Pengaruh Manajemen Yayasan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Tata Kelola Universitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen yayasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui tata kelola universitas pada universitas swasta di Kota Medan. Manajemen yayasan sangat erat hubungannya dengan kinerja dosen, artinya apabila manajemen yayasan baik tentunya kinerja dosen juga pasti baik dan sebaliknya. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh manajemen yayasan dan kinerja dosen, tentunya diperlukan sinergi antara manajemen yayasan dengan kinerja dosen. Kinerja dosen yang baik dan berkualitas juga harus didukung oleh manajemen yayasan yang baik. Manajemen yayasan yang baik

berpengaruh terhadap tata kelola universitas. Artinya, apabila manajemen yayasan telah menjalankan fungsinya dengan baik, tentunya tata kelola universitas juga akan terlaksana dengan baik. Suryarama, (2009) melakukan penelitian tentang peran yayasan dalam Pengelolaan Bidang Pendidikan pada Perguruan Tinggi Swasta, menyimpulkan bahwa pengelola PTS diangkat dan diberhentikan oleh pengurus yayasan sehingga pengelola PTS harus bertanggung jawab kepada pengurus yayasan; Pengurus yayasan sangat berperan dalam pengelolaan suatu PTS. Meskipun sudah ada pimpinan universitas dan jajaran di bawahnya, peran pengurus yayasan dalam ikut serta mengelola PTS sangat dominan; Sejumlah pengurus yayasan menyatakan pernah berbeda pendapat dengan pengelola PTS.

Pengaruh Manajemen Yayasan Terhadap Kompetensi Lulusan Melalui Tata Kelola Universitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen yayasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi lulusan melalui tata kelola universitas. Manajemen yayasan merupakan faktor yang sangat penting dalam penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di universitas.

Kompetensi lulusan erat hubungannya dengan manajemen yayasan. Demikian juga dengan lulusan, lulusan yang berkualitas sangat ditentukan oleh tata kelola universitas. Suryarama, (2009) dalam penelitiannya menyarankan agar pengelolaan bidang administrasi, keuangan, maupun akademik di PTS sebaiknya diserahkan sepenuhnya kepada

PTS yang bersangkutan. Pengurus yayasan hendaknya lebih fokus memikirkan kebijakan untuk pengembangan kegiatan yayasan. Pemisahan kewenangan tersebut sangat penting untuk menghindari timbulnya perselisihan antara pengurus yayasan dengan pengelola PTS.

Pengaruh Tata Kelola Universitas Terhadap Kompetensi Lulusan Melalui Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil pengolahan data dan uji hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa tata kelola universitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi lulusan melalui kinerja dosen. Tata kelola universitas merupakan sebuah konsep yang muncul karena kesadaran atas penyelenggaraan universitas dan institusi universitas. Tata kelola universitas yang baik (*Good University Governance*) erat hubungannya terhadap kompetensi lulusan. Artinya, pengelolaan universitas yang baik dan benar menentukan kompetensi lulusan. Kompetensi lulusan juga sangat erat hubungannya dengan kinerja dosen. Dosen yang berkualitas dan berkinerja baik tentunya akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Suryarama, (2009) dimana pengelolaan bidang administrasi, keuangan, maupun akademik di PTS sebaiknya diserahkan sepenuhnya kepada PTS yang bersangkutan. Pengurus yayasan hendaknya lebih fokus memikirkan kebijakan untuk pengembangan kegiatan yayasan. Pemisahan kewenangan tersebut sangat penting untuk menghindari

timbulnya perselisihan antara pengurus yayasan dengan pengelola PTS.

Sundara, (2013) meneliti kontribusi kompetensi profesional dan kinerja dosen terhadap indeks prestasi kumulatif mahasiswa, dan menyimpulkan terdapat hubungan dan kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional, dan kinerja dosen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap indeks prestasi kumulatif mahasiswa.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Tata Kelola, Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan, Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kinerja Dosen, Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan, dan Kinerja dosen berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Secara tidak langsung Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dan Manajemen Yayasan berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan melalui tata kelola dan Tata Kelola Universitas berpengaruh terhadap Kompetensi lulusan melalui kinerja dosen Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan.

Kompetensi lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan saat ini masih sangat lemah ditinjau dari aspek sikap dan karakter, sementara hal ini merupakan bagian yang terpenting dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pengelola Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan disarankan supaya melakukan sistem

pembelajaran dan kurikulum yang mengarah pada pembentukan sikap dan karakter yang baik bagi para lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Kinerja dosen perlu ditingkatkan dari sisi penelitian dan pengembangan ilmu. Mengingat hal ini masih merupakan bagian terlemah dari tridharma perguruan tinggi yang ada di lingkungan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. Dalam rangka peningkatan kompetensi lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan, perlu dilakukan perbaikan seluruh komponen tata kelola universitas melalui sebuah sistem yang dapat menjamin terwujudnya *Good University Governance* (GUG).

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawi, M. R. (2005). Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi. *Makara, Sosial Humaniora*, 9(2), 66–71.
- Chairunnisa, C. (2015). Hubungan Tata Kelola Universitas Dan Profesionalitas Dosen, Dengan Mutu Layanan Pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(3), 184–197.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within Teams: The Relation with Performance Effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 225–244. <https://doi.org/10.1080/13594320143000654>
- Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam penelitian untuk Thesis Magister & Desertasi Doktor*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon. (1988). *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education Limited.
- Harris, M. M. (2000). *Human Resource Management: A Practical Approach* (2nd ed.). Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2001). *Management Of Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Indonesia, D. P. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Narimawati, U. (2007). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards the Performance of Lecturers at West Java's Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research*, 3(7), 549–557.
- Nurhayati, I. (2014). Pengaruh Otonomi dan Akuntabilitas Perguruan Tinggi terhadap Kinerja Manajerial. *Trikonomika*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v13i1.481>
- Purba, K. (2018). *Anteseden Kinerja Dosen Dan Dampaknya Terhadap Kompetensi Lulusan Melalui Lingkungan Belajar sebagai Variabel Moderating Di Universitas Swasta Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Rachman, M. M. (2012). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Dosen (Studi Prodi Manajemen Terakreditasi B Pada Universitas Swasta di Surabaya). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga*, 22(1), 91–105. <https://doi.org/10.20473/jeba.V22i12012.4333>
- Razak, Y., Syah, D., & Hasibuan, A. A. (2016). Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *TANZIM: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 30–44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Soemantri, G. (2009). *Tantangan Kepemimpinan Dalam Perspektif Perguruan Tinggi di Indonesia*. Makalah. Jakarta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance* (1st ed.). Chicago, IL: John Wiley and Sons, Inc.
- Sundara, K. (2013). Kontribusi Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen Terhadap Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Mataram Tahun Akademik 2012/2013. *GaneÇ Swara*, 7(2), 79–84.
- Suryarama. (2009). Peran Yayasan dalam Pengelolaan Bidang Pendidikan pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 5(1), 55–62.

- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8, Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R. M., Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2001). *Organizational behaviour: A global perspective* (2nd ed.). Milton, Queensland: John Wiley & Sons.