
**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN DOSEN TERHADAP KINERJA
PROGRAM STUDI DI PENDIDIKAN TINGGI: STUDI PADA PROGRAM S1
MANAJEMEN PTS SUMATERA UTARA**

Sahyar dan Murhaban

Universitas Negeri Medan (UNIMED)
Jl. W. Iskandar Medan Estate Sumatera Utara
e-mail: sahyarsahnud@yahoo.com
Universitas Malikussaleh Lhokseumawe

ABSTRAK. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk menganalisis besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen dosen terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi Sumatera Utara baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah sensus pada 44 program studi S1 Manajemen PTS Sumatera Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan alat pengumpul data melalui kuesioner. Responden penelitian adalah ketua atau sekretaris pada masing-masing program studi. Keabsahan dan kehandalan kuesioner diuji terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis. Analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja program studi, artinya kompetensi dan komitmen dosen yang baik akan dapat meningkatkan kinerja program studi. Secara parsial dari kedua variabel independen, kompetensi dosen memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan komitmen dosen dalam meningkatkan kinerja program studi.

Kata kunci: Kompetensi, Komitmen, Kinerja, Pendidikan tinggi.

**THE INFLUENCE OF LECTURER'S COMPETENCE AND COMMITMENT ON
STUDY PROGRAM PERFORMANCE IN HIGHER EDUCATION: A STUDY ON
S1 MANAGEMENT STUDIES IN PRIVATE HIGHER EDUCATION
NORTH SUMATERA**

ABSTRACT. The research aims to study and analyze the influence of lecturer's competence and commitment on study program performance both in simultaneous and partiality at private higher education in North Sumatera. This research was conducted by census methods over 44 S1 Management studies in Private Higher Education Kopertis of Regional I North Sumatra. The data used in this research were primary data collected by questionnaires. The research respondents were head or secretary of study programs. The validity and reliability of the data was tested before hypothesis testing. The data analysis for hypothesis testing was the path analysis. This research concludes that: the role of lecturers competence and commitment influence study program performance significant. Partially from both

independent variables, the influence of lecturer's competence toward study program performance is greater than lecture's commitment.

Key words: Competence, Commitment, Performance, Higher Education

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan Tinggi adalah badan usaha yang dapat digolongkan sebagai sektor jasa, artinya produk yang diterima pelanggan dari lembaga Pendidikan Tinggi sebahagian besar dalam bentuk pelayanan. Sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas no 20 tahun 2003 tugas-tugas yang diemban Pendidikan tinggi adalah pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (*public service*) yang disebut dengan Tridarma Pendidikan tinggi. Di berbagai negara, tolok ukur kemajuan dan peradaban bangsa tercermin dari sistem pendidikannya yang berjalan. Oleh karena itu, pemerintah telah sungguh-sungguh merencanakan sistem pendidikan yang strategis (berjangka panjang) dan tidak hanya bersifat adhoc, dengan diberlakukannya undang-undang Sistem Pendidikan Nasional no: 20 tahun 2003. Pendidikan tinggi di Indonesia harus berada di garis depan dalam menghadapi perubahan lingkungan, sebab Pendidikan tinggi adalah tingkatan pendidikan formal terakhir yang mendidik seseorang menjadi akademisi atau profesional yang dibutuhkan oleh lapangan kerja sebagai calon-calon pemimpin bangsa di masa depan. Pendidikan tinggi sebagai penyedia "*intellectual asset*" bagi publik dan bisnis harus berusaha untuk dapat memenuhi keinginan dan harapan masyarakat, melalui pemberian mutu pelayanan yang baik.

Data yang diperoleh dari Dirjen Dikti Depdiknas menyebutkan bahwa jumlah pendidikan tinggi di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup pesat pada PTS (Perguruan Tinggi Swasta) yaitu berjumlah 2581 PTS yang tersebar pada 12 Kopertis. Jumlah PTN (Perguruan Tinggi Negeri), sampai tahun 2007 berjumlah 82 yang terdiri dari Universitas/Institut, Sekolah Tinggi dan Politeknik (Depdiknas Dikti, 2007).

Melalui data jumlah Perguruan Tinggi diketahui bahwa sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia dikelola oleh Swasta, sehingga keberhasilan PTS dalam meningkatkan kinerjanya akan memberikan sumbangan besar dalam menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Lahirnya undang-undang Sisdiknas dan undang-undang Guru dan Dosen telah memberikan otonomi kepada Pendidikan tinggi Negeri maupun Swasta untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam memberikan pelayanan jasa pendidikan kepada masyarakat.

Wade dan Recardo (2001) mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan prestasi kerja yang dicapai organisasi dalam bentuk keuangan atau non keuangan. Ukuran kinerja yang umum digunakan adalah: kinerja keuangan, pangsa pasar dan produktivitas (Widowati, 1998). Perguruan Tinggi di Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah organisasi jasa nirlaba sehingga kinerja organisasi atau program studi diukur dari aspek kinerja non keuangan.

Dalam penelitian ini kinerja program studi diukur dari aspek produktivitas dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat sesuai dengan tugas tridarma yang diemban Perguruan Tinggi.

Studi yang dilakukan The International Association for the Evaluation of Educational (IAEE) menunjukkan bahwa mutu pelayanan pendidikan di Indonesia masih rendah bahkan di bawah negara-negara ASEAN (UNESCO-UNDP, 2003). Dari sisi tingkat mutu yang ditunjukkan oleh Human Development Index (HDI) berdasarkan indikator pendidikan, kependudukan dan kesehatan, Indonesia menduduki urutan ke 110 dari 174 negara yang diteliti. Urutan ini lebih rendah dari negara ASEAN seperti Filipina dan Vietnam (UNDP, 2003).

Hasil karya ilmiah Pendidikan tinggi di Indonesia dan negara-negara ASEAN yang dipublikasikan pada jurnal-jurnal internasional versi Asiaweek pada Tabel 1 diketahui kontribusi Indonesia masih dalam kategori rendah yaitu sekitar 0,012 % , dan masih di bawah negara-negara ASEAN. Keadaan ini menggambarkan kinerja Pendidikan tinggi di Indonesia untuk darma penelitian masih rendah.

Tabel 1. Kontribusi Indonesia Dibandingkan Negara ASEAN Pada Publikasi Jurnal Internasional Versi Asiaweek

NO	NEGARA	KONTRIBUSI
1	Singapura	0,179 %
2	Thailand	0,086 %
3	Malaysia	0,064 %
4	Filipina	0,035 %
5	Indonesia	0,012 %

Sumber: Khaerudin Kurniawan, Oktober 2005.

Laporan majalah Asiaweek yang berjudul "The best Universities in Asia" menyebutkan ITB (peringkat 20), UI (peringkat ke 61), UGM (68), UNAIR (73), dan UNDIP (75) (Kurniawan, 2005). Selanjutnya *Times Higher Education Supplement* membuat peringkat 400 universitas terbaik dunia tahun 2007 lalu. Hanya tiga universitas di Indonesia yang bisa tembus urutan tersebut, yaitu Universitas Gadjah Mada (360), Institut Teknologi Bandung (369), dan Universitas Indonesia (395). Survey ini juga menggambarkan bahwa pada saat ini, kinerja atau prestasi kerja Perguruan tinggi di Indonesia secara rata-rata masih relatif rendah bahkan lebih rendah dari negara-negara ASEAN.

Berdasarkan survey majalah Globe Asia tahun 2008 juga diperoleh bahwa 10 perguruan tinggi terbaik untuk negeri (PTN) adalah: UI Jakarta, UGM Yogyakarta, ITB Bandung, IPB Bogor, UNPAD Bandung, UNAIR Surabaya, UNHAS Makasar, ITS Surabaya, UNDIP Semarang dan USU Medan, sedangkan untuk PTS adalah: Univ. Pelita Harapan Jakarta, Univ. Trisakti Jakarta, Univ. Tarumanegara Jakarta, Univ. Atmajaya Yogyakarta, Univ. Parahiyangan Bandung, Univ. Bina Nusantara Jakarta, Univ. Muhammadiyah Malang, Univ. Maranatha Bandung, Univ. Satya Wacana Solo, Univ. Petra Surabaya. Survey ini menggambarkan bahwa sebagian besar PTN

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Program Studi Di Pendidikan Tinggi: Studi Pada Program S1 Manajemen PTS Sumatera Utara (Sahyar dan Murhaban)

dan PTS terbaik di Indonesia masih terpusat di pulau Jawa. Untuk PTN hanya ada dua PTN luar Jawa yang masuk sepuluh besar yaitu UNHAS di Makasar dan USU di Medan, sedangkan untuk PTS, tidak ada satupun PTS luar Jawa yang masuk daftar sepuluh besar.

Di Propinsi Sumatera Utara terdapat tiga PTN dan 195 Pendidikan tinggi swasta (PTS) di bawah Depdiknas, dari jumlah tersebut ada 44 Pendidikan tinggi swasta yang membuka program S1 Manajemen yang masih aktif dan telah mempunyai alumni. Alasan memilih program studi Manajemen adalah karena program studi S1 Manajemen merupakan program studi yang jumlahnya paling besar di PTS Sumatera Utara (Kopertis Wilayah I, 2007). Khusus untuk PTS Kopertis Wilayah I diketahui bahwa nilai akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) untuk program studi S1 manajemen sebahagian besar nilai "C" dan tidak ada program studi manajemen yang mendapat nilai "A" (Tabel 2). Keadaan ini merupakan indikasi bahwa kinerja program studi pada pendidikan tinggi PTS Kopertis Wilayah I khususnya program studi manajemen masih rendah.

Tabel 2. Nilai Akreditasi program studi S1 Manajemen PTS Sumatera utara

No	Akreditasi	Frekuensi	Persentasi
1	A	0	0
2	B	13	30,2
3	C	18	41,9
4	R(terdaftar)	13	27,9
	Total	44	100,0

Sumber: Diolah dari Dikti, 2007.

Berdasarkan standar nasional pendidikan, faktor-faktor yang menentukan dalam pengembangan pendidikan adalah: standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan. Melalui survey awal dan hasil penilaian Badan Akreditasi Nasional (BAN) pada program studi PTS Sumatera Utara diperoleh bahwa faktor yang masih rendah atau krusial dan perlu mendapat perhatian terkait dengan kinerja program studi adalah standar tenaga pengajar dosen. Indikasi masih rendahnya standar tenaga penagajar dosen dapat diketahui dari sebaran dosen PNS Kopertis Wilayah I berdasarkan jenjang pendidikan akademisnya yang disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Pendidikan akademis dosen PNS Kopertis Wilayah I

NO	JENJANG	JUMLAH	PERSENTASI
1	S1	659	60,00 %
2	S2	416	37,88 %
3	S3	23	2,02 %
	Jumlah	1098	100,00 %

Sumber: Kopertis Wilayah I, data diolah tahun 2007

Melalui Tabel 3 di atas diketahui bahwa sebagian besar dosen PNS Kopertis yaitu 60,00 persen masih mempunyai jenjang pendidikan akademis S1. Sesuai Undang-undang Guru dan Dosen maka jenjang pendidikan dosen minimal adalah magister atau S2. Burr dan Girardi (2002) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan indikasi ukuran kompetensi karyawan. Kompetensi adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas profesinya yang merupakan perpaduan pengetahuan, ketrampilan dan sikap. Karyawan yang kompeten akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat mengatasi masalah yang terkait dengan pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Noe, 2002:94). Berdasarkan undang-undang Guru dan Dosen no 14 tahun 2005, maka seorang dosen harus mempunyai empat kompetensi yaitu: kompetensi profesional, pedagogik, keperibadian dan kompetensi sosial.

Komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen pada organisasi, yaitu tingkat keberpihakan individu pada organisasi tertentu dan tujuannya, kesungguhan dalam bekerja dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang bekerja dengan komitmen tinggi, maka akan mempunyai motivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya secara baik sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan (Robbins, 2003:69). Chohen (1999:287) mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi terdiri dari: komitmen afektif (terkait dengan sikap organisasi), komitmen kontinyu (terkait dengan pertimbangan rasional) dan komitmen normatif (terkait dengan norma).

Pada organisasi jasa pendidikan tinggi, produk jasa pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat diterima oleh pelanggan pada saat terjadi interaksi antara dosen dengan penerima jasa (mahasiswa), sehingga kompetensi dosen dan komitmen dosen dalam bekerja sangat menentukan kualitas produk jasa yang dihasilkan (Kotler dan Fox, 2000). Menurut Ulrich (1998) kompetensi dan komitmen karyawan merupakan modal intelektual dan mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Pengembangan kompetensi dan komitmen karyawan suatu organisasi secara baik akan dapat menghasilkan sumberdaya yang bersifat unik dan sulit ditiru (*costly to imitate*) pesaing sehingga merupakan sumber keunggulan bersaing dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan (Coulter, 2002:35).

Studi-studi tentang pengaruh kompetensi dan komitmen dosen terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi di Indonesia masih jarang dilakukan. Namun demikian untuk organisasi jasa non pendidikan tinggi telah banyak dilakukan penelitian yang terkait dengan variabel kompetensi dan komitmen karyawan.

Hasil penelitian Efendi (2005) menemukan bahwa kompetensi dan komitmen karyawan pada PT Petro Kimia Gresik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian lain oleh Aradhana Khandekar dan Anuradha Sarma (2005:628) tentang pengaruh kompetensi dan komitmen SDM terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan manufaktur asing di India. Penelitian Bagia (2005) memperoleh bahwa modal intelektual karyawan (kompetensi,

komitmen dan otonomi kerja) pada pemerintah daerah kabupaten di Propinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja secara parsial maupun simultan. Penelitian Djatmiko (2004) pada organisasi jasa pendidikan tinggi Kopertis Wilayah IV menemukan bahwa kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan dan loyalitas mahasiswa dan berimplikasi positif terhadap kinerja pangsa pasar pendidikan tinggi. Penelitian Ponzanski dan Blinc (1997:166) pada organisasi jasa akuntan publik USA memperoleh bahwa komitmen karyawan pada organisasi mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Bolon (1997:229) pada organisasi jasa rumah sakit USA memperoleh bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Somers (2000) pada organisasi jasa pelayanan publik memperoleh bahwa komitmen karyawan mempengaruhi kinerja. Selanjutnya hasil penelitian mendalam Heskett (1997) tentang konsep "*service-profit-chain*" memperoleh bahwa kinerja organisasi jasa sangat ditentukan oleh kompetensi dan komitmen karyawan. Meningkatnya kompetensi dan komitmen karyawan akan memberikan nilai pelayanan yang baik kepada pelanggan, pelayanan yang baik akan menyebabkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Fenomena rendahnya kinerja program studi S1 Manajemen dalam pelaksanaan tridarma mengindikasikan adanya permasalahan pada program studi S1 Manajemen PTS Sumatera Utara. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh kompetensi dan komitmen dosen baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja program studi S1 Manajemen pada pendidikan tinggi PTS Propinsi Sumatera Utara.

Sedangkan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen dosen baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja program studi S1 Manajemen pada pendidikan tinggi PTS Propinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan studi literatur yang telah dikemukakan di atas maka secara deduktif dapat dikemukakan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut. *Pertama*, kompetensi karyawan suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi artinya semakin meningkat kompetensi karyawan maka kinerja organisasi juga akan meningkat. *Kedua*, komitmen karyawan terhadap organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi sehingga meningkatnya komitmen karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan uraian kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah kompetensi dan komitmen dosen berpengaruh terhadap kinerja program studi S1 Manajemen PTS Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, yaitu penelitian yang berupaya menguji jawaban masalah yang bersifat sementara (hipotesis) berdasarkan studi literatur yang mendukung penelitian ini.

Untuk itu, metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* yaitu penelitian dengan menggunakan populasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel pada populasi tersebut.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari fakta dan keterangan secara faktual variabel kompetensi dan komitmen dosen serta kinerja program studi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah ketua atau sekretaris program studi S1 Manajemen PTS Sumatera Utara yang menjadi subjek penelitian.

Investigasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat (*causal relationship*) antara variabel kompetensi dan komitmen dosen dengan kinerja program studi di Pendidikan tinggi.

Penelitian ini adalah penelitian satu tahap (*one shot study*) yaitu pengumpulan datanya dilakukan satu tahap dengan periode waktu mulai Agustus 2007 sampai dengan bulan Januari 2008 pada program studi S1 Manajemen PTS Sumatera Utara sebagai subjek penelitian. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah program studi S1 Manajemen pada PTS Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini seluruh program studi S1 Manajemen pada Kopertis Wilayah I PTS Sumatera Utara yang berjumlah 44 program studi (penelitian sensus).

Instrumen untuk memperoleh data dari para responden telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menghindari hal-hal yang bias dan meragukan keabsahan penelitian ini, maka diperlukan pengujian terhadap alat ukur tersebut.

Untuk menganalisis data digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software SPSS versi 15.0. Analisa jalur digunakan karena secara konseptual antar variabel independen memiliki hubungan dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

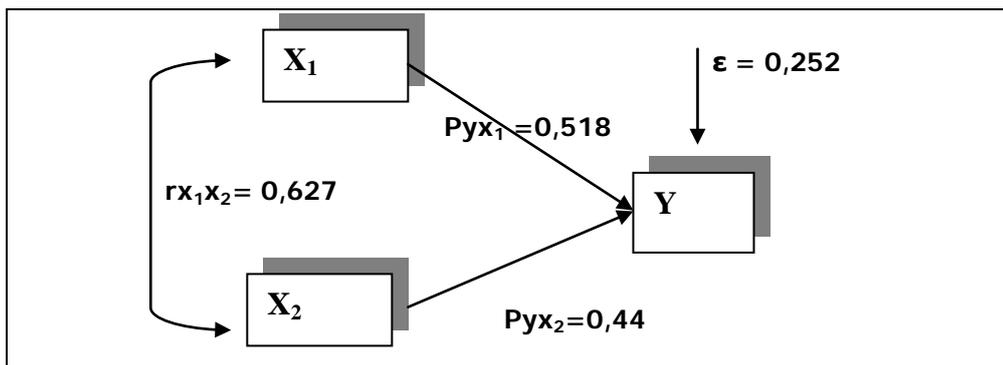
Setelah dilakukan analisis terhadap instrumen penelitian dan analisis penskalaan terhadap data yang diperoleh, hasilnya digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan struktur model antara variabel dalam penelitian.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dilakukan dengan cara menguji pengaruh kompetensi dan komitmen dosen secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja program studi S1 Manajemen PTS Sumatera Utara.

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Dosen secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Program studi PTS Sumatera Utara.

Pengaruh kompetensi dosen (X_1) dan komitmen dosen (X_2) terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi (Y) baik secara simultan dan parsial disajikan pada Gambar 1 berikut:

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Program Studi Di Pendidikan Tinggi: Studi Pada Program S1 Manajemen PTS Sumatera Utara (Sahyar dan Murhaban)



Gambar 1. Hasil pengujian variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y

Melalui hasil analisis data diperoleh bahwa pengaruh X₁ terhadap Y signifikan dengan koefisien jalur $P_{yx_1} = 0,518$, pengaruh X₂ terhadap Y signifikan dengan koefisien jalur $P_{yx_2} = 0,44$, demikian juga korelasi X₁ dan X₂ signifikan dengan $r_{x_1x_2} = 0,627$.

Pengaruh Kompetensi dan Komitmen dosen terhadap Kinerja Program studi secara simultan disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Pengaruh Secara simultan Kompetensi dosen (X₁) dan Komitmen Dosen (X₂) Terhadap Kinerja Program Studi (Y)

NO	PENGARUH	BESAR PENGARUH
1	Pengaruh langsung: <ul style="list-style-type: none"> • X₁ terhadap Y = $(P_{yx_1})^2$ • X₂ terhadap Y = $(P_{yx_2})^2$ • Total pengaruh langsung 	26,83 % 19,36 % 46,19 %
2	Pengaruh tidak langsung melalui X ₁ dan X ₂ = 2 $(r_{x_1x_2}) (P_{yx_1})(P_{yx_2})$	28,58 %
3	Total pengaruh X ₁ dan X ₂ terhadap Y	74,77 %

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Perhitungan pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pengaruh total kompetensi dosen (X₁) dan komitmen dosen (X₂) terhadap Kinerja program studi (Y) sebesar 74,77% sama dengan koefisien determinasi (R^2), sisanya sebesar 25,23% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti. Adanya pengaruh simultan kompetensi dan komitmen dosen terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi menunjukkan bahwa peran kompetensi dan komitmen dosen secara simultan dapat mewujudkan kinerja program studi yang baik. Kemampuan organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan komitmen dosen secara bersama akan dapat meningkatkan kinerja program studi.

Secara parsial, variabel kompetensi dosen (X₁), memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja program studi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa

kompetensi dosen merupakan faktor utama yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja program studi yang lebih baik.

Hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan kajian teoritis dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Kompetensi dan komitmen karyawan secara bersama mempengaruhi kinerja organisasi, artinya meningkatnya kompetensi dan komitmen karyawan secara bersama akan meningkatkan kinerja organisasi (Spencer and Spencer 1993:78; Heskett 1997; Becker 2001:156; Djatmiko 2004; Bagia 2005; Effendi 2005; Khandekar dan Sharma 2005).

Pengaruh Kompetensi Dosen (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Program Studi (Y).

Besarnya pengaruh secara parsial Kompetensi dosen (X_1) terhadap Kinerja program studi (Y) disajikan pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5. Pengaruh Kompetensi dosen (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Program Studi (Y)

NO	PENGARUH	BESAR PENGARUH
1	Pengaruh langsung X_1 terhadap $Y = (P_{yx_1})^2$	26,83 %
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_2 = (r_{x_1x_2})(P_{yx_1})(P_{yx_2})$	14,29 %
3	Total pengaruh X_1 terhadap Y	41,12 %

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Melalui Tabel 5 diperlihatkan besarnya pengaruh langsung kompetensi dosen terhadap kinerja program studi di pendidikan tinggi adalah 26,83% dan pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen dosen terhadap kinerja program studi adalah 14,29%. Sehingga total pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi adalah 41,12%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dosen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja program studi manajemen di PTS Sumatera Utara, artinya semakin tinggi kompetensi dosen maka kinerja program studi juga akan semakin tinggi. Melalui hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kompetensi dosen dan kinerja program studi manajemen pada PTS Sumatera Utara secara rata-rata dalam kategori cukup. Hasil ini sejalan dengan teori sebab untuk menghasilkan kinerja program studi yang tinggi maka diperlukan kompetensi dosen yang juga tinggi.

Meningkatnya kompetensi dosen, secara langsung dapat meningkatkan kinerja jasa pendidikan tinggi sebab dosen yang mempunyai kompetensi tinggi akan mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugasnya yang terkait dengan bidang jasa pengajaran, penelitian dan pelayanan umum atau pengabdian masyarakat secara baik sehingga dapat meningkatkan kinerja jasa pendidikan tinggi (Becker, 2001:156).

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan hasil-hasil penelitian terdahulu. Meningkatnya kompetensi karyawan secara langsung akan dapat

meningkatkan kinerja organisasi (Hesket 1997:19; Patterson dan Nickell 1997:89; Khandekar and Sarma 2005:628; Hasbiah 2005); Djatmiko 2005).

Pengaruh Komitmen Dosen (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Program Studi (Y).

Besarnya pengaruh Komitmen dosen (X_2) secara parsial terhadap Kinerja program studi (Y) disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Pengaruh Komitmen dosen (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Program Studi (Y)

NO	PENGARUH	BESAR PENGARUH
1	Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	19,36 %
	Pengaruh tidak langsung melalui $X_1 = (r_{x_1x_2})$ (Py_{x_2})(Py_{x_1})	14,29 %
3	Total pengaruh X_2 terhadap Y	33,65 %

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Melalui Tabel 6 tampak besarnya pengaruh langsung komitmen dosen terhadap kinerja program studi di pendidikan tinggi adalah 19,36% dan pengaruh tidak langsung melalui variabel kompetensi dosen terhadap kinerja program studi adalah 14,29%. Sehingga total pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi adalah 33,65%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dosen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja program studi manajemen di PTS Sumatera Utara, artinya semakin tinggi komitmen dosen dalam bekerja maka kinerja program studi juga akan semakin tinggi. Kemampuan organisasi dalam meningkatkan komitmen dosen akan dapat meningkatkan kinerja program studi. Melalui hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa komitmen dosen dan kinerja program studi manajemen pada PTS Sumatera Utara secara rata-rata dalam kategori cukup. Hasil ini sejalan dengan teori sebab untuk menghasilkan kinerja program studi yang tinggi maka diperlukan peranan komitmen dosen yang juga tinggi.

Dosen yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi akan mempunyai kesetiaan pada organisasi, bekerja secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi dan mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja dosen dan organisasi. (Chow, 1994:3).

Hasil-hasil penelitian terdahulu juga memperoleh komitmen karyawan pada organisasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi (Blinc 1997:166; Bolon 1997:229; Longenecker 1999:503; Somers dan Birnbaum(2000:353) dan Budi Djatmiko 2004).

SIMPULAN

Kompetensi dosen dan komitmen dosen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja program studi pada pendidikan tinggi, artinya

meningkatkan kompetensi dan komitmen dosen secara bersama dalam menjalankan tugas tridarma perguruan tinggi akan dapat meningkatkan kinerja program studi, khususnya S1 Manajemen PTS Sumatera Utara.

Secara parsial dalam penelitian ini diperoleh bahwa kompetensi dosen berpengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja program studi dibandingkan komitmen dosen, dengan demikian kompetensi dosen merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja program studi khususnya S1 Manajemen PTS Sumatera Utara.

Pada penelitian ini diperoleh angka epsilon sebesar 25,23% yang mengisyaratkan bahwa masih ada pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti sehingga perlu penelitian lebih lanjut. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja program studi di luar variabel yang diteliti di antaranya adalah: kurikulum, fasilitas, pengelolaan, dan pembiayaan (Eko Indrajit dan Djokopranoto, 2006:377).

- a. Kurikulum. Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang sejalan dengan visi, misi program studi dan sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* (BAN Dikti, 2002). Kurikulum yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja pembelajaran sebab: kurikulum, fasilitas belajar, SDM, dan mahasiswa saling berinteraksi dalam menghasilkan kinerja pembelajaran yang lebih baik (Dimiyati dan Mudjiono, 2006:133).
- b. Fasilitas. Fasilitas meliputi kualitas gedung, ruang kuliah, laboratorium dan perpustakaan (BAN Dikti, 2002). Fasilitas atau sarana dan prasarana adalah faktor yang berperan dalam menentukan kinerja jasa, sebab proses pembentukan jasa ditentukan oleh tiga komponen utama yaitu: *people* (pelanggan dan pemberi jasa), alat bantu atau fasilitas dan informasi (Zeithaml dan Bitner 2003:110; Lovelock dan Wright 2005).
- c. Pengelolaan. Pengelolaan meliputi: kepemimpinan, evaluasi program, pengembangan program dan kerjasama kemitraan (BAN Dikti, 2002). Pengelolaan adalah aktivitas mengkoordinasi seluruh proses kegiatan jasa pendidikan agar dapat berjalan secara efisien dan efektif (Robbins, 1999). Pengelolaan yang baik pada jasa pendidikan akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan mahasiswa sehingga dapat meningkatkan nilai pelanggan atau *customer value* dan akan berimplikasi terhadap kinerja program studi di pendidikan tinggi.
- d. Pembiayaan. Pembiayaan meliputi sumber dana, alokasi dana, dan akuntabilitas penggunaan dana (BAN Dikti, 2002). Sumber pendanaan PTS sebahagian besar masih berasal dari jasa pengajaran atau dari biaya uang kuliah mahasiswa, terbatasnya sumber pendanaan menyebabkan relatif rendahnya kompensasi dosen dan meningkatnya uang kuliah. Pendanaan akan terkait dengan biaya kuliah dan sistem penggajian sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja program studi pendidikan tinggi. Biaya kuliah yang tidak sesuai dengan benefit yang diterima mahasiswa akan memberikan kesan biaya kuliah yang mahal sehingga akan menurunkan *customer value* atau keunggulan bersaing (Kotler dan Keller, 2006). Standar penggajian yang tidak sesuai dengan kinerja yang

diberikan SDM juga akan mempengaruhi motivasi kerja SDM sehingga hal ini akan berimplikasi terhadap kinerja pendidikan tinggi (Hasbiah, 2005).

DAFTAR PUSTAKA

Asiaweek. (1999). The Best University in Asia. Hongkong, 23 April 1999.

Bagia, I. W. (2005). *Pengaruh Modal Intelektual dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten di Propinsi Bali*. Bandung: Disertasi Program Pascasarjan Unpad.

Becker, Brian E, Mark A. Huseid and Dave Ulrich, (2001). *The Scorecard Linking People strategy and performance*. Boston: Harvard Business School Press. Massachusetts.

Bolon, D. S. (1997). Organizational Citizenship Behaviour Among Hospital Employee: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction And Organizationa Commitment. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 32, No.15, p 220-235.

Burr, R. and Girardi, A. (2002). Intellectual Capital: More than the interaction of competence x commitment. *Australian journal of management*. Sydney,. p. 77-88.

Chohen, A. (1999). Relationship among Five Forms of Commitment: An Empirical Assesment. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol 20.p. 285-308.

Chow, I. H., (1994). Organizational Commitment and Career Developement of Chinese Managers in Hongkong and Taiwan. *The international Journal of Career Management*. Vol.6. No.4.p. 3-9.

Coulter, M., (2002). *Strategic management in action*. 2nd. Ed. New Jersey: Prentice Hall.

Dave, U. (1997). *Human Resource Champion : The next Agenda for Adding value and Delivering Result*. Boston : Harvard Business School Press.

_____. (1998). Intellectual Capital = Competence x commitment. *Sloan Management Review*. Vol. 39. p. 15-26.

Depdiknas Dikti, (2002). *Pedoman Evaluasi Diri Program Studi*. Depdiknas BAN Pergruan Tinggi Jakarta.

_____. (2007). *Data Pendidikan Tinggi di Indonesia*. Depdiknas Dikti Jakarta

Dimiyati dan Mudjiono, (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Djarmiko. (2004). *Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, Kompetensi dosen terhadap Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa serta dampaknya terhadap Pangsa Pasar*. Bandung: Disertasi Pascasarjana UNPAD.

Effendi, S. (2005). *Pengaruh Strategi MSDM Terhadap Pelatihan dan Modal Intelektual Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. Disertasi Pascasarjana UNPAD Bandung.

Eko I. R. dan Djokopranoto, R. (2006). *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.

Globe Asia. (2008). *Peringkat PTN dan PTS di Indonesia*. Jakarta, Mei 2008.

Hasbiah, S. (2005). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pramuniaga Serta Dampaknya Pada Pangsa Pasar*. Disertasi Pascasarjana Unpad Bandung.

Hesket, J. L., Sasser, W. E. and Schlesinger, L. A. (1997). *The Service Profit Chain: How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, Satisfaction, and Value*. New York: The Free Press.

Khandekar, A. and Sharma, A. (2005). Managing human resource capabilities for sustainable competitive advantage. *Education and Training Vol 47. No.8. p.628-639*.

Kopertis Wilayah I, (2007). *Data Perguruan tinggi swasta kopertis Wilayah I. Sumatera Utara*. Kopertis wilayah I Medan.

Kotler, P, and Karen F.A. F., (2000). *Strategic Marketing for Educational Institutions*. New Jersey: Prentice Hall Ince.

Kotler, P. and Keller, K.L. (2006). *Marketing Management*. New Jersey: Prentice Hall Ince.

Kurniawan, K. (2005). *Publikasi Ilmiah Perguruan Tinggi Kita*. Bandung: Pikiran rakyat. 05 Oktober 2005.

Longenecker, C. O. (1999). Why Organization Fail: The View From The Frontline. *Management Decision, 37/6, p 503-513*.

Lovelock C. H., and Laurent K. W., (2005). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Muhamadi, R. (2003). *Rata-rata 12,3% Kenaikan Mahasiswa PTN Tahunan*. Jakarta: Kompas, 5 Agustus.

Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cetakan 2. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Noe, R. A. (2002). *Human Resource Management: Gaining Competitive Advantage*. Third Edition. McGraw-Hill.

Petterson, M.G., West, Lawthom, and Nickell. (1997). *Impact of People Management Practice on Performance*. London: Institute of Personal and Development.

Ponzanski, P. J., and Blinc, D.M. (1997). Using Structural Equation Modeling to investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants. *Behaviour Resarch in Accounting. Volume 9. Prented in USA p. 154-171*

Porter, M.E. (1993). *The Competitive advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: The Free Press.

Robbins, S. P. (2003). *Prilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

_____. (1999). *Manajemen*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Prenhalindo.

Somers, M. and Birnbaum, D. (2000). Exploring The Relationship Between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance. *Public Personal Management. Volume 29. p. 353-356*.

Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). *Competence work : Model for superior performance*. John Wiley and Son.

Wade, D. and Recardo, R. (2001). *Corporate Performance Management. How to build A Better Organization Through management driven strategic Aignment*. Butterwort-Heinemann. USA.

Widowati, M. (1998). *Analisis Faktor Strategik yang mempengaruhi Kualitas Pelayanan dan kinerja Industri Perbankan di Indonesia*. Jogjakarta: Disertasi Pascasarjana Universitas Gajah Mada.

Zeithaml A. V., and Bitner, M. J. (2003). *Service Marketing*. 3rd Edition Mc Graw-Hill.