

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN HIBAH BERSAING**



**MODEL PENINGKATAN DAYA SAING LULUSAN
MELALUI PENERAPAN TRIDHARMA PERGURUAN
TINGGI DI UNIVERSITAS SWASTA SUMATERA
UTARA**

Tahun 1 dari rencana 2 tahun

PENGUSUL

Zulkarnain Siregar, ST., MM, NIDN.0020077802 (Ketua)

Tengku Teviana, SE.,M.Si, NIDN. 0030046505 (Anggota)

Armin Rahmansyah Nasution, SE.,M.Si, NIDN. 0028087509 (Anggota)

Building
Dibiayai oleh:

Direktorat Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Direktorat Jenderal Riset
Pendidikan Tinggi Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi 2016, sesuai dengan
Surat Perjanjian No. 022A/UN33.8/KU/2016, Tanggal 10 Februari 2016

**UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
NOPEMBER 2016**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Model Peningkatan Daya Saing Lulusan Melalui Penerapan Tridharma Perguruan Tinggi Di Universitas Swasta Sumatera Utara

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : ZULKARNAIN SIREGAR S.T., M.M
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Medan
NIDN : 0020077802
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Manajemen
Nomor HP : 082160919128
Alamat surel (e-mail) : kanasiregar@gmail.com

Anggota (1)

Nama Lengkap : T TEVIANA SE., M.Si
NIDN : 0030046505
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Medan

Anggota (2)

Nama Lengkap : ARMIN RAHMANSYAH NASUTION SE., M.Si
NIDN : 0028087509
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Medan
Institusi Mitra (jika ada) : -
Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 50.000.000,00
Biaya Keseluruhan : Rp 150.000.000,00

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Medan, 9 - 11 - 2016
Ketua,

(Prof. Indra Maipita, M.Si., Ph.D)
NIP/NIK 197104032003121003

(ZULKARNAIN SIREGAR S.T., M.M)
NIP/NIK 197807202006041002

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

(Prof. Drs. Motlan, M.Sc., Ph.D)
NIP/NIK 195908051986011001

RINGKASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kualitas lulusan berdasarkan pengelolaan organisasi pendidikan tinggi. Kualitas lulusan ditentukan dari kepemimpinan, Perencanaan strategi, sarana dan prasarana, Sumberdaya manusia (dosen), kurikulum dan implementasi Tridharma perguruan Tinggi. Kesiapan lulusan untuk memasuki dunia kerja ditentukan oleh faktor – faktor tersebut. Sehingga hasil penelitian ini akan menjadi sebuah model peningkatan kualitas lulusan. Berdasarkan jangka panjang yang akan dicapai tersebut maka penelitian ini juga akan menjadi target khusus dimana target khususnya adalah untuk melihat pengaruh kepemimpinan, Perencanaan Strategi, sarana dan prasarana, Sumberdaya manusia (dosen) serta kurikulum dalam penerapan Tridharma Perguruan Tinggi terhadap Peningkatan daya saing lulusan. Dimana, dengan penelitian ini akan dilihat link and match kurikulum dan penerapan Tridharma PT yang akan menghasilkan kualitas lulusan yang baik.

Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif – eksploratif yang bertujuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang terjadi terhadap peningkatan daya saing Lulusan Perguruan Tinggi di Sumatera Utara. Dimana, nantinya akan diuji menggunakan analisis statistik untuk mengukur variabel - variabel dan keterkaitannya antar variabel tersebut. Variabel penelitian ini dikembangkan dari Selanjutnya Hipotesis yang akan diuji adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Kepemimpinan, Perencanaan strategi, Sarana dan Prasarana, Sumber Daya Manusia, Kurikulum, dan Tridharma Perguruan Tinggi terhadap Peningkatan daya saing Lulusan Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara. Untuk dapat melaksanakan kegiatan ini sesuai dengan tujuannya maka dilakukan beberapa tahapan yaitu (1) menyusun kuesioner. (2) menguji kuesioner yang kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. (3) setelah diuji maka dilakukan pengumpulan data di perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara menggunakan purpose sampling (Sampling acak). Dan (4). Untuk melihat keterkaitan antara variabel tersebut maka dalam pelaksanaan menganalisa data dilakukan dengan Structural Equation Model (SEM).

PRAKATA

Alhamdulillah penelitian dan laporan penelitian Hibah Bersaing Model Peningkatan Daya Saing Lulusan Melalui Penerapan Tridharma Perguruan Tinggi Di Universitas Swasta Sumatera Utara dapat terlaksana dan diselesaikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi standard penelitian baik dari segi metodologi maupun mekanismenya, selain itu diharapkan penelitian ini juga akan memberikana manfaat kepada yang memerlukannya. Tidak lupa terima kasih kepada DP2M DIKTI yang telah mendanaí penelitian ini sehingga penelitian ini terlaksana

Medan, 10 – 11 - 2016

Peneliti

Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iii
Prakata	iv
DAFTAR ISI	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
Bab I	1
Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Permasalahan.....	2
1.3. Tujuan Khusus Penelitian.....	3
1.4. Urgensi Penelitian.....	3
1.5. Kontribusi Penelitian dalam Pengembangan Ipteks - Sosbud.....	4
1.6. Luaran yang ditargetkan.....	5
Bab II	6
Tinjauan Pustaka	6
2.1. State of the art dari penelitian.....	6
2.1.1. Hubungan Kepemimpinan dengan Perencanaan strategi.....	7
2.1.2. Hubungan Kepemimpinan dengan Sarana dan Prasarana.....	7
2.1.3. Hubungan Kepemimpinan dengan Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.4. Hubungan Perencanaan Strategi dengan Kurikulum.....	8
2.1.5. Hubungan Sarana dan Prasarana dengan Kurikulum.....	9
2.1.6. Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Kurikulum.....	10
2.1.7. Hubungan Kurikulum dengan Kualitas Lulusan.....	10
2.1.8. Hubungan Tridharma Perguruan Tinggi dengan Kualitas Lulusan.....	11
2.2. Studi Pendahuluan.....	11
2.2.1 Roadmap Penelitian.....	12
BAB III	14
Tujuan Dan Manfaat Penelitian	14
3.1. Tujuan Penelitian.....	14
3.2. Manfaat Penelitian.....	14
BAB IV	15
Metode Penelitian	15
3.1. Pendekatan Penelitian.....	15
3.2. Lokasi Penelitian.....	15
3.3. Subyek Penelitian.....	15
3.4. Indikator Capaian.....	15
3.5. Teknik Analisis Data.....	16
3.6. Bagan Alir Penelitian.....	16
BAB V	17
Hasil Yang Dicapai	17
5.1 Distribusi Kuesioner.....	17
5.2. Statistik Deskriptif.....	17

5.3. Uji Asumsi Klasik.....	18
5.3.1. Uji Normalitas Residual.....	18
5.3.2. Uji Multikolinieritas.....	18
5.3.3. Uji Heterokedastis.....	18
5.4. Analisis Data.....	19
5.4.1. Pengujian Model Pengukuran.....	19
5.4.2. Uji Reliabilitas.....	21
5.4.3. Validitas Diskriminan.....	21
5.7 Hasil Uji Antar Variabel.....	24
BAB VI.....	26
REncana Tahapan Berikutnya.....	26
BAB VII.....	27
Kesimpulan dan Saran.....	27
7.1. Kesimpulan.....	27
7.2. Saran.....	28
DAFTAR PUSTAKA.....	29
LAMPIRAN.....	32



THE
Character Building
 UNIVERSITY

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Demografi Responden	17
Tabel 5.3 Uji Asumsi Klasik.....	18
Tabel 5.4. Indikator Validitas Konvergen.....	20
Tabel 5.7. Pengujian Hipotesis	23



THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. Roadmap Penelitian	13
Gambar 5.1 Scatterplot	19



THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan tempat dilaksanakannya proses pendidikan. Untuk mencapai kualitas lulusan yang baik maka diperlukan perguruan tinggi yang memiliki kemampuan dalam mengimplementasikan Tridharma Perguruan Tinggi secara berkesinambungan. Tridharma Perguruan Tinggi terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian. Dalam pelaksanaan proses pendidikan diperlukan seorang dosen yang mampu mengimplementasikan Tridharma Perguruan Tinggi. Hal ini dikarenakan Dosen merupakan seorang yang akan memberikan ilmu pengetahuan terhadap mahasiswa karena tugas utama dosen selalu berkaitan dengan ilmu pengetahuan. Kinerja Perguruan Tinggi dilihat dari hasil penelitian yang pernah dilakukannya dan terpublikasi. Sehingga dalam pelaksanaannya setiap dosen harus melakukan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan ilmu baru atau menghasilkan pengetahuan. Pengetahuan atau ilmu tersebut digunakan sebagai dasar pengembangan keilmuan yang digunakan dalam proses belajar dan mengajar. Sehingga ilmu yang diajari selalu terkini. Hal ini didukung oleh Siregar (2011) menyatakan bahwa Untuk menimbulkan minat dan motivasi dalam menciptakan wirausaha harus didasari dari pendidikan yang diterima di Perguruan Tinggi dan lingkungan Sosial. Ada ruang lingkup yang lebih luas untuk aplikasi model dalam teoritis, pendidikan dan cara praktis di luar konteks studi kasus dan penggunaan industri media kreatif. Hal ini dapat digunakan untuk menafsirkan kasus-kasus lain, karena apa yang telah diamati dalam kasus ini adalah mungkin, sampai batas tertentu. Minat dan motivasi didapat dari pembelajaran yang dilakukan baik di bangku kuliah dan di lingkungan sosial seperti keluarga. Berdasarkan hal tersebut diatas maka seorang dosen hendaklah bisa lebih aplikatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan didasarkan dari penelitian yang dilakukannya.

Melihat latar belakang tersebut maka Perguruan Tinggi merupakan sebagai media dalam penyampaian Ilmu pengetahuan kepada mahasiswa berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh seorang dosen dalam penelitian maupun pengabdian.

1.2. Permasalahan

Sumber Daya Manusia dalam hal ini dosen yang berada diperguruan tinggi masih banyak yang mengejar jam mengajar daripada pelaksanaan penelitian dan pengabdian. Hal ini didukung oleh Santoso (1999) yang mencoba mengidentifikasi penyebab persoalan-persoalan yang terjadi dikarenakan:

1. Kelemahan karakter dosen, mengingat cukup banyak sebetulnya dosen yang tidak/belum pernah bersentuhan dengan industri/dunia kerja nyata, sehingga kurang dapat memberikan contoh riil dalam perkuliahan;
2. Kelemahan kurikulum, yang terkait dengan rendahnya relevansi antara muatan kurikuler dan kebutuhan industri;
3. Kelemahan manajemen pendidikan.

Pernyataan tersebut diatas didukung dengan ada tujuh penyakit mematikan Deming menurut Goetsche dan Davis, (1995) dalam Usman (2009;539) salah satu diantaranya adalah tidak melaksanakan peningkatan produk dan jasa melalui SDM yang terlatih secara terus - menerus dan tidak menyiapkan SDM yang mampu melaksanakan *Research and Development*.

Hal ini senada dengan pendapat Yuliani (2012) yang menyatakan bahwa Sarana dan prasarana adalah unsur penunjang dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup bangunan, perabotan, peralatan (perangkat keras dan lunak), dan sistem pengamanan aset dan kampus. Kondisi sarana prasarana perangkat keras dan lunak di perguruan tinggi masih belum memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas. Kemudian menurut Asmawi (2005) yang menyatakan bahwa diperlukan fasilitas yang memadai agar kualitas sumberdaya dapat ditingkatkan sehingga secara otomatis akan mendorong peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Selanjutnya Spanbauer memperkenalkan *Total Quality Management (TQM)* di pendidikan kejuruan

Amerika Serikat dengan menyatakan, “ Dalam pendekatan berbasis mutu, kepemimpinan disekolah bergantung pada pemberdayaan mutu dan staf lain dalam proses pembelajaran. Para guru diberikan wewenang untuk mengambil keputusan sehingga memiliki tanggung jawab yang besar. Mereka diberi kekuasaan dan otonomi untuk bertindak. (Usman 2009:380)

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menjalankan Roda Universitas/Fakultas. Untuk menjalankan Roda Universitas/Fakultas tersebut dibutuhkan perencanaan strategi, Sarana dan Prasarana, dan Sumber Manusia. Pada kenyataannya hubungan tersebut belum dapat diukur seberapa besar hubungan antara Kepemimpinan, Perencanaan Strategi, Sarana dan Prasarana, terhadap penerapan Tridharma Perguruan Tinggi.

1.3. Tujuan Khusus Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperbaiki pengelolaan dan pengukuran kinerja perguruan tinggi berbasis kualitas terhadap penerapan Tridharma Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusan di Universitas Swasta. Dalam penelitian ini akan diungkap secara teoritis tentang keterkaitan variabel antara kepemimpinan, perencanaan strategi, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, Tridharma Perguruan Tinggi, kurikulum dan Kualitas Lulusan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan roda organisasi diperlukan komponen tersebut. Yang selanjutnya keterkaitan antara variabel tersebut dapat digunakan sebagai model dalam penerapan tridharma perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusan di perguruan tinggi secara teoritis dan praktis.

1.4. Urgensi Penelitian

Penelitian ini sangat penting dikarenakan bahwa mahasiswa di perguruan tinggi swasta sangatlah banyak, Perguruan tinggi negeri dibawah Kementerian Pendidikan Tinggi dan Ristek di Sumatera Utara hanya ada 2 (dua) yaitu Universitas Sumatera Utara dan Universitas Negeri Medan. Sedangkan perguruan tinggi swasta berbentuk Universitas berdasarkan pangkalan data perguruan tinggi ada 35 universitas di Sumatera Utara. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), dari tahun ke tahun tingkat pengangguran terbuka terus menurun. Namun, dalam beberapa pemberitaan yang diterbitkan tahun lalu disebutkan bahwa berdasarkan

data BPS, pada Agustus 2013, angka pengangguran intelektual mencapai 850.589 dari total 7,39 juta penganggur. (Sumber, Majalah SWA). Selanjutnya data pengangguran yang disajikan oleh detik finance pada Februari 2014, ada perubahan data penghitungan oleh BPS. Acuan BPS berubah dari data yang sebelumnya estimasi menjadi proyeksi. Terutama dari jumlah penduduk Indonesia dihitung sebelumnya 238 juta menjadi 251 juta.

Pengangguran Intelektual yang terjadi salahsatunya dihasilkan oleh lulusan perguruan tinggi swasta yang jumlahnya jauh lebih banyak dari perguruan tinggi negeri. Banyak lulusan yang tidak mampu bersaing dalam pasar kerja. ketidakmampuan tersebut disebabkan karena lulusan secara umum masih berharap menjadi pegawai bukan berwirusaha. Untuk dapat menyahuti tantangan tersebut universitas hendaknya menyiapkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi.

Untuk mengatasi hal tersebut diperlukanlah model untuk menerapkan tridharma perguruan tinggi di Perguruan Tinggi swasta sehingga dapat menciptakan kualitas lulusan yang baik. Sehingga dalam penelitian ini akan dilihat seberapa besar pengaruh tridharma perguruan tinggi terlaksana di Universitas tersebut berdasarkan komitmen pimpinan Universitas dan apakah kualitas lulusan dipengaruhi oleh Tridharma Perguruan Tinggi. Selain hal tersebut diatas penelitian ini juga akan melihat kinerja perguruan tinggi swasta tersebut apakah proses pembelajaran yang dilakukan dapat menciptakan kualitas lulusan yang berdaya saing.

1.5. Kontribusi Penelitian dalam Pengembangan Ipteks - Sosbud

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan tentang model penerapan tridharma perguruan tinggi yang akan meningkatkan kualitas lulusan.
2. Merubah budaya organisasi pendidikan yang berbasis pada penerapan Tridharma Perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas lulusan.
3. Memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Manajemen.

1.6. Luaran yang ditargetkan

Hasil penelitian ini adalah:

- Model peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi swasta melalui Penerapan Tridharma Perguruan Tinggi.
- Publikasi di jurnal ilmiah Internasional



THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. State of the art dari penelitian

Mutu dalam pendidikan tinggi salah mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas daya saing dan kualitas lulusan. Aspinwall (1997, hlm 527-543) Feigenbaum (1994, hal 83-84) menyatakan bahwa dalam kompetisi "tak terlihat" antara Negara, mutu pendidikan adalah faktor utama dan penting, hal ini berhubungan dengan kualitas produk dan layanan ditentukan oleh pengambilan keputusan tindakan, dan pikiran manajer, insinyur, pekerja, dan guru dalam peningkatan kualitas kerja. Untuk dapat bersaing lulusan pendidikan tinggi harus berkualitas. Seperti yang disadur oleh Wibisono kualitas/mutu selain didefinisikan oleh Phil Crosby sebagai kesesuaian atas suatu standar yang sudah ditetapkan (*conforming to specifications*), oleh Joseph Juran didefinisikan sebagai *fitness for use* atau kesesuaian terhadap manfaat dari pemakaian (Soin, Tinjauan Atas Paradigma Kualitas dalam Pendidikan Tinggi Indonesia 1992).

Dalam pembahasan kualitas untuk PT berdasarkan referensi dari Green (1994) mendefinisikan enam dimensi kualitas untuk PT. Dimana enam dimensi tersebut adalah kualitas sebagai: (1) keunggulan, (2) kesesuaian untuk tujuan, (3) batas, (4) nilai tambah, (5) nilai uang dan kepuasan pelanggan.

Menurut Ho dan Wearn (1996) serta Woon (2000), kerangka kerja perguruan tinggi meliputi : (1) kepemimpinan dan budaya kualitas, (2) komitmen, (3) keterlibatan secara penuh, (4) penggunaan informasi dan analisis, (5) perencanaan strategik, (6) pengembangan sumberdaya manusia dan manajemen sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, (7) kepemilikan terhadap masalah yang dihadapi, (8) manajemen kualitas proses, (9) adanya pengakuan dan penghargaan, (10) kualitas dan hasil operasi, (11) tindakan pencegahan, (12) kerja tim, dan (13) berfokus pada pelanggan dan kepuasan pelanggan. Tetapi pada kenyataannya penerapan TQM di Perguruan Tinggi sangat sulit. Untuk dapat mengatasi hambatan tersebut maka diperlukan beberapa filosofi yang harus dilaksanakan sehingga penerapan TQM bisa dilaksanakan dengan baik.

2.1.1. Hubungan Kepemimpinan dengan Perencanaan strategi

Untuk menciptakan mutu pendidikan yang baik di Perguruan Tinggi maka diperlukan kepemimpinan yang mempunyai Perencanaan Strategi yang dapat mencapai tujuan tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Singgih, 2010) Perhitungan *Analytic Network Process* diperoleh hasil perankingan kriteria dari yang tertinggi hingga terendah yaitu kriteria *Results*, lalu kriteria *Human Focus*, kemudian kriteria *Strategic Planning* lalu kriteria *Leadership* selanjutnya kriteria *Process Management*, setelah itu kriteria *Measurement, Analysis and Knowledge Management*, dan yang terakhir adalah kriteria *Stakeholder Focus*.

2.1.2. Hubungan Kepemimpinan dengan Sarana dan Prasarana

Salain Perencanaan Strategi seorang pemimpin juga harus bisa menyediakan sarana dan prasaran pendidikan yang baik untuk menghasilkan kualitas lulusan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Shastri (2009), Bukti fisik dalam hal infrastruktur dan fasilitas lainnya seringkali menjadi daya tarik utama untuk pengguna akhir. Banyak lembaga melengkapi dengan fasilitas infrastruktur untuk memposisikan diri. Sebuah kelas yang dilengkapi fasilitas yang baik akan menciptakan proses belajar dan mengajar lebih baik sedangkan fasilitas laboratorium yang modern akan membuka jalan untuk peningkatan keterampilan yang lebih baik. Sehingga Lembaga yang baik dapat memenuhi berbagai kebutuhan para siswa, guru dan administrator dengan menyediakan akomodasi yang lebih baik, seperti kantor, kantin, klinik, gimnasium dan suasana pendidikan yang lebih baik.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Singgih (2008) menyatakan bahwa Beberapa hal yang dapat dijadikan masukan antara lain : (1) Pihak institusi memiliki prioritas pengembangan prasarana dan sarana sesuai target capaian yang dimiliki. (2) Adanya tanggung jawab bersama seluruh civitas akademika terhadap pemeliharaan prasarana dan sarana. (3) Prasarana dan sarana yang disediakan harus dapat diakses oleh seluruh civitas akademika. (4) Prasarana dan sarana yang dimiliki hendaknya memenuhi persyaratan teknis baik dari segi luas (bangunan), jumlah, kualitas dan kontinuitas pemeliharaannya.

2.1.3. Hubungan Kepemimpinan dengan Sumber Daya Manusia

Pengembangan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran Sumber Daya manusia yang ada di Perguruan tinggi tersebut. Dimana peran pemimpin merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan. kepemimpinan harus didukung oleh sumber daya manusianya yaitu Dosen. Hal ini didukung oleh Sumardjoko (2010) yang menyatakan bahwa kesimpulan penelitian yang dilakukan terdapat model teruji empirik peran dosen dalam penjaminan mutu di perguruan tinggi swasta. Secara khusus, kesimpulan penelitian ini adalah terdapat kontribusi positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dosen, dan motivasi berprestasi terhadap peran dosen dalam penjaminan mutu di perguruan tinggi. Implikasinya, jika ingin meningkatkan peran dosen dalam penjaminan mutu di perguruan tinggi maka perlu dikembangkan kepemimpinan visioner, budaya organisasi yang mantap, dan didukung oleh dosen-dosen berkompeten, dan memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Disamping itu Tresiana (2009) hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan Visioner memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi dimana semakin efektif kepemimpinan visioner semakin kuat budaya organisasi di lingkungan universitas Kuningan. Yang kemudian manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dosen yang artinya semakin efektif manajemen pengetahuan dipersepsi dosen maka semakin tinggi komitmen organisasi di miliki dosen Universitas Kuningan.

2.1.4. Hubungan Perencanaan Strategi dengan Kurikulum

Menurut (Suparman, Suratnah, Andayani 2010) yang menyatakan Untuk menjamin relevansi kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja sebenarnya ada cara yang sistematis dalam disain pembelajaran (sebagai bagian dari teknologi pembelajaran). Tiga pihak pemangku kepentingan dalam program studi harus terlibat dalam merancang kurikulum dan pembelajaran. Ketiganya adalah pengguna lulusan (masyarakat dan pemerintah) peserta didik atau lulusan yang sudah bekerja sesuai dengan bidang studi yang pernah ditempuhnya, dan penyelenggara pendidikan. Pernyataan tersebut didukung oleh Ahmad (2009) dari Hasil

penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa strategi yang digunakan Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Muhammadiyah Malang dalam strategi pengembangan kurikulum adalah melalui beberapa tahapan: 1. Menentukan standar mutu, visi, misi dan tujuan dan dilanjutkan dengan membuat tim kecil yang terdiri dari Dekan, PD I,II,III, Kajur, Kepala Laboratorium dan Guru Besar/Dosen, 2. Mendatangkan dosen atau tim ahli pengembangan kurikulum di Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Muhammadiyah Malang dan Universitas Islam Malang disebabkan oleh 1. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 2. Tuntutan masyarakat, 3. Pengaruh globalisasi, 4. Perubahan budaya dll. Dan faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan mutu di Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Muhammadiyah Malang dan Universitas Islam Malang dapat dipengaruhi oleh pengembangan kurikulum yang digunakan oleh kedua universitas tersebut.

2.1.5. Hubungan Sarana dan Prasarana dengan Kurikulum

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran dan pengajaran. Sesuai dengan UU no 20 tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 35 ayat (1) yang menyatakan bahwa Standar sarana dan prasarana pendidikan mencakup ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, dan sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Berdasarkan pernyataan tersebut diatas maka Kurikulum hendaknya didukung oleh sarana dan prasarana di pendidikan tinggi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Harahap (2009) Bahwa sebelum penerapan standar nasional pendidikan faktor yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan adalah kurikulum, sedangkan setelah penerapan faktor yang mempengaruhi adalah sarana dan prasarana dengan tingkat signifikansi 0,1% atau tingkat kepercayaan 99 persen dan kurikulum dengan tingkat signifikansi 0,5 atau tingkat kepercayaan 95 persen. Artinya bahwa kurikulum yang baik dan sarana prasarana yang memadai sangat mendukung terhadap kesempatan kerja siswa. Sedangkan faktor guru pengaruhnya tidak signifikan terhadap kesempatan

kerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kota Medan, baik sebelum dan sesudah penerapan standar nasional pendidikan.

2.1.6. Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Kurikulum

Berdasarkan kutipan tersebut peran Sumber Daya Manusia (Dosen) dalam perguruan tinggi sangatlah perlu untuk dapat melakukan *Link and Match* kurikulum pembelajaran antara pendidikan dan dunia industri. Menurut Tilaar (2006: 167), dalam proses belajar dan mengajar walaupun kurikulum yang telah ditetapkan bagus dengan menentukan standar isi yang tinggi, tetapi apabila tidak tersedia guru yang profesional maka tujuan kurikulum tersebut akan sia-sia, begitu juga dengan sarana dan prasarana yang mencukupi tetapi tenaga guru tidak profesional, maka akan sia-sia juga. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Lie, dkk (2005: 83), yang menyatakan bahwa kurikulum selalu dipengaruhi dan ditentukan oleh gagasan yang melatarbelakangi tentang manusia dan pendidikan. Kurikulum akan dipengaruhi oleh gagasan penyusun kurikulum tentang makna pendidikan yang dipikirkannya. Pernyataan tersebut didukung oleh UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 1 bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Berdasarkan UU tersebut maka pengembangan kurikulum sangat berpengaruh terhadap Sumber Daya Manusia (Dosen).

2.1.7. Hubungan Kurikulum dengan Kualitas Lulusan

Kurikulum yang baik dapat memenuhi kebutuhan industri dalam dunia kerja. Pelaksanaan kurikulum yang baik berarti dapat meningkatkan kualitas lulusan dalam menghadapi persaingan kerja. Proses belajar mengajar adalah suatu proses menterjemahkan dan mentransformasikan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum kepada para siswa, melalui interaksi belajar mengajar di sekolah.

Menurut Yulius (2002) hasil penelitian yang dilakukannya juga menunjukkan bahwa kurikulum pendidikan formal akuntansi dirasa masih kurang memadai untuk menunjang kompetensi lulusan program studi akuntansi. Hal ini minimal dirasakan oleh mahasiswa akuntansi. Beberapa mata kuliah dalam kurikulum dirasa tidak memberikan nilai tambah pada peningkatan kompetensi sarjana akuntansi.

Kurikulum merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran dimana mahasiswa berharap kurikulum yang diberikan oleh perguruan tinggi dapat memenuhi harapan mahasiswa yaitu kurikulum berbasis dunia industri. Bila kesesuaian tersebut sesuai dengan harapan mahasiswa, maka bisa dikatakan mahasiswa tersebut puas. Prasetyaningrum (2009) Terdapat pengaruh positif antara variabel pembelajaran terhadap variabel kepuasan mahasiswa. Dengan demikian berarti pembelajaran berpengaruh positif terhadap kepuasan mahasiswa. Variabel pembelajaran menggunakan indikator pengetahuan, antusiasme, media belajar, komunikasi, dan bimbingan kesulitan belajar mahasiswa.

2.1.8. Hubungan Tridharma Perguruan Tinggi dengan Kualitas Lulusan

Singgih dan Rahmayanti (2008) Indikator pengabdian pada masyarakat responden yang menganggap indikator ini cukup penting adalah sebanyak 48 orang atau sebesar 41,7% sedangkan yang menganggap bahwa pengabdian pada masyarakat merupakan indikator yang penting sebanyak 26 orang atau sebesar 22,6%. Dari hasil dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa pengabdian pada masyarakat merupakan suatu indikator yang cukup penting dalam mempengaruhi kualitas pendidikan.

Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 2 menyatakan Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

2.2. Studi Pendahuluan

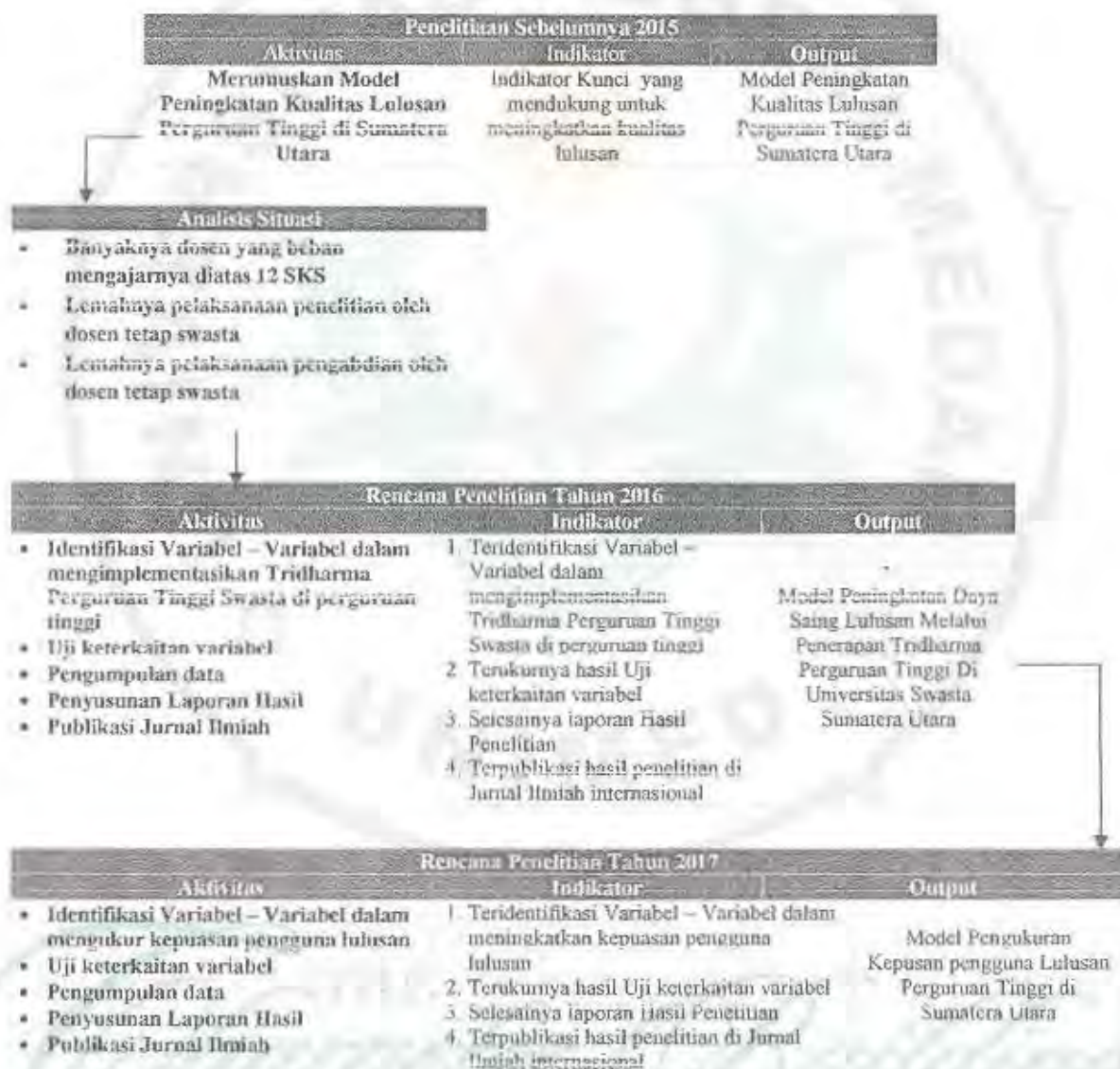
Perguruan tinggi merupakan wadah penghasil sumberdaya manusia yang siap pakai dalam menghadapi persaingan global. Menurut Siregar (2011) yang menyatakan Untuk menimbulkan minat dan motivasi dalam menciptakan wirausaha harus didasari dari pendidikan yang diterima di Perguruan Tinggi dan lingkungan Sosial. Selain itu kurikulum juga berpengaruh terhadap aspek – aspek pendukungnya yaitu kepemimpinan, Perencanaan Strategi, sarana dan prasarana dan sumber daya manusia harus turut berperan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2012) Hasil analisis dari model yang diajukan menyatakan dari

keseluruhan pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi terhadap karyawan secara simultan akan meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya Siregar (2010) menyatakan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dimana perusahaan memaksimalkan pengalaman pelanggan yang menyenangkan dan meminimalkan atau meniadakan pengalaman pelanggan yang kurang menyenangkan. Kepuasan pelanggan berarti pelanggan menginginkan pelayanan yang baik mulai dari penerimaan *service*, pendaftaran *service*, konsultasi, fasilitas yang nyaman, seperti ruang tunggu yang sejuk, bersih dan rapi serta ketersediaan fasilitas kantin, musholla dan lain-lain. Dari hasil penelitian tersebut maka bila diterjemahkan kualitas lulusan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan oleh perguruan tinggi tersebut. Kualitas pelayanan bukan hanya dari segi pelayanan saja tapi kesesuaian antara harapan mahasiswa dengan hasil yang diterima merupakan acuan untuk meningkatkan kualitas lulusan menghadapi persaingan mencari dan membuka lapangan pekerjaan berdasarkan ilmu yang diperoleh dari perguruan tinggi tersebut.

2.2.1 Roadmap Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) - Minat dan motivasi didapat dari pembelajaran yang dilakukan baik di bangku kuliah dan di lingkungan sosial seperti keluarga. Hal ini menyebabkan bahwa wirausaha yang sukses bukan dari keturunan, melainkan dapat dipelajari dari bangku sekolah sampai pengalaman orang sehari - hari. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terlihat bahwa Perguruan tinggi besar pengaruhnya dalam peningkatan kualitas lulusan. Maka penelitian ini selanjutnya adalah menguji keterkaitan antar variabel yang akan digunakan sebagai dasar penentuan model. Kemudian Studi pendahuluan yang sudah dilakukan peneliti adalah melakukan survey sehingga didapat bahwa banyak lulusan perguruan tinggi yang masih menganggur. Kepemimpinan di perguruan tinggi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pengelolaan perguruan tinggi. Selanjutnya menurut Siregar (2012) menyatakan bahwa hasil analisis dari model yang diajukan menyatakan dari keseluruhan pengukuran yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi terhadap karyawan secara simultan akan meningkatkan prestasi kerja.

Kemudian menurut Siregar (2015) dalam adalah melihat keterkaitan antara variabel Kepemimpinan, Perencanaan Strategi, Sarana dan Prasarana, Sumberdaya Manusia dan Kurikulum terhadap Kualitas Lulusan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka roadmap penelitian dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Gambar 4. Roadmap Penelitian

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperbaiki pengelolaan dan pengukuran kinerja perguruan tinggi berbasis kualitas terhadap lulusan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini akan diungkap secara teoritis tentang keterkaitan variabel antara kepemimpinan, perencanaan strategi, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan tridharma perguruan tinggi terhadap kualitas lulusan. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan roda organisasi diperlukan variabel tersebut. Yang selanjutnya keterkaitan antara variabel tersebut dapat digunakan sebagai model dalam pengukuran kualitas lulusan di perguruan tinggi secara teoritis dan praktis.

3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan, yaitu:

Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen, khususnya disiplin ilmu manajemen Strategis.
2. Dapat memberikan masukan dalam mengevaluasi Mutu bagi perguruan tinggi dalam memperhatikan Kualitas Lulusan, Motivasi Wirausaha dan Kepuasan Pengguna lulusan. Sehingga dapat menciptakan daya saing lulusan dalam pasar kerja di Indonesia khususnya Sumatera Utara.

Manfaat Praktis

1. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai informasi penelitian selanjutnya untuk Teori Resources Based View dalam pengelolaan perguruan tinggi di Indonesia.

BAB IV METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode gabungan antara kualitatif dengan kuantitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan kasus yang terjadi. Selain itu metode dalam penelitian juga menggunakan metode deskriptif – eksploratif yang bertujuan untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang terjadi terhadap Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi di Sumatera Utara. Dimana, nantinya akan diuji menggunakan analisis statistik untuk mengukur variabel - variabel dan keterkaitannya antar variabel tersebut. Variabel penelitian ini dikembangkan dari Model Manajemen Mutu Terpadu Berbasis Edward Sallis dan 7 Standar BAN – PT.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Swasta yang ada di kota Medan.

3.3. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Fungsiaris yang berada di Universitas Swasta tersebut yang terdiri dari Dosen. Jumlah sampel tersebut sebanyak 250 orang.

3.4. Indikator Capaian

Indikator capaian tertera seperti tabel dibawah ini:

Tahun	Capaian	Final
2016	1. Model Peningkatan Daya Saing Lulusan Melalui Penerapan Tridharma Perguruan Tinggi Di Universitas Swasta Sumatera Utara	100%
	2. Publikasi Jurnal Ilmiah Internasional	100%
2017	1. Model Pengukuran Kepuasan Pengguna Lulusan Perguruan Tinggi Di Sumatera Utara	100%
	2. Publikasi Jurnal Ilmiah Internasional	100%

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Sesuai dengan model multidimensi dan berjenjang dengan yang dikembangkan dalam penelitian ini maka analisis data yang dipakai adalah *Path Analysis*.

3.6. Bagan Alir Penelitian

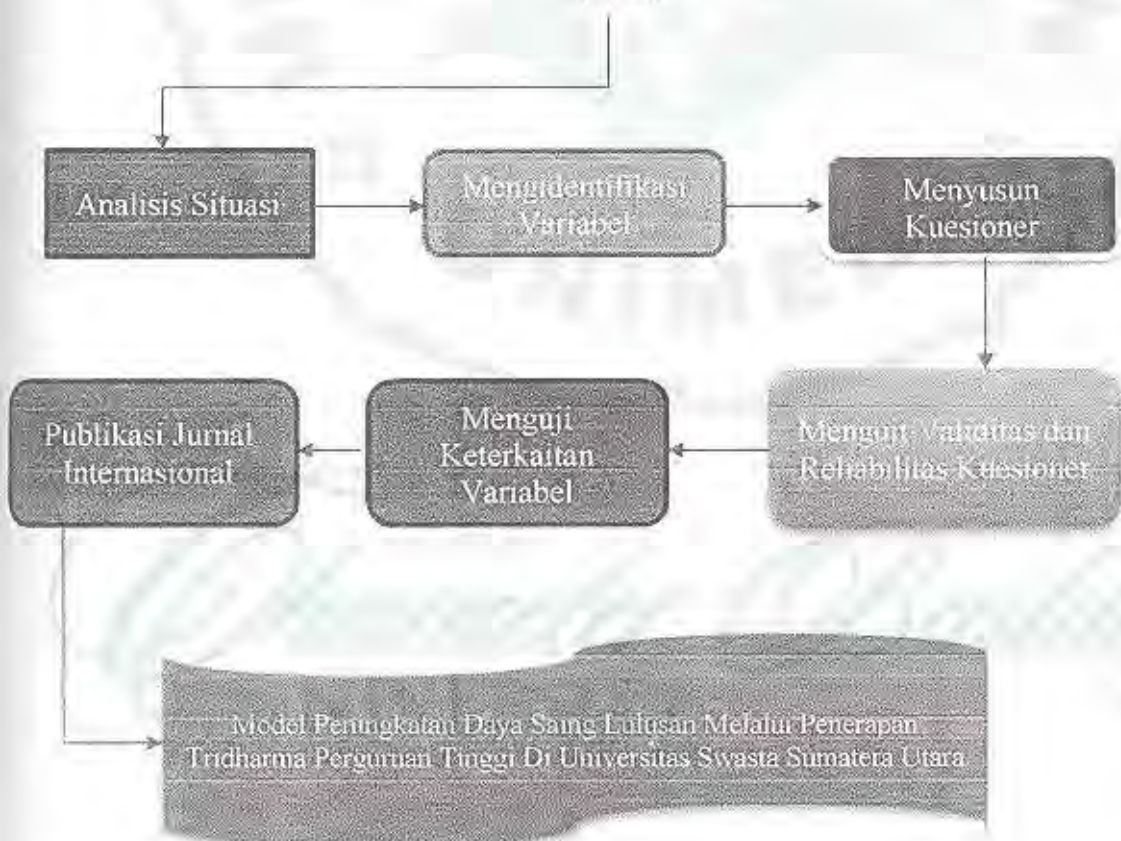
Bagan alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelum penelitian ini dilakukan serta apa yang akan dilakukan untuk 2 tahun yang akan datang adalah sebagai berikut:

Tahun I (2016)

Penelitian Sebelumnya

Model Pembelajaran di Perguruan Tinggi dan Lingkungan Sosial Untuk Menciptakan Minat dan Motifasi Berwirausaha (2011)

Model Peningkatan Kualitas Lulusan di Perguruan Tinggi Sumatera Utara (2015)



BAB V HASIL YANG DICAPAI

Pada bab ini dipaparkan mengenai temuan penelitian yaitu penjelasan mengenai distribusi kuesioner, karakteristik responden, analisis data berupa hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai temuan penelitian.

5.1 Distribusi Kuesioner

Tabel 5.1. Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur		
26-30 tahun	20	8%
31-35 tahun	50	20%
36-40 tahun	100	40%
> 40 tahun	80	32%
Jumlah	250	100%
Jenis Kelamin		
Pria	170	68%
Wanita	80	32%
Jumlah	250	100%
Tingkat Pendidikan		
	250	1
S2	200	80,00%
S3	50	20,00%
Jumlah	562	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

5.2. Statistik Deskriptif

Tabel 5.2. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
x1	250	50,00	205,00	176,7776	24,38320
x2	250	12,00	50,00	42,3292	6,75759
x3	250	14,00	65,00	53,3932	9,52023

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
x4	250	23,00	80,00	70,7313	8,62493
x5	250	17,00	60,00	51,7829	7,11474
Valid N	250				

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan alat uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada residual regresi dari model penelitian, hasil uji K-S menunjukkan residual normal dengan angka kritis Asymp. Sig. > 0,05. Nilai K-S dan Asymp. Sig dapat ditinjau pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.3 Uji Asumsi Klasik

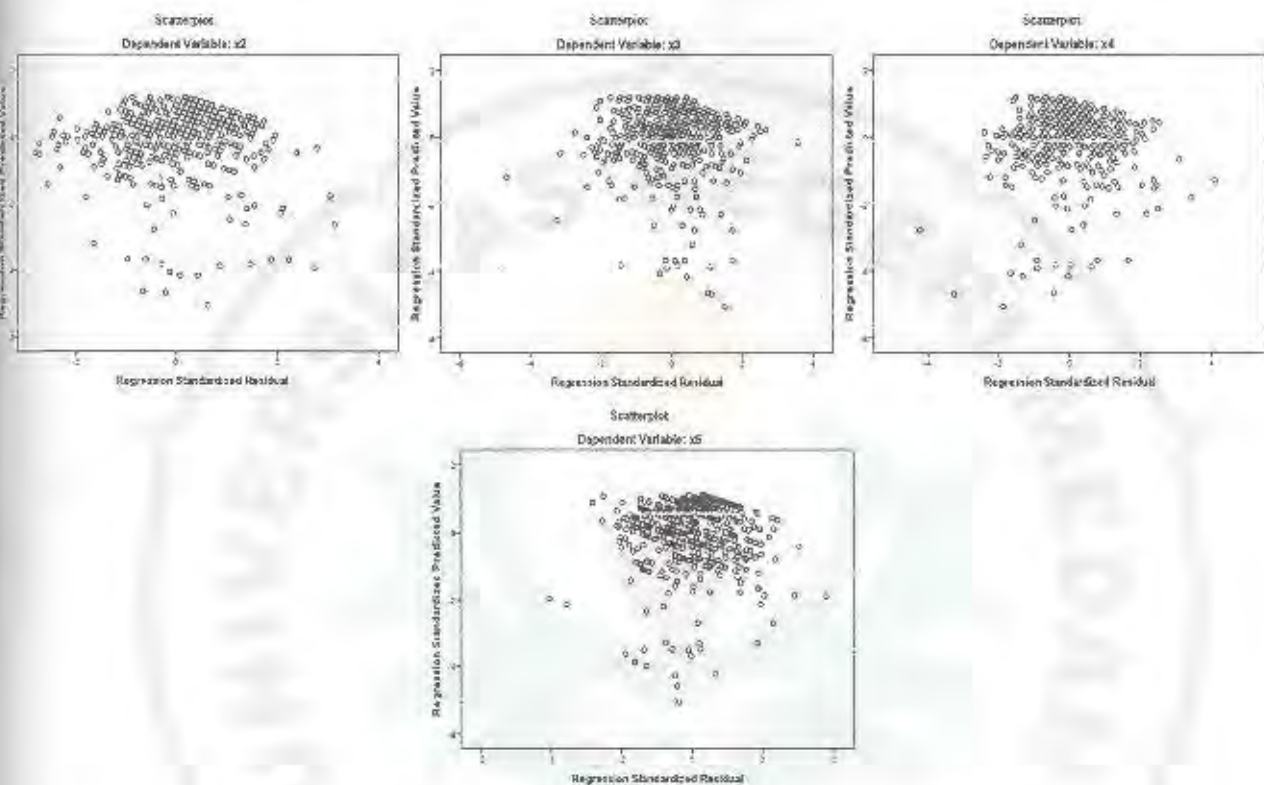
Variabel/Residual	Normalitas		Multikolinieritas	
	Nilai K-S	Asymp. Sig.	Toleransi	VIF
X1			1,000	1,000
X2	1,247	0,089	0,192	5,196
X3	0,930	0,352	0,172	5,805
X4	0,954	0,323	0,129	7,740
X5	0,816	0,518	0,208	4,812

5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan meninjau nilai VIF pada regresi yang di uji dengan nilai kritis VIF < 10. Tinjauan angka VIF pada uji asumsi klasik penelitian ini menunjukkan bahwasanya data tidak mengalami gejala multikolinieritas. Angka VIF dapat di tinjau pada Tabel 5.3 di atas.

5.3.3. Uji Heterokedastis

Uji Heterokedastis pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran data pada gambar *scatterplot*. Asumsi Heterokedastis dapat terpenuhi apabila data tersebar di keempat kolom pada diagram kartesius *scatterplot* dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil pengamatan pada gambar 4.1(output SPSS 21) menunjukkan bahwa data penelitian ini memenuhi Asumsi Heterokedastisitas.



Gambar 5.1 Scatterplot

5.4. Analisis Data

5.4.1. Pengujian Model Pengukuran

Model pengukuran atau outer model mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya atau dengan kata lain evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Model pengukuran ini terdiri dari Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Konstruk.

5.4.2. Validitas Konvergen

Ukuran loading faktor merupakan salah satu pertimbangan penting dalam penentuan validitas konvergen (Hair, 2010), loading-loading pada faktor mengindikasikan konvergensinya pada konstruk laten. Semua faktor loading harus

signifikan, pada *rule of thumb* diketahui bahwa loading terstandarisasi harus 0,5 atau lebih tinggi, idealnya 0,7 atau lebih tinggi (Fornell dan Larcker, 1981; Hair, 2010; Hartono, 2012). Sehingga, untuk membuktikan validitas konstruk pada penelitian ini menggunakan indikator faktor terstandarisasi $\geq 0,50$. Tabel 4.3 berikut merupakan hasil dari outer loading untuk masing-masing indikator.

Tabel 5.4. Indikator Validitas Konvergen

	Factor Loading	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability
X1-1	0,773			
X1-2	0,766			
X1-3	0,699	0,515	0,976	0,977
X1-4	0,744			
X1-5	0,786			
X2-1	0,616			
X2-3	0,766	0,558	0,911	0,926
X2-4	0,791			
X2-5	0,712			
X4-1	0,559			
X4-2	0,697			
X4-3	0,717	0,508	0,918	0,930
X4-5	0,669			
X4-6	0,715			
X5-1	0,674			
X5-2	0,767			
X5-3	0,744	0,502	0,910	0,924
X5-4	0,678			
X5-5	0,736			
X5-6	0,749			

Sumber: Output Smart PLS yang diolah (2016)

Pengujian nilai AVE dari setiap konstruk dilakukan untuk menambah keyakinan pada validitas konvergen yang dimiliki oleh konstruk-konstruk pada penelitian ini. Hair dkk. (2010) menyatakan apabila nilai AVE $\geq 0,5$ maka konstruk memiliki validitas konvergen yang baik. Dari hasil uji AVE pada konstruk penelitian ini, terbukti konstruk-konstruk pada penelitian ini memiliki validitas

konvergen yang baik, dengan keseluruhan nilai AVE konstruk $\geq 0,5$. Hal tersebut dapat ditinjau dari Tabel 5.4 di atas.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas konsistensi internal pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas internal berbatas 0,6 sebagai titik potong terendah (Malhotra & Gulleta, 2005, Malhotra, Kim & Agarwal, 2004 dalam Sumiyana, 2007). Terbukti bahwa besaran *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel pengukur serendah-rendahnya masih di atas 0,6, sebagaimana tersaji pada tabel 5.4, di atas.

Hasil *Cronbach's Alpha* di atas menghasilkan uji konsistensi internal yang mengharuskan beberapa item pertanyaan tidak dimasukkan ke dalam pengujian analisis data berikutnya. Hasil ini konsisten dengan hasil uji validitas konvergen di atas, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kedua item pertanyaan ini memang tidak sesuai dengan konstruk latennya.

5.4.3. Validitas Diskriminan

Uji analisis faktor pengkonfirmasi (CFA: *confirmatory factor analysis*) membuktikan bahwa item-item pertanyaan tergumpal menjadi satu konstruksi yang sesuai diproporsikan di dalam penelitian ini. Terbukti bahwa, telah sesuai dengan kriteria yang lazim, pengumpulan angka faktor di atas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dan kriteria validitasnya terbukti (Malhotra & Gulleta, 2005; Malhotra, Kim & Agarwal, 2004; dalam Sumiyana, 2007). Hasil uji CFA menunjukkan bahwa item-item pertanyaan tergumpal kedalam delapan faktor variabel secara konsisten dan valid.

Tabel 5.5. Nilai *Cross Loading* Antar Item

	X1	X2	X3	X4	X5
X1-1	0.773				
X1-2	0.766				
X1-3	0.699				
X1-4	0.744				
X1-5	0.786				
X2-1		0.616			
X2-2		0.766			
X2-3		0.791			
X2-4		0.712			
X2-5		0.793			
X4-1			0.559		
X4-2			0.697		
X4-3			0.717		
X4-4			0.669		
X4-5			0.715		
X4-6			0.728		
X5-1					0.674
X5-2					0.767
X5-3					0.744
X5-4					0.678
X5-5					0.736
X5-6					0.749

Sumber: Output Smart PLS yang diolah (2016)

Uji perbandingan nilai AVE dan kuadrat korelasi juga membuktikan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminan. Hal tersebut dapat ditinjau pada tabel 5.6. di bawah ini.

Tabel 5.6. Matrix AVE (Kriteria Fornell-Lacker)

	X1	X2	X3	X4	X5
X1	0,717				
X2	0,907	0,747			
X3	0,946	0,871	0,712		
X4	0,955	0,876	0,913	0,740	
X5	0,957	0,885	0,912	0,926	0,709

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Nilai yang membentang diagonal di posisi atas adalah nilai AVE setiap konstruk penelitian, sementara nilai yang berada di bagian bawah nilai AVE adalah kuadrat korelasi antar konstruk. Validitas diskriminan didapat apabila nilai kuadrat korelasi lebih kecil daripada nilai AVE konstruk yang ada di atasnya (vertikal) dan di seajarnya (horizontal).

5.6. Pengujian Model Struktural

Struktur model memiliki determinasi hubungan secara positif maupun negatif (Sumiyana, 2007). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji koefisien jalur dari masing-masing variabel dan nilai t-statistik dari koefisien jalur tersebut, untuk mengetahui signifikansi dari hubungan kausal antar model. Koefisien jalur dan nilai t-statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.7. Pengujian Hipotesis

	Koefisien	Standard Error	t-statistik	p-values
X1 → X2	0.907	0.010	86.625	0.000
X1 → X3	0.946	0.007	144.178	0.000
X1 → X4	0.955	0.006	156.300	0.000
X2 → X5	0.225	0.034	6.702	0.000
X3 → X5	0.304	0.043	7.055	0.000

Sumber: Output Smart PLS 3 yang diolah (2016)

Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai *T-statistics* dan *T-table*. Apabila nilai *T-statistics* dalam pengujian lebih besar daripada *T-table*, maka hipotesis yang dibangun dapat terdukung. *Rule of thumb* yang disyaratkan untuk mendukung hipotesis satu ekor (*one-tailed*) dan *standard error* 0,05 adalah dengan nilai *T-table* 1,96 dan *p-value* <0,05. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *T-statistics* pada semua variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya menunjukkan nilai yang lebih besar

daripada nilai *T-table*, yaitu menunjukkan nilai *T-statistics* dari angka 3,302 sampai dengan 156,300 adalah lebih besar dari 1,96 (*T-table*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

5.7 Hasil Uji Antar Variabel

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hasil analisis data terhadap perumusan hipotesis yang telah dibentuk sebelumnya. Pengujian antar variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perencanaan strategi ($X1 \rightarrow X2$).** Dari analisis yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan terhadap perencanaan strategi, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,907 dan nilai *t* statistik sebesar 86,625 ($t_{hitung} > 1,96$). Nilai *t*-statistic melebihi angka 1,96 (t_{tabel}) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah signifikan, sementara angka koefisien 0,907 menunjukkan adanya pengaruh positif antara kedua variabel. Angka-angka tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 *Path Coefficients*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap perancangan strategi.
2. **Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sarana dan prasarana ($X1 \rightarrow X3$).** Pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap sarana dan prasarana ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan dengan nilai *t* statistik sebesar 144,178 ($t_{tabel} > 1,96$) dan koefisien parameter hitung yang bernilai positif yaitu sebesar

0,946. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sarana dan prasarana.

3. **Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap sumberdaya manusia ($X1 \rightarrow X4$).** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif terhadap sumberdaya manusia. Hal ini dibuktikan dari nilai t statistik sebesar 156,300 yang berada di atas nilai t -table ($> 1,96$) dan nilai koefisien parameter yang positif yaitu 0,955 sehingga variabel kepemimpinan dan sumber daya manusia dalam penelitian ini terbukti berhubungan dan signifikan.
4. **Perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap Tridharma Perguruan Tinggi ($X2 \rightarrow X5$).** Berdasarkan pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa perencanaan strategi berpengaruh positif terhadap kurikulum. Hal ini dibuktikan dari nilai t statistik sebesar 6,702 yang berada di atas nilai t -table ($> 1,96$) dan nilai koefisien parameter yang positif yaitu 0,225 sehingga perencanaan strategi dalam penelitian ini terbukti berhubungan dan signifikan.
5. **Sumber daya Manusia Berpengaruh Terhadap Tridharma Perguruan Tinggi ($X4 \rightarrow X5$).** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesebelas menunjukkan bahwa kurikulum berpengaruh positif terhadap kualitas lulusan. Hal ini dibuktikan dari nilai t statistik sebesar 11,826 yang berada di atas nilai t -table ($> 1,96$) dan nilai koefisien parameter yang menunjukkan nilai positif sebesar 0,615 sehingga kurikulum dan kualitas lulusan dalam penelitian ini terbukti berhubungan dan signifikan.

BAB VI RENCANA TAHAPAN BERIKUTNYA

Pada tahap Selanjutnya hasil penelitian ini sudah didaftarkan kedalam jurnal internasional terindeks dan menunggu hasil review dari GCBSS



THE
Character Building
UNIVERSITY

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Untuk meningkatkan daya saing organisasi pendidikan diukur menggunakan kerangka kerja VRIO. Menurut Pesic (2012) menyatakan Kerangka VRIO memfasilitasi manajer untuk mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan di Departemen sumber daya manusia, menurut kriteria nilai, kelangkaan, kemungkinan imitasi dan organisasi. Tujuan utama adalah untuk memastikan struktur sumber daya manusia yang berkontribusi pada penciptaan nilai yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain dan tidak mudah ditiru. Jika sebuah perusahaan efisien, inovatif, dan berorientasi pelanggan dan fokus pada peningkatan kualitas itu akan memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dimana tugas seorang pemimpin untuk dapat mengembangkan Organisasinya seperti mengelola Sumber daya manusia yang ada menjadi bernilai, langka, dan tidak dapat ditiru. Barney (1991) yang dikutip oleh Bakar et al. (2009) yang menyatakan bahwa Kompetensi karyawan dengan strategi bisnis memainkan peran sentral untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Peranan seorang pemimpin dalam perguruan tinggi untuk merencanakan strategis serta mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang bernilai. Messah (2011) yang menyatakan Studi analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan rencana manajemen strategis di perguruan tinggi pemerintah sangat ditentukan oleh empat tujuan yang termasuk diantaranya pengaruh manajerial perilaku, manajemen penghargaan, praktek-praktek alokasi sumber daya dan kelembagaan pengelolaan kebijakan.

Selain itu lengkapnya sarana dan prasarana untuk mendukung kurikulum dan Tridharma perguruan tinggi akan mempengaruhi kepuasan pengguna lulusan dan kualitas lulusan. Hal ini sesuai dengan penelitian Huang dan Lee (2012) menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia (termasuk kualifikasi dosen), kekuatan proses, kebijakan organisasi, dan kurikulum dianggap penting dalam pengembangan keunggulan kompetitif di lembaga pendidikan tinggi di Taiwan.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh Poirier (2014) menyatakan bahwa kegiatan penelitian dan beasiswa termasuk dalam sebagian besar pernyataan misi perguruan tinggi dan universitas. Untuk menunjang hal tersebut maka diperlukan sarana dan prasarana yang memadai. Bobe (2012) memasukan indikator dalam penelitiannya yaitu kualitas kantor dan fasilitas mengajar. Bobe (2012) menyatakan bahwa kompetensi inti termasuk didalamnya adalah pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengolaan perguruan tinggi hasil penelitian ini merupakan model pengelolaan perguruan tinggi yang berbasis daya saing. Dengan kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

Kepemimpinan, Perencanaan Strategi, sumber daya manusia, Sarana dan Prasarana, berpengaruh terhadap Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Perguruan Tinggi Swasta Sumatera Utara. Diterima.

7.2. Saran

1. Dalam penelitian selanjutnya hendaknya memasukkan variabel keuangan, karena variabel keuangan sangat mempengaruhi dalam pengelolaan pendidikan tinggi. Keuangan ini juga berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana, penelitian dan pengabdian.
2. Penelitian ini masih dilakukan di Sumatera Utara saja. Untuk selanjutnya model pengelolaan perguruan tinggi ini hendaknya diteliti juga diluar Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- , Peraturan Pemerintah 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Adawiyah, Wiwiek R., and Dwita Darmawati, and Istiqomah. "Kepuasan Pengguna Terhadap Lulusan Fakultas Ekonomi." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 7.2 (2007): 233-242. Print.
- Ali, Murad, and Rajesh Kumar Shastri. "Implementation of quality management in higher education." *Asian Journal Of Bussines Management* 2.1 (2010): 9-16. Print.
- Dwi Prasetyaningrum, Indah . "Analisis Pengaruh Pembelajaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Dan Loyalitas Mahasiswa (Studi Kasus Pada Undaris Ungaran." *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro* (2009), Semarang
- Fauzi, Ahmad . "Strategi Pengembangan Kurikulum Pendidikan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) dalam meningkatkan mutu pendidikan studi komparatif di Universitas Muhammadiyah Malang dan Universitas Islam Malang)." *Tesis* (2010): n.pag. Print.
- Ho, S.K., dan Wearn, K. 1996. A TQM Model For Higher Education and Training. *Training for Quality Journal*, 3 (2), 25-33. Diakses www.emerald-library.com tanggal 2 Agustus 2001.
- http://www.webometrics.info/rank_by_country.asp?country=id&zoom_highlight=indonesia
- Jogi Christiawan, Yulius. "Kompetensi Dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Hasil Penelitian Empiris ." *Jurnal Akutansi dan Keuangan* 2.4 (2002): 79-92. Print. Jurusan Ekonomi Akuntansi, Fakultas Ekonomi - Universitas Kristen Petra <http://puslit.petra.ac.id/journals/accounting/>
- Khoiri, M. (2010). Upaya Meningkatkan Keefektifan Organisasi Dalam Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Seminar Nasional VI SDM Teknologi Nuklir*, (18 Nov 2010), 207-212.
- Lie, Anita, dkk, 2005, Pendidikan Nasional dalam Reformasi Politik dan Kemasyarakatan, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- MK Tadjudin (1997), Menciptakan SDM Bermutu, Usahawan No 1 Th XXVI Januari 1997
- Owlia, M. S., & Aspinwall, E. M. (1996). A framework for the dimensions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(2), 12-20.

- Santoso, Sam 1999. Tantangan Pengembangan Universitas Abad XXI. *Membangun Paradigma Baru* Surabaya: Universitas Surabaya
- Singgih, Mosses L., and Rahmayanti. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pendidikan Pada Perguruan Tinggi." *Prosiding Seminar Nasional Teknoin 2008* (2008): 133 - 141. Print.
- Siregar, Zulkarnain. "Model Pembelajaran di Perguruan Tinggi dan Lingkungan Sosial Untuk Menciptakan Minat dan Motifasi Berwirausaha." *Pengembangan Kewirausahaan di Dunia Pendidikan Porsiding seminar Internasional* (2011): 133 - 141. Print.
- Siregar, Zulkarnain. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Sunindo Varia Motor Gemilang Di Kota Medan." *Jurnal Plans (penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis)* 5.3 (2011): 43-57. Print.
- Siregar, Zulkarnain. " pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan pertelevisian di kotamedan." *Jurnal Plans (penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis)* 6.2 (2012): 25-33. Print.
- Statistik Pendidikan <http://www.psp.kemdiknas.go.id/?page=statistik>
- Sumardjoko, Bambang. "Faktor-faktor Determinan Peran Dosen dalam Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi." *Cakrawala Pendidikan* 29.3 (2010): 294-310. Print.
- Suparman, Atwi, Suratinah, and Andayani, "Strategi Pembelajaran Inovatif untuk Peningkatan Mutu Pendidikan." *Wordpress. Ilmu Pendidikan.net*, 16 Mar. 2010. Web. 3 Mar. 2012. <<http://www.ilmupendidikan.net/2010/03/16/strategi-pembelajaran-inovatif-untuk-peningkatan-mutu-pendidikan-suatu-tinjauan-konseptual-dengan-pendekatan-teknologi-pendidikan.php>>.
- Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, dan 2011*
- Susilawati Harahap, Susi. "Pengaruh Penerapan Standar Nasional Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja Lulusan Siswa SMK Negeri Di Kota Medan ." *Tesis* (2009)
- Tilaar, H.A.R, 2006, *Standarisasi Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tresiana, Iscu. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Komitmen Organisasi Dosen di Universitas Kuningan (Studi Pada Universitas Kuningan)." *Equilibrium* 5.9 (2009): 42-62. Print

VINCENT, G., 2008. Total Quality Management. Cetakan Kelima, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.



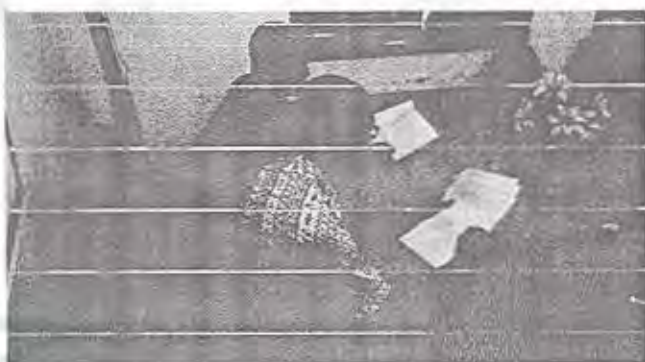
THE
Character Building
UNIVERSITY



LAMPIRAN

THE
Character Building
UNIVERSITY

Lampiran 1. Gambar Dokumentasi Penelitian



Lampiran 2. Sertifikat



4th Global Conference on Business & Social Sciences 2016
Dubai, United Arab Emirates

*Certificate of
Participation*

Awarded to

Zulkarnain Siregar

Universitas Negeri Medan, Indonesia

As

Presenter

In the

4th Global Conference on Business & Social Sciences 2016
(4th GCBSS)

November 14th - 15th 2016
Radisson Blu Hotel, Dubai, UAE


KASHAN PIRZADA, Ph.D.

Chairman, GATR Advisory Board
Chair, GCBSS Conference Series

Global Academy of Training & Research (GATR) (002360364-P)

Suite 15, Taman Bukit Angkasa, Jalan Pantai Dalam, 59200, Kuala Lumpur, Malaysia

Tel: +603-2201 1665 | Mobile: +6017- 369 0275

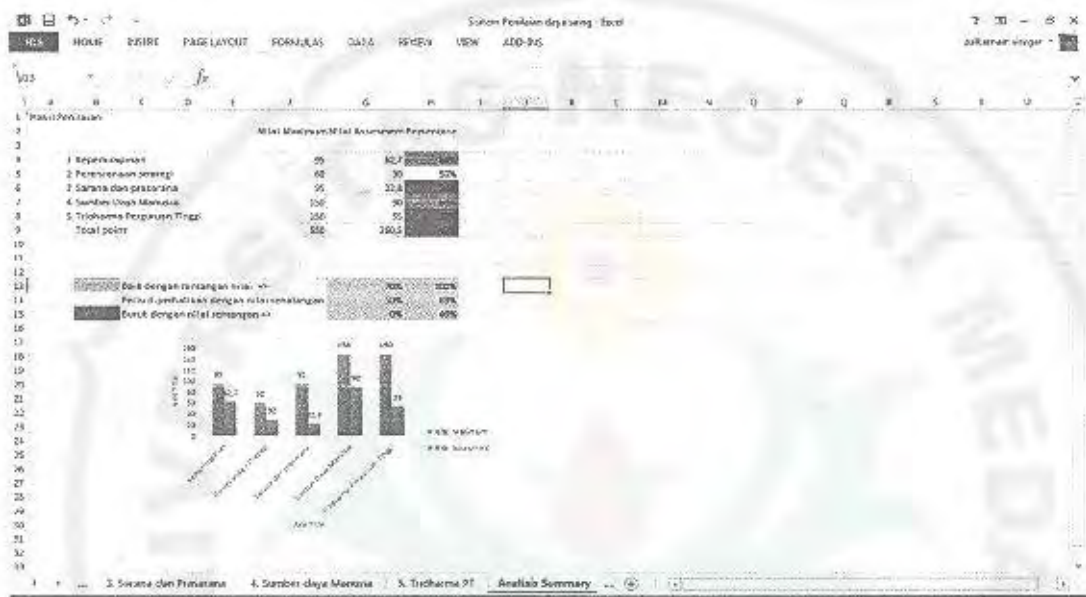
Email: info@gatrenterprise.org | Event Website: www.gcbss.org | Company Website: www.gatrenterprise.com

Lampiran 3 Submitted Full Paper



THE
Character Building
UNIVERSITY

Lampiran 4. Draft Sistem



Lampiran 5. Kuesioner

Kuesioner Model Peningkatan Daya Saing Lulusan Melalui Penerapan Tridharma Perguruan Tinggi Di Universitas Swasta Sumatera Utara

Bapak dan Ibu yang terhormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian yang sedang saya lakukan, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner di bawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dalam survey ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dalam survey ini.

Hormat saya
Zulkarnain Siregar

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon di lingkari pada salah satu jawaban yang paling mendekati keadaan sebenarnya mengenai kinerja di Perguruan Tinggi Bapak/Ibu bekerja. Jika Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban, berikan tanda (=) pada jawaban sebelumnya dan berikan tanda (√) baru pada jawaban yang diinginkan

Keterangan		Kriteria
1.	Tidak Pernah Dilakukan (TPD)	Hal yang dipertanyakan terjadi 0% s/d 20%
2.	Jarang Dilakukan (JRD)	Hal yang dipertanyakan terjadi 21% s/d 40%
3.	Pernah Dilakukan (PRD)	Hal yang dipertanyakan terjadi 41% s/d 60%
4.	Kadang-kadang (KK)	Hal yang dipertanyakan terjadi 61% s/d 80%
5.	Selalu Dilakukan (SID)	Hal yang dipertanyakan terjadi 81% s/d 100%

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (boleh tidak diisi)
2. Fakultas
3. Jurusan/Program Studi
4. Pendidikan: 1. S1 2. S2 3. S3
5. Jenis Kelamin
6. Jabatan Fungsional

Kepemimpinan (X1)		TPD	JrD	PrD	KKD	SID
1.	Pemimpin saya memegang teguh Visi yang telah ditetapkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Pemimpin saya memegang teguh misi yang telah ditetapkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Pemimpin saya berusaha untuk mencapai target sesuai dengan rencana strategis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Pemimpin saya mengerahkan kemampuannya untuk pengembangan Fakultas/Lembaga/Unit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Pemimpin saya menunjukkan semangat untuk memajukan Fakultas/Lembaga/Unit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Saran :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Perencanaan Strategi (X2)		TPD	JrD	PrD	KKD	SID
1.	Universitas mengadakan pelatihan bahasa Inggris untuk dosen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Universitas mengadakan pelatihan penyusunan proposal pengabdian masyarakat setiap tahun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Dosen pengampu mata kuliah minimal memiliki gelar S-2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Setiap mata kuliah yang diampu oleh satu dosen memiliki maksimal 30 orang mahasiswa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Menjalin kerja sama dengan pengguna secara rutin, misalnya menyelenggarakan <i>job fair/career workshop</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Saran :

.....

.....

.....

Sarana dan Prasarana (X3)		TPD	JrD	PrD	KKD	SID
1.	Pendingin ruangan perkuliahan dirawat secara periodik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ruangan Perkuliahan disediakan jaringan internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Program studi/Jurusan menerapkan pembelajaran berbasis E - Learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Tatap muka perkuliahan menggunakan e - learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Dosen mengunggah materi perkuliahannya di e - learning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Saran :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Sumber Daya Manusia (X4)		TPD	JrD	PrD	KKD	SID
1.	Dosen memberikan motivasi terhadap mahasiswa sehingga menyenangi mata kuliah yang diampunya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dosen dapat menenangkan kelas sehingga kelas menjadi kondusif dalam melaksanakan pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Dosen melaksanakan interaksi dengan mahasiswa saat melaksanakan perkuliahan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Materi perkuliahan yang disampaikan sesuai dengan tuntutan dunia pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Materi perkuliahan yang disampaikan menggunakan studi kasus yang mirip dengan dunia nyata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Materi perkuliahan dikembangkan berdasarkan hasil penelitian terbaru/jurnal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

S

aran :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tridharma (X6)		TPD	JrD	PrD	KKD	SID
1.	Melaksanakan kegiatan pengajaran di laboratorium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Materi perkuliahan disusun mengacu kepada jurnal dengan reputasi internasional ter-indeks yang diakui oleh DIKTI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Saya mempublikasikan sekurangnya satu hasil penelitian kedalam jurnal nasional terakreditasi setiap tahun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Saya mempublikasikan sekurangnya satu hasil penelitian kedalam jurnal bereputasi internasional terindeks yang diakui oleh DIKTI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tridharma (X6)		TPD	JrD	PrD	KKD	SID
5.	Saya mem-presentasikan sekurangnya satu hasil penelitian kedalam seminar lokal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Saya merancang sekurangnya sebuah karya pengabdian berbasis IPTEKS kepada masyarakat setiap tahun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Saran :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan waktunya

UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

UNIMED

THE
Character Building
UNIVERSITY

SURAT PERJANJIAN PENELITIAN

Nomor: 022A/UN33.8/KU/2016

TANGGAL: 10 Pebruari 2016

Pada hari ini Rabu tanggal sepuluh bulan Pebruari tahun Dua ribu enam belas , kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Prof. Drs. Motlan, M.Sc.,Ph.D : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Medan (UNIMED), dan atas nama Rektor UNIMED, dalam perjanjian ini disebut **PIHAK PERTAMA**.
2. Zulkarnain Siregar, ST,MM : Dosen pada Fakultas FE bertindak sebagai Peneliti/Ketua Pelaksana Penelitian, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Perjanjian penugasan ini berdasarkan kepada:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003, tentang Keuangan Negara.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara.
4. Undang-Undang Republik Indonesia No- 15 Tahun 2004, tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
5. Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 17a/DIKTI/Kep/2013, tentang Petunjuk Teknis Kegiatan Penugasan di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.
6. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 134/PMK.06/2005 tentang Pedoman Pembayaran dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan belanja Negara.
7. Keputusan Direktur Riset dan Pengabdian Masyarakat Nomor 0056/E3.2/LT/2016 tanggal 07 Januari 2016 tentang Penerima Hibah Penelitian di Perguruan Tinggi Tahun 2016.
8. Keputusan Direktur Riset dan Pengabdian Masyarakat Nomor 0299/E3/2016 tanggal 27 Januari 2016 tentang Penerima Hibah Penelitian di Perguruan Tinggi Tahun 2016 .
9. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 65/PMK.02/2015 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2016.
10. Buku Pedoman Pengelolaan Keuangan Universitas Negeri Medan, Edisi II, Tahun 2014 tentang pengelolaan Keuangan dan Mekanisme Pencairan Dana.
12. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Direktorat Riset dan Pengabdian masyarakat Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor DIPA-042-06-0/2016, tanggal 07 Desember 2015.

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengikatkan diri dalam Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian Hibah Bersaing dengan ketentuan dan syarat-syarat yang diatur dalam pasal-pasal berikut:

Pasal 1
JENIS PEKERJAAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** memberi tugas kepada **PIHAK KEDUA**, dan **PIHAK KEDUA** menerima tugas tersebut untuk untuk melaksanakan penelitian dan sebagai penanggungjawab pelaksanaan Penugasan Penelitian Hibah Bersaing dengan judul : " Model Peningkatan Daya Saing Lulusan Melalui Penerapan Tridharma Perguruan Tinggi Di Universitas Swasta Sumatera Utara " yang menjadi tanggung jawab **PIHAK KEDUA** dengan masa kerja 10 (sepuluh) bulan , terhitung mulai bulan Pebruari 2016 s/d November Tahun 2016.

- (2) **PIHAK KEDUA** bertanggungjawab penuh atas pelaksanaan, administrasi dan keuangan atas pekerjaan sebagai dimaksud pada ayat (1) dan berkewajiban menyerahkan semua bukti-bukti pengeluaran serta dokumen pelaksanaan lainnya kepada Lembaga Penelitian UNIMED.
- (3) Pelaksanaan Penugasan Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) Nomor DIPA-042-06-0/2016, tanggal 07 Desember 2015.

Pasal 2
PENGAWASAN

Untuk pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pekerjaan adalah Lembaga Penelitian Unimed dan Sistem Pengendalian Internal (SPI) Unimed.

Pasal 3
NILAI PEKERJAAN

1. **PIHAK PERTAMA** memberikan dana penelitian sebesar Rp. 50.000.000,- (Lima puluh juta rupiah), secara bertahap
2. **Tahap Pertama** sebesar 70% yaitu Rp. 35.000.000,- (Tiga puluh lima juta rupiah) Dibayarkan sewaktu Surat Perjanjian Penggunaan Dana (SP2D) ini ditanda tangani oleh kedua belah pihak.
3. **Tahap Kedua** sebesar 30% yaitu Rp. 15.000.000,- (Lima belas juta rupiah) Dibayarkan setelah **PIHAK KEDUA** mengunggah/menyerahkan Laporan Kemajuan dan menyerahkan laporan hasil penelitian dan bukti pengeluaran/penggunaan dana penelitian kepada **PIHAK PERTAMA**.
4. **PIHAK KEDUA** membayar pajak (PPh) sesuai dengan peraturan yang berlaku dan fotocopy bukti pembayaran di serahkan ke Lembaga Penelitian 2 (dua) rangkap.
5. Berdasarkan Surat Perjanjian Nomor : 054/SP2H/LT/DRPM/II/2016 Tanggal 17 Pebruari 2016. tentang Pelaksanaan Hibah Penelitian bagi Dosen Perguruan Tinggi Universitas Negeri Medan (Nama dan jenis penelitian)

Pasal 4
JANGKA WAKTU PENELITIAN

Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan sampai 100% yang disebut pada pasal 1 perjanjian ini ditetapkan selama 187 hari kalender terhitung sejak tanggal 10 Pebruari 2016 s/d 10 November Tahun 2016. Waktu penyelesaian tersebut dalam tidak bisa dirubah oleh **PIHAK KEDUA**.

Pasal 5
SISTEM PELAPORAN

1. **PIHAK KEDUA** harus menyerahkan laporan kemajuan penelitian I (Pertama) pada bulan Juni tahun 2016 dan memasukkan kemajuan penelitian secara *on line* di SIMLITABMAS.dikti.go.id.
2. **PIHAK KEDUA** harus melakukan Monitoring dan Evaluasi yang dilakukan secara Internal untuk penelitian lapangan oleh Lembaga Penelitian Unimed pada bulan Juli tahun 2016, Monev secara Eksternal oleh DITLITABMAS DIKTI KEMENDIKBUD, dan peneliti wajib menyerahkan laporan kemajuan pada minggu ke empat bulan Juli tahun 2016.
3. **PIHAK KEDUA** harus menyerahkan Draft laporan Hasil Penelitian pada Minggu ke 2-3 bulan Oktober Tahun 2016 dan diunggah secara online di SIMLITABMAS.dikti.go.id, hard copy dibuat rangkap 2 diserahkan ke Lemlit UNIMED.
4. **PIHAK KEDUA** harus melakukan DESIMINASI Hasil Penelitian pada Minggu ke 1-3 bulan November Tahun 2016 Dikoordinasi oleh Lemlit UNIMED.
5. **PIHAK KEDUA** menyampaikan laporan akhir pelaksanaan penelitian kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 8 (delapan) exemplar paling lambat tanggal 15 November Tahun 2016 bersama-sama dengan soft copy Capaian Hasil Penelitian 2016 (dalam bentuk pdf) dan diunggah secara online di SIMLITABMAS.dikti.go.id.
6. **PIHAK KEDUA** wajib menyampaikan laporan realisasi dana pelaksanaan pekerjaan penelitian kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak (2) rangkap mengikuti sistem pelaporan keuangan di Universitas Negeri Medan
7. **PIHAK KEDUA** wajib melakukan pengisian Catatan Harian (Log Book), dan mengisi laporan penggunaan dana penelitian secara online di SIMLITABMAS.dikti.go.id.
8. **PIHAK KEDUA** harus menyimpan segala dokumen yang berhubungan dengan peneliti dan dapat dibawa bila diperlukan

9. Sistematika laporan akhir penelitian harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:
- Bentuk ukuran kertas kwarto
 - Warna cover disesuaikan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Ditjen Dikti dalam Buku Panduan Penelitian Edisi X Tahun 2016 (sesuai dengan jenis skim penelitian yang diikuti).
 - Dibawah bagian kulit cover depan ditulis:

Dibiayai oleh:

Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penugasan Penelitian Hibah Bersaing Nomor: 054/SP2H/LT/DRPM/II/2016, tanggal 17 Februari 2016

- Melampirkan Surat Perjanjian Penelitian pada lampiran laporan.
- PIHAK KEDUA wajib menyerahkan Draft Artikel Hasil Penelitian, dan ringkasan hasil penelitian kepada pihak pertama sebanyak dua rangkap bersamasama dengan soft copy saat menyerahkan laporan akhir penelitian sesuai dengan format dan ketentuan yang telah ditetapkan (dalam format Microsoft word).

Pasal 6 SANKSI

Apabila PIHAK KEDUA dalam penelitian tidak dapat menyelesaikan penelitian sebagaimana tersebut dalam Pasal 4 dan Pasal 5 maka PIHAK KEDUA dikenakan sanksi:

- Denda 1% per hari dengan maksimum denda sebesar 5% dari nilai surat perjanjian pendanaan
- Tidak akan diikutsertakan dalam pelaksanaan penelitian atau kegiatan lainnya
- Apabila pelaksanaan program melalaikan kewajiban baik langsung atau tidak langsung yang merugikan keuangan negara diwajibkan mengganti kerugian yang dimaksudkan
- Apabila Ketua peneliti berhalangan melaksanakan Diseminasi karena suatu hal, maka wajib menunjuk salah seorang anggota peneliti yang dianggap mampu.

Pasal 7 LAPORAN AKHIR

Laporan Akhir Penelitian ini dibuat rangkap 8 (delapan) dan diserahkan melalui Lembaga Penelitian bersamasama dengan soft copy Laporan Hasil Penelitian (dalam format Pdf), dengan ketentuan pendistribusian Laporan Penelitian sebagai berikut:

- 1 (satu) pada Perpustakaan Nasional Jakarta
- 1 (satu) pada BAPENAS Jakarta
- 1 (satu) Perpustakaan Unimed
- 1 (satu) pada Lembaga Penelitian Unimed
- 1 (satu) untuk Fakultas ybs.
- 1 (satu) untuk Jurusan/Prodi ybs.
- 1 (satu) untuk Peneliti (atau disesuaikan dengan keperluan).

Demikian surat Perjanjian Penelitian ini diperbuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.



PIHAK KEDUA

Zulkarnain Siregar, ST,MM
NIP. 197807202006041001