



PROSIDING SEMINAR SEHARI

TERAPAN HASIL PENELITIAN SEBAGAI PENINGKATAN PENDIDIKAN TINGGI BERKELANJUTAN

Persepsi Akuntan Pendidik Tentang Pembelajaran Akuntansi Bermuatan Etika
Dyah Ani Pangastuti

Pengembangan Model Pembelajaran Kewirausahaan Berbasis Proyek untuk Menumbuhkan Jiwa Wirausaha pada Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro
Eka Farida

Pengaruh Kualitas Informasi Jejaring Sosial Online terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Program Sarjana di Indonesia
Finnah Fourqoniah

Analitis Kritis Konstruksi Kinerja Dana Pensiun: Sebuah Kajian dalam Perspektif Political Economy of Accounting
Gaguk Apriyanto

Analisis Financial Literacy Pangrajin Logam di Wilayah Kediri Raya
Lilia Pascariani

Pengaruh Pengalaman Dosen dan Pembelajaran Student Centered Learning terhadap Persepsi Pentingnya Pembahasan Materi SAK Etap pada Mata Kuliah Pengantar Akuntansi
Listyowati

Persepsi Akademisi dan Praktisi Terhadap Pembelajaran Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial di Perguruan Tinggi
Parawiyati, Ery Tri Djatmika Rudijanto W.W, Budi Eko Soejipto, Hari Wahyono

Pengaruh Laba dan Tingkat Pertumbuhan Perusahaan terhadap kebijakan Deviden
Prihat Assih, Nindy Riesmaviana

Pencitraan Institusional dan Keunggulan Bersaing: Kajian Prespektif Organizational Learning, Knowledge Management, Talent Development dan Modal Social
Pujo Sugito, Sumartono

Faktor-faktor Perkembangan Kewirausahaan dengan Pendekatan Ekonomi Lokal di Sentra Tenun Ikat Kabupaten Lamongan
Sholikhah Madziatul Churiyah

Pengaruh Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility Terhadap Daya Informasi Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur Publik di Indonesia
Sihwahjoeni

Keefektifan Perangkat Pembelajaran Prakarya dan Kewirausahaan Berbasis Proyek untuk Meningkatkan Kompetensi Prakarya dan Kewirausahaan Pada Siswa SMK
Sulastri Rini Indrayani

Implementasi Model Quality Assurance, Organizational Culture
Syaiful Arifin, Tri Wahyuni

Optimalisasi Strategi Pengembangan Usaha Keramik Sebagai Produk Unggulan dan Icon Kota Malang
Yarnest, Priyo Sudibyo



PROSIDING

Seminar Hasil Penelitian

Hak Cipta © 2014 pada Program Pascasarjana .

Hak cipta dilindungi Undang-Undang, Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa izin tertulis dari penerbit.

ISBN: 978-602-71 728-0-7
Melalui Bayumedia 18-11-2014
Bayumedia Publishing
Anggota IKAPI
Jl. Bukit Barisan No. 23 Malang

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
Jl. Terusan Raya Dieng 59 Malang 65146



PROSIDING SEMINAR HASIL PENELITIAN

Tanggal 29 Nopember 2014

Tema: Terapan Hasil Penelitian Sebagai Peningkatan Pendidikan Tinggi Berkelanjutan

Bidang:

- 1) Akuntansi
- 2) Manajemen
- 3) Ekonomi dan Pendidikan Ekonomi

Ruang Pusat Pertemuan Ilmiah
Lantai III Kantor Pusat
Universitas Merdeka Malang

SEMINAR HASIL-HASIL PENELITIAN 2014

PENANGGUNG JAWAB

Prof. Dr. Grahita Chandrarin, M.Si.,Akt.,CA.

KETUA PELAKSANA SEMINAR

Dr.Abdul Manan, MS..

TIM SEMINAR

Dr. Sutriswanto, MS.
Dra, Parawiyati, M.Si
Dra. Dyah Ani Pangastuti, MS
Dra. Listyowati, M.Si.

TIM SELEKSI ARTIKEL HASIL PENELITIAN

Dr. Prihat Assih, M.Si.
Dr. Junianto Tjahjo, MM.
Dr. Boge Triatmanto, MM.
Dr. Hariyanto Respati, MM.

DAFTAR ISI

	Judul Artikel	Penulis	Hal
1.	Persepsi Akuntan Pendidik Tentang Pembelajaran Akuntansi Bermuatan Etika	Dyah Ani Pangastuti	1
2.	Pengembangan Model Pembelajaran Kewirausahaan Berbasis Proyek Untuk Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Pada Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro	Eka Farida	9
3.	Pengaruh Kualitas Informasi Jejaring Sosial Online Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Program Sarjana di Indonesia	Finnah Fourqoniah	17
4.	Analitis Kritis Konstruksi Kinerja Dana Pensiun: Sebuah Kajian Dalam Perspektif Political Economy of Accounting	Gaguk Apriyanto	37
5.	Analisis Financial Literacy Pangrajin Logam di Wilayah Kediri Raya	Lilia Pascariani	53
6.	Pengaruh Pengalaman Dosen dan Pembelajaran Student Centered Learning Terhadap Persepsi Pentingnya Pembahasan Materi SAK Etap Pada Mata Kuliah Pengantar Akuntansi	Listyowati	63
7.	Persepsi Akademisi dan Praktisi Terhadap Pembelajaran Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial Di Perguruan Tinggi	Parawiyati	75
8.	Pencitraan Institusional dan Keunggulan Bersaing: Kajian Prespektif Organizational Learning, Knowledge Management, Talent Development dan Modal Social	Pujo Sugito	91
9.	Faktor-faktor Perkembangan Kewirausahaan Dengan Pendekatan Ekonomi Lokal Di Sentra Tenun Ikat Kabupaten Lamongan	Sholikhan Madziatul Churiyah	107
10.	Pengaruh Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility Terhadap Daya Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Publik di Indonesia	Sihwahjoeni	117
11.	Keefektifan Perangkat Pembelajaran Prakarya dan Kewirausahaan Berbasis Proyek Untuk Meningkatkan Kompetensi Prakarya dan Kewirausahaan Pada Siswa SMK	Sulastri Rini Indrayani	133
12.	Implementasi Model Quality Assurance, Organizational Culture	Syaiful Arifin	147
13.	Optimalisasi Strategi Pengembangan Usaha Keramik Sebagai Produk Unggulan Dan Icon Kota Malang	Yarnest	165

IMPLEMENTASI MODEL *QUALITY ASSURANCE*, *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *EXTERNAL PROMOTION* SERTA DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PERGURUAN TINGGI SWASTA (PTS) DI JAWA TIMUR

Syaiful Arifin, Tri Wahyuni
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang

ABSTRAK

Efektivitas organisasi merupakan indikator tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi Perguruan Tinggi. Penelitian ini menguji efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang dipengaruhi oleh *organizational culture*, implementasi *quality assurance*, dan *external promotion*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi *quality assurance* Perguruan Tinggi. Implementasi *quality assurance* tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi, sehingga variabel implementasi *quality assurance* tidak sebagai variabel mediator atau moderator. *Organizational culture* berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta dan berpengaruh tidak langsung melalui *external promotion* pada PTS di Jawa Timur. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *external promotion* Perguruan Tinggi Swasta. *External promotion* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta, sehingga variabel *external promotion* sebagai variabel moderator atau penguat pengaruh *organizational culture* terhadap efektivitas organisasi.

Kata kunci: *Quality Assurance*, *Organizational Culture*, *External Promotion*, Efektivitas Organisasi

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi di Indonesia belakangan ini dilihat dari berbagai indikator menempati ranking paling bawah antara perguruan tinggi di Asia, terlebih lagi dunia. Penilaian dunia tersebut diantaranya terkait dengan kompetensi lulusan dan daya serap lulus perguruan tinggi di Indonesia, sehingga kondisi ini berpengaruh pada merosotnya *Human Development Indeks* (HDI) Indonesia pada urutan bawah yaitu 108 di dunia (<http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/IDN.html>.2010). Untuk itulah, perguruan tinggi harus segera berbenah dan menyesuaikan dengan tuntutan-tuntutan pengetahuan baru dengan lebih

berorientasi pada mutu. Bahkan sekarang universitas-universitas besar di seluruh dunia sudah dan sedang berada pada tahapan berusaha keras untuk mendefinisikan kembali peran mereka dalam menyiapkan SDM yang kompeten dan bermutu dalam menghadapi perekonomian dunia yang sangat kompetitif, cepat berubah dan goyah, serta pasar kerja yang mempersyaratkan keterampilan yang selalu berubah akibat perubahan teknologi yang begitu cepat. Tidaklah terlalu mengejutkan jika dewasa ini universitas-universitas juga harus menyesuaikan diri dengan jarak yang makin pendek antara riset dasar dan penerapan industrial, mengingat adanya

kebutuhan masing-masing negara untuk mencapai atau mempertahankan tingkat yang dibutuhkan dalam kompetensi dan daya saing internasional. Dalam kaitan inilah maka paradigma baru perlu dirumuskan dengan diikuti penjabaran misi serta program-program peningkatan mutu dan inovasi pengetahuan baru.

Keberadaan pendidikan tinggi di masa yang akan datang tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal seperti trend demografi, teknologi, perubahan ekonomi, persaingan antar lembaga (Bonser, 2002; Rubach & Stratton, 2004). Kondisi tersebut juga terjadi di Indonesia. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pendidikan tinggi di Indonesia merupakan pendidikan yang ada di garis depan dalam menghadapi perubahan lingkungan, dimana tahap pendidikan tinggi merupakan tahap pendidikan formal terakhir yang mendidik seseorang siap menjadi profesional dalam bidang keahlian tertentu yang diperlukan oleh dunia kerja (www.uir.or.id. Diakses tanggal 3 April 2009). Oleh karena itu, pendidikan tinggi perlu mengamati dampak perubahan lingkungan untuk mampu melakukan perubahan yang diperlukan agar tetap mampu berperan sebagai penyedia *intellectual asset* bagi perusahaan yang bersaing di pasar global. Selain itu, karena pendidikan tinggi berusaha untuk mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat, maka pendidikan tinggi perlu mengamati dampak proses globalisasi terhadap lingkungan bisnis yang menjadi pemakai utama lulusannya, agar jasa pendidikan tinggi mampu memenuhi kualitas yang dituntut masyarakat (Mulyadi, 2006). Hal itu ditambah lagi dengan adanya kebijakan pemerintah yang secara resmi mengizinkan pihak asing mendirikan perguruan tinggi di Indonesia, dimana kebijakan tersebut menuntut pendidikan tinggi harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar bisa bersaing secara global sehingga dapat mencapai efektivitas organisasinya.

Efektivitas organisasi merupakan indikator tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi perguruan tinggi. Pada organisasi bisnis aspek finansial menjadi tujuan utama, sedangkan pada organisasi nirlaba, seperti perguruan tinggi, aspek efektivitas organisasi yang menjadi tujuannya (Yuwono, 2003:6). Pada perguruan tinggi pengukuran efektivitas organisasi dimulai dari perspektif pertumbuhan yaitu pertumbuhan kelembagaan, program studi dan jumlah mahasiswa, kemudian disusul dengan perspektif proses bisnis internal, perspektif pelanggan (masyarakat atau mahasiswa) dan akhirnya perspektif finansial (keuangan).

Penelitian ini menganalisis efektivitas organisasi Perguruan tinggi Swasta (PTS) di Jawa Timur yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, implementasi penjaminan mutu dan promosi eksternal. Penelitian yang dilakukan (Jose A.Gramendia, 1995) menghasilkan temuan bahwa Efektivitas organisasi perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan budaya organisasi yang baik. Penelitian yang dilakukan (Prihatiningsih, 2004) menghasilkan temuan implementasi penjaminan mutu berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi, penelitian yang dilakukan oleh Therizal (2004) menghasilkan temuan bahwa promosi eksternal, yang dilakukan perusahaan akan berpengaruh pada minat konsumen untuk membeli produknya sehingga penjualan akan meningkat. Studi yang dilakukan Ketut (2010) : menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi PTS. Sedangkan Yuwono (2003) menghasilkan temuan bahwa Efektivitas Organisasi PT dipengaruhi pertumbuhan lembaga/ organisasi, jumlah mahasiswa, minat masyarakat/ mahasiswa dan finansial keuangan.

Dampak dari upaya peningkatan kualitas jasa pendidikan tersebut di dalam

negeri mengakibatkan persaingan yang sangat ketat antara perguruan tinggi baik antara Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS), sehingga dengan persaingan ini mereka berlomba-lomba meningkatkan mutu pendidikannya, budaya organisasi, dan promosi eksternal ke masyarakat (www.kopertis7.go.id). Dari data yang ada, sebagian besar masyarakat masih berorientasi untuk melanjutkan studi ke PTN. Setelah mereka tidak diterima di negeri maka mereka akan memilih PTS sebagai tempat studinya (Jawa Pos, 13 Mei 2011) sehingga banyak PTS berlomba-lomba atau bersaing merebut pangsa pasar melalui implementasi penjaminan mutu, budaya organisasi, dan promosi eksternal dengan menawarkan program studi yang layak dipilih dan berkualitas. Data menunjukkan sampai saat ini PTS banyak yang mengalami krisis mahasiswa baru setiap tahunnya (Jawa Pos, 15 Juli 2010). Hal ini menunjukkan bahwa dengan kegiatan implementasi mutu pendidikan, budaya organisasi yang baik dan promosi yang gencar belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta. Dengan demikian penelitian ini sangat penting dan layak untuk dilakukan dengan harapan mendapatkan temuan dan memberikan solusi bagi efektivitas organisasi perguruan tinggi, karena begitu banyak PTS yang krisis mahasiswa baru sehingga sulit mencapai efektivitas organisasinya.

Hipotesis Penelitian

1. *Organizational culture* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi yang dimediasi implementasi *quality assurance* pada PTS di Jawa Timur.
2. *Organizational culture* berpengaruh terhadap implementasi *quality assurance* perguruan tinggi.

3. Implementasi *quality assurance* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi.
4. *Organizational culture* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi.
5. *Organizational culture* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi yang dimediasi *external promotion* pada PTS di Jawa Timur.
6. *Organizational culture* berpengaruh terhadap *external promotion* perguruan tinggi.
7. *External promotion* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi.

Definisi Operasional

1. Efektivitas organisasi adalah tercapainya sasaran organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi adalah sebagai berikut.
 - a. Kualitas lulusan : jumlah/persentase mahasiswa yang lulus dengan predikat sangat memuaskan/pujian per tahun
 - b. Kuantitas lulusan : jumlah/persentase mahasiswa yang diwisuda dari total semua angkatan per tahun
 - c. Daya serap lulusan : jumlah/persentase alumni yang diserap dunia kerja per tahun dari data ikatan alumni yang ada
 - d. Sikap karyawan : persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap hari
 - e. Kesejahteraan : selama 5 tahun terakhir dosen/karyawan dapat menikmati gaji sesuai yang diharapkan dan tepat waktu
 - f. Motivasi karyawan : persepsi dosen/karyawan terhadap motivasi dalam bekerja

- g. Pemanfaatan lingkungan : persepsi dosen/karyawan dalam suasana lingkungan kerja yang nyaman
 - h. Iklim kerja : persepsi dosen/karyawan dalam hubungannya dengan dosen/karyawan lainnya
 - i. Kualitas kehidupan kerja : persepsi dosen/karyawan tentang kondusif tidaknya atmosphere akademik di perguruan tinggi
 - j. Laba organisasi : surplus/defisit RAB PTS dalam 3 tahun terakhir.
2. *Organizational culture* adalah nilai-nilai dan kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan, asumsi-asumsi dasar, pembelajaran/pewarisan dan/atau adaptasi yang dikembangkan oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati, yang diukur dengan indikator sebagai berikut.
- a. Keberanian dalam pengambilan keputusan
 - b. Komitmen pimpinan dalam perubahan yang lebih baik
 - c. Komitmen Pimpinan terhadap tugas
 - d. Komitmen tenaga edukatif dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi
 - e. Komitmen pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan tenaga edukatif dan karyawan
 - f. Dukungan peraturan.
3. Implementasi *quality assurance* adalah kegiatan yang dapat dirancang, dijalankan dan dikendalikan sendiri oleh masing-masing PTS untuk memantau kinerja dan menjamin pencapaian mutu yang telah ditetapkan atau peningkatan mutu berkelanjutan, dengan indikator sebagai berikut.
- a. Kesesuaian kurikulum program studi dengan kurikulum nasional
 - b. Kompetensi SDM dalam bidangnya
 - c. Penerapan sistem penjaminan mutu pada proses pembelajaran
 - d. Frekuensi tenaga edukatif melakukan penelitian
 - e. Frekuensi tenaga edukatif melakukan publikasi jurnal
 - f. Frekuensi tenaga edukatif dan karyawan melakukan pengabdian kepada masyarakat
 - g. Frekuensi kerjasama lembaga dengan instansi lain
4. *External promotion* adalah aktivitas pemasaran yang berupa penyebaran informasi, mempengaruhi, membujuk dan/atau meningkatkan minat pada perguruan tinggi dan produknya agar bersedia memilih, mendaftar dan loyal pada produk yang ditawarkan perguruan tinggi yang bersangkutan, yang diukur dengan indikator sebagai berikut.
- a. Besarnya biaya yang dikeluarkan untuk promosi
 - b. Publikasi media massa
 - c. Publikasi media elektronik
 - d. Publikasi melalui spanduk
 - e. Pembuatan merchandise
 - f. Mengundang alumni yang telah sukses
 - g. Lulusan yang telah terpakai di dunia kerja
 - h. Memberikan bantuan untuk masyarakat seperti bencana dan fakir miskin
 - i. Penyuluhan yang dilakukan pada masyarakat
 - j. Pengabdian kepada masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan dilihat datanya, penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:5) menyatakan apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka peneliti tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (eksplanatori). Sedangkan berdasarkan tingkat penjelasannya, penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif

yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Hubungan tersebut dinyatakan dalam variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi (X), implementasi penjaminan mutu (Y_1), dan promosi eksternal (Y_2) dan yang menjadi variabel terikat adalah efektivitas organisasi (Y_3).

Populasi dan Sampel

Populasinya adalah seluruh Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang ada di Jawa Timur yang berjumlah 526. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proporsional random sampling*, yaitu proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel. Dari hasil perhitungan rumus slovin sampel yang dapat ditolerir yang berjumlah 526 PTS di Jawa Timur adalah 99,99 PTS kemudian dibulatkan menjadi 100 PTS pada kelonggaran ketidaktelitian atau α sebesar 9%.

Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM, sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari Measurement Model dan Structural Model. *Measurement Model* atau Model Pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator-indikator empirisnya. *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor (Ferdinand, 2006). Prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis SEM adalah semua variabel yang diobservasi mempunyai data berskala interval (*scaled values*). Jika data dalam bentuk skala interval, sebaiknya data diubah dengan menggunakan metode *suksesive interval (MSI)* terlebih dahulu.

1. Pengujian Model dengan *Two-Step Approach*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian model dengan *two-step approach* digunakan untuk mengatasi masalah sampel data yang relatif kecil jika dibandingkan dengan jumlah butir instrumentasi yang digunakan (Hartline, 1966), dan karena keakuratan reliabilitas indikator-indikator terbaik dapat dicapai dalam *two-step approach* ini. *Two-step approach* bertujuan untuk menghindari interaksi antara model pengukuran dan model struktural pada *One Step Approach*.

Yang dilakukan dalam *two-step approach to SEM* adalah : estimasi terhadap *measurement model* dan estimasi terhadap *structural modal*. Cara yang dilakukan dalam menganalisis SEM dengan *two-step approach* adalah sebagai berikut :

- a. Menjumlahkan skala butir-butir setiap kontrak menjadi sebuah indikator *summer-scale* bagi setiap kontrak. Jika terdapat skala yang berbeda setiap indikator tersebut distandarisasi (*Z-score*) dengan $mean = 0$, deviasi standar = 1, yang tujuannya adalah untuk mengeliminasi pengaruh-pengaruh skala yang berbeda-beda tersebut (Hair, et.al. 1998).
- b. Menetapkan *error* (ϵ) dan *lambda* (λ) *terms*, *error terms* dapat dihitung dengan rumus, 0,95 kali σ (Anderson dan Gerbing, 1998). Perhitungan *construct reliability* (α) telah dijelaskan pada bagian sebelumnya dan deviasi standar (σ) dapat dihitung dengan bantuan program aplikasi matrik SPSS. Setelah *error* (ϵ) dan *lambda* (λ) *terms* diketahui, skor-skor tersebut dimasukkan sebagai parameter fix pada analisis model pengukuran SEM.

2. Evaluasi Model

Di dalam SEM (*Structural Equation Modeling*) peneliti dapat melakukan 3 kegiatan secara serempak, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument, pengujian model hubungan antar variabel laten (setara dengan analisis jalur), dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model *structural*). Menurut Ferdinand (Sanusi, 2011:167) terdapat tujuh langkah dalam pemodelan SEM yaitu sebagai berikut :

- a. Mengembangkan model berbasis teori
- b. Mengembangkan *path diagram* untuk menunjukkan hubungan kausalitas
- c. Konversi path diagram ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran
- d. Pemilihan matriks input dan teknik estimasi atas model yang dibangun
- e. Menilai problem identifikasi
- f. Evaluasi model

Langkah pertama dalam evaluasi model yang sudah dihasilkan dalam analisis SEM adalah memperhatikan terpenuhinya asumsi-asumsi dalam SEM, misalnya : (1) ukuran sampelnya sesuaikan dengan apa yang disyaratkan; (2) normalitas dan linearitas data yang digunakan, (3) kemungkinan adanya *outlier* (pencilan) yang ekstrem; (4) kemungkinan terjadinya *multicolinerity* dan *singularity* (kombinasi linear dari variabel yang dianalisis). Setelah asumsi-asumsi tersebut dipenuhi, maka barulah dilakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Untuk keperluan itu, Ferdinand (Sanusi, 2011:176) merangkum pendapat para ahli tentang berbagai kriteria yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan uji kesesuaian (uji fit) yang dikenal dengan *goodness-of-*

fit indices yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. *Goodness-of-fit indices*

<i>Goodness-of-fit indices</i>	<i>Cut-off value</i>
X ² - Chi square	Diharapkan kecil
Significance probability	≥ 0,05
RMSEA	≤ 0,08
GFI	> 0,90
AFI	> 0,90
CMIN/DF	≤ 2,00
TLI	> 0,95
CFI	> 0,95

Sumber : Ferdinand (Sanusi, 2011:176).

Analisis SEM (*Structural Equation Modeling*)

1. Uji Asumsi SEM

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan mengamati nilai CR secara *multivariate*. Apabila nilai *critical ratio* secara *multivariate* berada dalam selang -2,58 hingga 2,58, maka dapat dikategorikan distribusi data adalah normal. Berdasarkan hasil perhitungan nilai CR *multivariate* sebesar 7,993 yang berada di luar selang -2,58 hingga 2,58, maka disimpulkan asumsi *multivariate normality* belum terpenuhi. Akan tetapi menurut Solimun (2002:79), asumsi normalitas tidak terlalu kritis untuk sampel yang besar, landasannya adalah Dalil Limit Pusat. Dalam Dalil Limit Pusat (Walpole, 1995:214) dijelaskan bahwa bila n atau ukuran sampel besar ($n \geq 30$), maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal, walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak berdistribusi normal. Diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Berdasarkan Dalil Limit Pusat, maka sebaran data dianggap mendekati distribusi normal. Dengan demikian

asumsi normalitas yang dibutuhkan oleh analisis SEM telah terpenuhi.

Uji Outlier

Pemeriksaan *outlier* dilakukan dengan metode jarak mahalnobis (*mahalanobis distance squared*). Apabila *mahalanobis distance squared* lebih besar dari nilai *chi-square* pada $df =$ jumlah indikator dan tingkat signifikansi 0,001, maka data tersebut merupakan *outlier*. Hasil pemeriksaan dengan *mahalanobis distance squared* menunjukkan bahwa secara statistik terdapat pengamatan yang terdeteksi sebagai *outlier* yaitu pengamatan yang mempunyai jarak mahalnobis lebih besar dari *chi square* tabel $df = 31$ (jumlah indikator), $\alpha = 0,001$) yaitu 50,892, dari hasil analisis diketahui bahwa pada 31 indikator yang digunakan pada penelitian ini tidak ada yang mengandung *outlier*.

Uji Linieritas

Pengujian uji linieritas variabel bebas terhadap variabel terikat hasilnya dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

No	Hubungan Variabel	Sig F	Keterangan
1	<i>Organizational culture</i> terhadap efektivitas organisasi	0,000	Linier
2	<i>Quality assurance</i> terhadap efektivitas organisasi	0,000	Linier

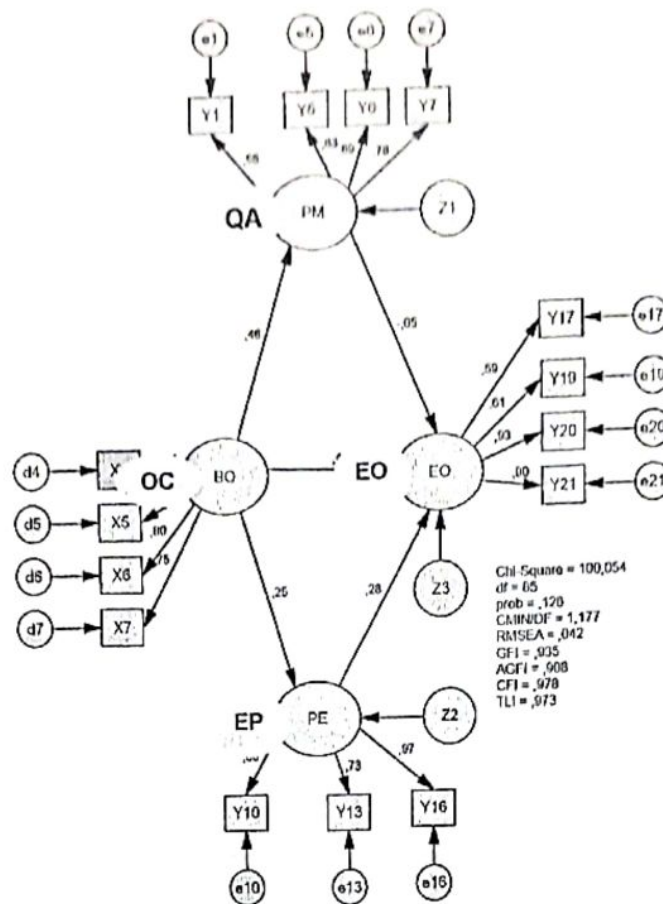
3	<i>External promotion</i> terhadap efektivitas organisasi	0,000	Linier
---	---	-------	--------

Sumber : Data diolah, 2014.

Hasil pengujian linieritas hubungan antar variabel menunjukkan bahwa adanya hubungan secara linier dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan antara variabel intervening terhadap variabel terikat. Perolehan signifikansi F yang lebih kecil dari 0,05 dari masing-masing hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa hubungannya adalah linier. Selain itu pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan scatter plot hubungan masing-masing variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut memenuhi persyaratan untuk analisis SEM, yaitu adanya hubungan secara linier.

3. Uji Kesesuaian Model (*Goodness Of Fit*)

ambar 1. Model Temuan Akhir (Fit Model)



Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa semua nilai yang direkomendasikan sesuai dengan model. Untuk lebih jelasnya kriteria model pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Pengujian *Goodness Of Fit Model* Struktural Modifikasi

Goodness Of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square (df=85)	< 107,52	100,054	Baik
Probability Chi-Square	≥ 0,05	0,126	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,177	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,042	Baik
GFI	≥ 0,90	0,935	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,908	Baik
CFI	≥ 0,95	0,978	Baik
TLI	≥ 0,95	0,973	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan hasil evaluasi kriteria *Goodness of Fit Indices* pada Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa evaluasi model secara keseluruhan sudah memenuhi, maka model dapat diterima. Setelah model dinyatakan fit, langkah selanjutnya adalah menganalisis parameter dari masing-masing indikator menuju variabel latennya (*factor loadings* dalam AMOS dinyatakan

sebagai *Standardized Regression Weight*). Model yang dilakukan menganalisis pengaruh budaya organisasi, penjaminan mutu, dan promosi eksternal terhadap efektivitas organisasi dengan menggunakan 15 indikator disajikan pada Gambar 1 di atas atau dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Konfirmasi Model

Konstruk	Item	λ	P	Keterangan
Organizational culture	X4	0,863	0,000	Valid
	X5	0,764	0,000	Valid
	X6	0,800	0,000	Valid
	X7	0,749	0,000	Valid
Quality assurance	Y1	0,549	0,000	Valid
	Y5	0,833	0,000	Valid
	Y6	0,694	0,000	Valid
	Y7	0,777	0,000	Valid
External promotion	Y10	0,601	0,000	Valid
	Y13	0,732	0,000	Valid
	Y16	0,965	0,000	Valid
Efektivitas Organisasi	Y17	0,589	0,000	Valid
	Y19	0,613	0,000	Valid
	Y20	0,930	0,000	Valid
	Y21	0,903	0,000	Valid
				0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian *confirmatory factor* menemukan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5 pada semua variabel laten, hal ini membuktikan bahwa item-item (indikator-indikator) tersebut dapat menjelaskan unidimensionalitas variabel laten. Kekuatan dimensi dalam membentuk variabel laten dapat dibuktikan dengan melihat probabilitas < 0,05 berarti item-item tersebut signifikan

sebagai dimensi dari variabel laten yang dibentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai p, jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berikut adalah *regression weight* dan *standardized regression weight* model persamaan struktural sebagai hasil pengujian:

Tabel 5. *Regression Weight* dan *Standardized Regression Weight Structural Model* (Pengaruh Langsung)

Hipotesis			Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan	
H2	QA	<---	OC	0,465	0,084	3,369	***	Signifikan
H3	EO	<---	QA	-0,049	0,099	-0,426	0,670	Tidak Signifikan
H5	EP	<---	OC	0,245	0,097	2,231	0,026	Signifikan
H6	EO	<---	EP	0,284	0,065	2,648	0,008	Signifikan
H7	EO	<---	OC	0,466	0,074	3,365	***	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Tabel 6. *Standardized Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis	<i>Standardized Indirect Effect</i>
H1 Pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap efektivitas organisasi dimediasi implementasi <i>quality assurance</i>	-0,023
H4 Pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap efektivitas organisasi dimediasi <i>external promotion</i>	0,070

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan data dalam Tabel 5 dan Tabel 6 di atas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Organizational culture* terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi yang dimediasi

implementasi *quality assurance* pada PTS di Jawa Timur.

- a. Pengaruh *organizational culture* terhadap implementasi *quality assurance* Perguruan Tinggi.

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,000 (< 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,465. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi *quality assurance* Perguruan Tinggi. Hal ini berarti bahwa *organizational culture* yang baik akan semakin meningkatkan implementasi *quality assurance*.

- b. Pengaruh implementasi *quality assurance* terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi.

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,670 (> 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar -0,049. Dengan demikian hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa implementasi *quality assurance* tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi.

- c. Pengaruh *organizational culture* terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi.

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,026 (< 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi. Hal ini berarti bahwa *organizational culture* yang baik

akan semakin meningkatkan efektivitas organisasi.

- 2) Pengaruh *organizational culture* terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi yang dimediasi *external promotion* pada PTS di Jawa Timur.

- a. Pengaruh *organizational culture* terhadap *external promotion* Perguruan Tinggi.

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,026 (< 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa *organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *external promotion* Perguruan Tinggi. Hal ini berarti bahwa *organizational culture* yang baik akan semakin meningkatkan *external promotion* perguruan tinggi.

- b. Pengaruh *external promotion* berpengaruh terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi.

Dari hasil analisis data diperoleh $P = 0,008 (< 0,05)$ dengan nilai koefisien sebesar 0,284. Dengan demikian hipotesis nol ditolak, yang berarti bahwa *external promotion* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi. Hal ini berarti bahwa *external promotion* yang baik akan semakin meningkatkan efektivitas organisasi

Tabel 7. Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Sig. t
OC → QA	0,465	-	0,465	***
QA → EO	-	-	-	-
OC → EO	0,466	0,047	0,513	***
OC → EP	0,245	-	0,245	0,026
EP → EO	0,284	-	0,284	0,008

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa variabel sub struktur 1 pengaruh langsung *organizational culture* terhadap efektivitas organisasi sebesar 0,466, pengaruh *organizational culture* terhadap implementasi penjaminan signifikan sebesar 0,465, dan pengaruh implementasi *quality assurance* terhadap efektivitas organisasi tidak signifikan. Dengan demikian status implementasi *quality assurance* bukan sebagai mediator maupun derator (penguat).

Pada sub struktur 2 pengaruh *organizational culture* terhadap *external motion* adalah positif signifikan dengan β sebesar 0,245. Pengaruh *external motion* terhadap efektivitas organisasi adalah positif signifikan dengan β 0,284. Dengan demikian status *external motion* berstatus sebagai variabel derator atau penguat pengaruh langsung *organizational culture* terhadap efektivitas organisasi.

MBAHASAN

Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap Implementasi *Quality Assurance* Perguruan Tinggi

Budaya organisasi perguruan tinggi akan berpengaruh terhadap implementasi penjaminan mutu, karena dengan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada implementasi penjaminan mutu yang baik pada perguruan tinggi. Hasil analisis dengan program AMOS 18 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi penjaminan mutu perguruan tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nimran (2008) budaya organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi penjaminan mutu pada organisasi pendidikan tinggi. Bateman dan Zeithaml (2005) menyatakan bahwa dimensi budaya organisasi yang berpengaruh terhadap implementasi penjaminan mutu pada perguruan tinggi adalah komunikasi, identifikasi, inovasi, kepemimpinan,

standar mutu, peran Mahasiswa, dukungan, nilai dan kebanggaan.

Penjaminan mutu dalam dunia pendidikan adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa produk pendidikan memenuhi standar yang telah ditetapkan Depdiknas dan juga memastikan bahwa proses pendidikan di satuan organisasi penyelenggara pendidikan dapat diandalkan. Penjaminan mutu pendidikan harus dilakukan secara sistematis, integral, menyeluruh dan berkelanjutan. Sistematis artinya bahwa satu kegiatan menjadi dasar dari kegiatan berikutnya. Integral artinya penjaminan mutu tidak bisa dilakukan secara sepihak dan parsial. Berkelanjutan artinya penjaminan mutu harus dilakukan secara berulang-ulang. Tujuan diadakannya penjaminan mutu agar dapat memuaskan berbagai pihak yang terkait di dalamnya, sehingga dapat berhasil mencapai sasaran masing-masing. Penjaminan mutu merupakan bagian yang menyatu dalam membentuk kualitas produk dan jasa suatu organisasi. Mekanisme penjaminan mutu yang digunakan juga harus dapat menghasilkan perubahan bila dinilai perubahan tersebut menuju ke arah penurunan atau kemunduran.

2. Pengaruh Implementasi *Quality Assurance* Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi

Implementasi penjaminan mutu perguruan tinggi akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, karena dengan implementasi penjaminan mutu yang baik akan berdampak pada pencapaian efektivitas organisasi perguruan tinggi. Hasil analisis dengan program AMOS 18 dalam penelitian ini ternyata menunjukkan bahwa implementasi penjaminan mutu tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Soetopo (2009)

bahwa untuk meningkatkan efektivitas organisasi perguruan tinggi harus menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi yang diselenggarakannya agar visinya dapat diwujudkan melalui pelaksanaan misi, serta agar *stakeholders* dapat dipuaskan. Perguruan tinggi swasta dalam menjalankan kegiatannya dapat dikatakan efektif apabila antara keluaran dan masukan seimbang setelah diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan. Setelah keluran dan masukan dapat dikatakan seimbang, organisasi harus memperhatikan atau memenuhi kebutuhan karyawan supaya tidak terjadi sikap-sikap penyelewengan. Organisasi harus selalu tanggap terhadap perubahan eksternal dan internal atau selalu dapat menyesuaikan dengan keadaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi.

Mutu merupakan suatu yang bersifat global dan dinamis serta berkembang sesuai dengan trend yang ada dalam masyarakat, dengan demikian peningkatan mutu dalam lembaga perguruan tinggi sangatlah dibutuhkan, mutu akademik sebuah perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh aspek mutu dosen dan tenaga kependidikan saja, tetapi juga oleh mutu mahasiswa dan organisasi kemahasiswaan yang menjalani pendidikan di perguruan tinggi tersebut. Indikasi mutu mahasiswa antara lain adalah tingkat keketatan dalam seleksi masuk, kepatuhan mahasiswa terhadap etika, sikap proaktif mahasiswa dalam proses belajar mengajar, prestasi akademik yang ditunjukkan, dan yang terutama adalah kompetensi lulusan yang handal.

Tidak signifikannya implementasi penjaminan mutu terhadap efektivitas organisasi, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa implementasi

penjaminan mutu di perguruan tinggi masuk dalam kategori cukup baik. Dalam hal ini implementasi penjaminan mutu yang diukur dari indikator-indikator para Dosen berkompeten dalam bidangnya masing-masing, proses pembelajaran di setiap Fakultas menerapkan sistem penjaminan mutu, para Dosen aktif mengajar dan melakukan penelitian rata-rata setiap 2 tahun sekali, publikasi rata-rata jurnal 2 tahun sekali, pengabdian kepada masyarakat rata-rata setiap tahun sekali, dan administrasi lembaga Perguruan Tinggi telah dikelola dengan baik, sehingga efektivitas organisasi perguruan tinggi belum mencapai maksimal yaitu selama 5 tahun terakhir Dosen/karyawan kurang menikmati pendapatan atau gaji sesuai yang diharapkan, kurang menikmati pendapatan atau gaji dengan tepat waktu, ada yang komplain tentang ketidakpuasan dalam bekerja di Perguruan Tinggi, para Dosen mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, karyawan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, atmosfir akademik dalam Perguruan Tinggi sangat kondusif, dalam tiga tahun terakhir realisasi RAB (Rancangan Anggaran Belanja) belum baik.

3. Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi

Budaya organisasi perguruan tinggi akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, karena dengan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada pencapaian efektivitas organisasi pada perguruan tinggi. Hasil analisis dengan program AMOS 18 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Fatimah (2001) yang menyatakan bahwa budaya organisasi

memiliki hubungan yang cukup berarti terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi terdiri atas berbagai unsur yang saling berkaitan, jika salah satu unsur memiliki kinerja yang buruk, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang baik dengan lingkungan, kelangsungan hidup organisasi membutuhkan pergantian sumber daya secara terus menerus. Suatu perusahaan tidak memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya tetapi apabila suatu perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dapat lebih mudah tercapai hal itu dikarenakan efektivitas akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut.

Robbins (1996)

mengemukakan bahwa organisasi dengan budaya yang lemah, individu di dalamnya tidak memiliki kesiapan akan terjadinya sebuah perubahan. Mereka lebih menyukai nilai-nilai, baik nilai-nilai individu maupun nilai-nilai kelompok yang selama ini telah dimiliki. Mereka juga lebih menyukai cara kerja yang selama ini telah mereka lakukan dan menolak adanya perubahan, terutama perubahan yang menuntut kemampuan dan ketrampilan baru untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban yang diharapkan.

4. Pengaruh *Organizational culture* Terhadap *External promotion* Perguruan Tinggi

Budaya organisasi perguruan tinggi akan berpengaruh terhadap promosi eksternal perguruan tinggi, karena dengan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada promosi eksternal yang dilakukan perguruan tinggi. Hasil analisis dengan program AMOS 18 menunjukkan bahwa

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap promosi eksternal perguruan tinggi. Hasil penelitian mendukung pendapat Bateman dan Zeithaml (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang sangat besar pengaruhnya terhadap promosi eksternal perguruan tinggi adalah komunikasi yang baik, identifikasi (pelayanan prima), inovasi yang selalu meningkat, kepemimpinan yang baik, standar mutu yang tercapai, peran mahasiswa yang kreatif pada perguruan tinggi, dukungan yang dapat memberikan penghargaan, nilai atau norma yang baik dan kehangatan yang penuh keramahan dan kesantunan. Item-item budaya perguruan tinggi tersebut akan mempengaruhi terhadap promosi eksternal perguruan tinggi.

Mendekati tahun ajaran baru, biasanya para perguruan tinggi mulai melancarkan jurus promosinya untuk menggaet para calon mahasiswa. Bahkan biasanya promosi yang dilakukan oleh para perguruan tinggi dimulai dari satu tahun sebelumnya, hingga menjelang tahun ajaran baru. Sama seperti dalam dunia bisnis, begitu banyak hal yang dilakukan oleh para perguruan tinggi di dalam menjaring calon mahasiswanya. Mulai dari mengadakan pameran tunggal, pameran bersama, presentasi di SMA – SMA, mengadakan even yang menunjukkan kualitas perguruan tinggi sampai dengan pemasangan *advertising* di koran-koran ternama. Apa yang dilakukan oleh para perguruan tinggi tersebut, sudah sama dengan apa yang dilakukan oleh para pebisnis dalam mempromosikan produknya. Tidak salah jika banyak orang yang berpendapat bahwa pendidikan sudah merasuki ke dalam dunia bisnis.

Hal yang utama dari promosi perguruan tinggi sekarang sebenarnya adalah kualitas dari pengajaran dan pendidikan di dalam institusi tersebut.

Para calon mahasiswa sekarang sudah semakin pintar di dalam memilih mana perguruan tinggi yang terbaik buat mereka. Berdasarkan survei yang pernah dilakukan, iklan yang dipasang oleh para perguruan tinggi di dalam suatu surat kabar, sebenarnya tidak terlalu efektif. Kecuali jika tujuannya adalah hanya sosialisasi kepada masyarakat bahwa perguruan tinggi tersebut masih eksis. Memang masih banyak yang merespon iklan tersebut, walaupun terkadang banyak yang terlewatkan.

Promosi seperti ini tingkat keefektifannya sangat tinggi, karena para calon mahasiswa akan lebih percaya cerita dari sesama mahasiswa daripada omongan pihak marketing perguruan tinggi. Mahasiswa tersebut akan menceritakan pengalaman positifnya kepada semua orang. Hal inilah yang sering dinamakan dengan "mouth to mouth promotion". Promosi ini murah namun tidak gampang. Karena meningkatkan kualitas dari pendidikan tinggi, tersebut tidaklah mudah. Namun hal ini harus dilakukan oleh para perguruan tinggi di Indonesia. Bahkan bisa dibilang wajib. Bukan untuk mengejar promosi saja, namun untuk kemajuan pendidikan di Indonesia.

5. Pengaruh *External promotion* Terhadap Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi

Promosi eksternal perguruan tinggi akan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi, karena dengan promosi eksternal yang baik akan berdampak pada pencapaian efektivitas organisasi perguruan tinggi. Hasil analisis dengan program AMOS 18 menunjukkan bahwa promosi eksternal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi perguruan tinggi. Dalam persaingan yang semakin ketat tersebut membuat perusahaan menyadari pentingnya

memiliki kondisi perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di dalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan. Dan kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dari budaya perusahaan yang dibangun dan diterapkan pada organisasi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. a. *Organizational culture* berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Hal ini disebabkan karena *organizational culture* yang kuat menciptakan kedisiplinan dan produktivitas para karyawan sehingga visi, misi dan tujuan organisasi Perguruan Tinggi Swasta dapat tercapai, yang akhirnya organisasi Perguruan Tinggi Swasta efektif. Hal ini membuktikan bahwa *organizational culture* pada Perguruan Tinggi Swasta yang baik akan menentukan keberhasilan Perguruan Tinggi Swasta tersebut, sehingga dapat mencapai efektivitas organisasinya. Sedangkan implementasi *quality assurance* tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta, hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab kuesioner disetiap PTS berfokus pada pencapaian efektivitas organisasi pada profit atau finansial. Belum memfokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan dan pembelajaran, sehingga hasil penelitian ini implementasi *quality assurance* tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Fenomena lain yang terjadi selama

ini pada dekade 15 tahun terakhir menunjukkan bahwa animo masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Swasta menurun yang disebabkan oleh paradigma masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Negeri masih menjadi faktor dominan dan gengsi serta favorit tanpa memandang Perguruan Tinggi Swasta yang mutunya juga baik serta implementasi *quality assurance* di PTS belum maksimal dilaksanakan karena sebagian orientasi PTS masih pada peningkatan RAB (Rencana Anggaran Belanja) organisasi, sehingga variabel implementasi *quality assurance* tidak sebagai variabel mediator atau moderator (penguat).

1. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi *quality assurance* Perguruan Tinggi. *Organizational culture* yang baik dalam sebuah Perguruan Tinggi akan terimplementasikan pada *quality assurance* Perguruan Tinggi, karena proses belajar mengajar serta motivasi akan meningkatkan mutu pendidikan pada Perguruan Tinggi tersebut. Dalam penelitian ini terbukti bahwa *organizational culture* pada Perguruan Tinggi Swasta berpengaruh terhadap implementasi *quality assurance*nya.

c. Implementasi *quality assurance* tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi. Hal ini memperkuat fenomena yang terjadi selama ini di negara Indonesia bahwa pelaksanaan implementasi *quality assurance* pada Perguruan Tinggi Swasta belum maksimal berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa PTS berupaya mencapai efektivitas organisasi hanya dominan melalui *organizational culture* yang kuat dan

external promotion yang gencar, sehingga implementasi *quality assurance* pada perguruan tinggi swasta belum dijalankan secara maksimal.

2. a. *Organizational culture* berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap *external promotion* kepada masyarakat sehingga *organizational culture* yang baik di Perguruan Tinggi Swasta akan meningkatkan image yang baik di masyarakat yang hal ini merupakan promosi secara tidak langsung ke masyarakat bahwa perguruan tinggi tersebut sangat baik dalam proses pendidikannya, kedisiplinan, akademik atmosferenya dan lain-lain.

b. *Organizational culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *external promotion* Perguruan Tinggi Swasta. Hal ini menjadi bukti dan menguatkan bahwa *organizational culture* yang baik akan berpengaruh terhadap nilai *external promotion* terhadap masyarakat sehingga animo masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Swasta akan baik, misalnya sebuah Perguruan Tinggi Swasta membiasakan atau mempunyai aturan tentang kedisiplinan dan senantiasa atmosfer akademiknya ditata dengan baik, sehingga hal ini menjadi nilai *external promotion* bagi Perguruan Tinggi Swasta tersebut, yang pada akhirnya berdampak pada minat masyarakat atau mahasiswa baru untuk memilih Perguruan Tinggi Swasta tersebut dalam menimba pendidikan.

c. *External promotion* berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta. Hal ini menunjukkan bukti bahwa *external promotion* yang dilakukan oleh Perguruan

Tinggi Swasta akan meningkatkan minat atau animo masyarakat kepada Perguruan Tinggi Swasta tersebut, karena dengan *external promotion* Perguruan Tinggi Swasta akan menginformasikan dan menjelaskan secara detail keunggulan-keunggulan dan manfaat yang akan diperoleh oleh masyarakat atau mahasiswa yang akan masuk menjadi peserta didiknya. Sehingga dengan *external promotion* yang gencar dan baik serta tepat sasaran akan meningkatkan minat atau animo masyarakat untuk memilih Perguruan Tinggi Swasta tersebut, yang pada akhirnya Perguruan Tinggi Swasta akan mencapai efektivitas organisasinya. Karena dengan banyaknya mahasiswa yang masuk maka Perguruan Tinggi Swasta tersebut akan mempunyai banyak pemasukan dana dalam pengelolaan pendidikannya sehingga akan *survive* dan semakin berkembang dengan baik.

SARAN-SARAN

1. Sebaiknya pimpinan, karyawan dan dosen PTS secara intensif dan gradual mengadakan pertemuan rutin untuk menjalin hubungan yang lebih baik dan akrab serta untuk membahas kemajuan-kemajuan dan kendala-kendala tiap pekerjaan/tugas
2. Pimpinan PTS membuat rancangan tugas/pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik oleh karyawan dan dosen, sehingga setiap pekerjaan dan tugas sesuai dengan capaian yang diinginkan oleh organisasi PTS.
3. Pimpinan PTS sebaiknya memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan dosen dengan pernyataan positif atas kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama serta memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan yang berprestasi baik dan karyawan yang melanggar nilai yang dianut bersama.
4. Pimpinan PTS sebaiknya meningkatkan kualitas *external promotion* dengan cara meningkatkan frekuensi serta daya jangkau promosi yang semakin luas sehingga semakin efektif sehingga akan lebih mengenalkan PTS tersebut pada masyarakat yang akhirnya akan meningkatkan animo masyarakat pada PTS tersebut.
5. Pimpinan Perguruan Tinggi Swasta sebaiknya dengan serius berpikir untuk cadangan investasi dan cadangan beban biaya di masa datang untuk menjaga survival sehingga mutu pendidikan tetap dikedepankan dan *organizational culture* yang kuat serta *external promotion* yang efektif untuk mendatangkan surplus RAB, sehingga bagi peneliti yang akan datang sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi efektivitas organisasi, karena dalam penelitian ini ada variabel lain yang mempengaruhi efektivitas organisasi selain *organizational culture* dan *external promotion*, misalnya biaya pendidikan, peraturan pemerintah, pesaing terutama PTN dan lain lain.
6. Sebaiknya koordinator Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) membuat kebijakan pendidikan dan ikut mengevaluasi efektivitas organisasi Perguruan Tinggi Swasta sehingga dapat membantu meningkatkan animo atau minat masyarakat terhadap Perguruan Tinggi Swasta, misalnya mempermudah dalam memperoleh beasiswa baik bagi dosen dan mahasiswa, membantu fasilitas-fasilitas dan akses koordinasi serta penambahan dosen DPK bagi Perguruan Tinggi Swasta yang akan dapat membantu secara tidak langsung dalam pengelolaan finansial Perguruan Tinggi Swasta, sehingga Perguruan Tinggi Swasta akan *survive* dan berkembang dengan baik dalam upaya mencapai efektivitas organisasinya.

AFTAR PUSTAKA

- heng, Y.C. 2011. *Profiles of Organizational Culture and Effective Schools, Quality Assurance and School Improvement Influences*, International Journal of Research, Policy and Practice 4 (2) : 85-89.
- epdiknas, 2007, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional R.I No. 7 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*.
- KTI, 2003, *Pedoman Quality Assurance (Penjaminan mutu) Pendidikan Tinggi*.
- timah, Nur. 2001. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi pada PT Shafira Laras Persada Bandung. JAAI Volume 6 No. 1, Juni 2002.
- armendia, Jose A. 1995. *Impact of Corporate Culture on Company Performance*. Universidad Complutense Madrid.
- stut, Dharmawan. 2010. Analisis Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi PTS di Jawa Tengah. *Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang.
- erwowidagdo, Supto Joewono. 1998. *Studi Efisiensi dan Efektivitas Sistem Pengelolaan Pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia*. Disertasi. Pasca Sarjana Unair. Surabaya.
- ihatningsih, Titi Savitri. 2004. *Quality Assurance in Higher Education an International Movement*. Presented at the National Meeting of Chief Quality Officers at Gadjah Mada University, Yogyakarta, 20th April.
- obbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Education.
- obbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Soetopo, Hendyat. 2009. *Keefektifan Organisasi Pendidikan Tinggi dalam Penjaminan Mutu*. Kumpulan Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Negeri Malang. Pendidikan, Pembelajaran dan Manajemennya. Jilid 1.
- Subadyo, A Tutut. Budhy Prianto dan Pudjo Sugito. 2005. *Jagad Otonomi Perguruan Tinggi Swasta*. Merdeka University Press Malang.
- Swastha, Basu. 2002. *Azas-azas Marketing*. Edisi Ketiga. Liberty. Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim BPM USU. "Penyusunan dan Pengelolaan Standar Mutu Dalam Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPMP)." Disajikan dalam Workshop Implementasi Sistem Manajemen Mutu untuk GJM dan GKM. Angkatan I Siklus 2, 16-17 Juni 2008, Ruang Senat Akademik Biro Rektor USU.
- Titi Savitri P., 2004, *Quality Assurance in Higher Education: An International Movement*. Paper presented at the First National Meeting of Chief Quality Officers at Gajah Mada University, Yogyakarta, 20th April 2004.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Yuwono, Agus. 2003. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Perguruan Tinggi (Studi Pada PTN dan PTS di Indonesia). *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Merdeka Malang.
- Zeithaml, Parasuraman dan Berry, 1990, *Delivering Quality Service*, New York Free Press.