

Model Perancangan Strategi Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta Menggunakan Metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)* Dan *Multivariate Data Analysis (MDA)*

Sri Hartati¹⁾, Kenny Puspita Sari²⁾, Satria Abadi³⁾*

¹⁾²⁾ STMIK Pringsewu
Lampung, Indonesia

³⁾satria2601@gmail.com

Article history:

Received 01 December 2018;
Revised 4 December 2018;
Accepted 14 December 2018;
Available online 19 December 2018

Keywords:

University Performance
AHP
MDA

Abstract

Perkembangan jumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia menuntut PTS memiliki Kinerja dan Kualitas yang baik. PTS harus menerapkan sudut pemikiran baru yang mengandung unsur fleksibilitas, kecepatan, inovasi, dan integrasi. Fleksibilitas, kecepatan, inovasi dan integrasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang penuh dengan kreativitas. Kreativitas dapat muncul dari sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam ilmu pengetahuan. Dengan demikian, PTS diharapkan tidak hanya mampu menghasilkan lulusan terbaik, tetapi juga mampu mengembangkan dua hal yang terkandung dalam Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu meneliti dengan hasil riset yang berkualitas tinggi dan mengembangkan teknologi guna pengabdian kepada masyarakat. Untuk itu PTS diharuskan selalu mampu beradaptasi, berkembang dan melakukan perbaikan melalui pembelajaran organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan model strategi peningkatan kinerja menggunakan penggabungan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dan Multivariate Data Analysis (MDA). Sampel penelitian ini adalah manajemen yang mengelola PT (pimpinan PT) dari beberapa PTS di Provinsi Lampung. Metode AHP (Analytical Hierarchy Process) merupakan suatu alat analisa yang dapat digunakan untuk membuat keputusan pada kondisi dengan faktor-faktor yang kompleks, terutama jika keputusan tersebut bersifat subjektif. Sedangkan metode Multivariate Data Analysis (MDA) mengacu pada teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang muncul dari lebih dari satu variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Faktor-faktor Pembelajaran Organisasi, Lingkungan Eksternal, Reputasi, Kompetensi, Profesionalisme, dan Kinerja berpengaruh terhadap berpengaruh signifikan Kinerja PT Swasta. Kriteria dan subkriteria ini dijadikan acuan bagi manajemen PTS sebagai strategi peningkatan kinerja PTS di Propinsi Lampung. Ini pada dasarnya adalah model kenyataan di mana setiap keputusan melibatkan lebih dari satu variabel tunggal. Penelitian ini penting dilakukan untuk menentukan model terbaik dalam strategi Peningkatan Kinerja PTS. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengambil keputusan atau manajemen PTS sebagai bahan acuan dalam member kebijakan dalam meningkatkan Kinerja PTS. Kata Kunci: Kinerja Perguruan Tinggi, Analytical Hierarchy Process (AHP), Multivariate Data Analysis (MDA).

I. INTRODUCTION

Perkembangan penyediaan jasa Pendidikan Tinggi atau Perguruan Tinggi (PT) di Indonesia semakin berkembang pesat dan semakin marak. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah lembaga atau institusi swasta yang semakin bertambah pesat diberbagai daerah di Indonesia. Salah satu penyebabnya adalah kebutuhan jasa pendidikan tinggi yang semakin meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan kapasitas jasa pendidikan tinggi yang diselenggarakan

oleh pemerintah tidak lagi mampu menampung seluruh calon peserta didik. Hal ini mendapat respon kelompok masyarakat yang lain melalui penawaran jasa pendidikan dengan beragam atribut dan kepentingan. Peraturan mengenai pendirian perguruan tinggi ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 57 tahun 1998 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1990. Tujuan utama didirikannya Perguruan Tinggi adalah sebagai salah satu instrumen pendidikan nasional yang diharapkan dapat menjadi pusat penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan tinggi serta pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian sebagai suatu masyarakat ilmiah yang dapat meningkatkan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam Undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS).

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis global turut memicu meningkatnya intensitas persaingan antar penyedia jasa pendidikan tinggi, sehingga masing-masing penyedia jasa pendidikan tinggi akan berusaha menawarkan jasa pendidikan tinggi yang berkinerja tinggi. Menurut Kotler (2003), jasa merupakan berbagai tindakan atau kinerja (*performance*) yang dapat ditawarkan oleh seseorang atau suatu organisasi kepada pihak lain dan bersifat tidak berwujud serta tidak berakibat pada kepemilikan terhadap sesuatu.

Data yang diperoleh dari *Direktorat Jendral Kementrian Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi per 1 September 2016* menyebutkan jumlah Perguruan Tinggi (PT) swasta di Indonesia menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Jumlah Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia mencapai 3940 PTS. Peningkatan jumlah perguruan tinggi di Indonesia menyebabkan persaingan semakin ketat, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia

Jika dibandingkan dengan jumlah perguruan tinggi negeri dengan jumlah total perguruan tinggi swasta di Indonesia maka dapat dilihat bahwa PT swasta sangat banyak jumlahnya dibandingkan dengan PT negeri yang meliputi Politeknik, Akademi, Sekolah Tinggi, Institute dan Universitas. Berikut ini tabel 1.1 adalah data jumlah perbandingan untuk masing-masing jenis PT di Indonesia:

Tabel 1 Perbandingan Jumlah Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia

Jenis Perguruan Tinggi	Jumlah Perguruan Tinggi	
	PT Negeri	PT Swasta
Politeknik	99	144
Akademi	86	1.021
Sekolah Tinggi	76	2.348
Institute	33	99
Universitas	75	466

Source: Statistik Dirjen Kemenristek tahun 2017

Table 1 menunjukkan bahwa perbedaan jumlah perguruan tinggi swasta untuk Sekolah Tinggi swasta (2.348) dan Universitas swasta (466) dibandingkan dengan jumlah Sekolah Tinggi Negeri (76) dan Universitas negeri (75) sangatlah signifikan. Namun jumlah tersebut tidak diikuti oleh Kinerja PT Swasta yang sebanding dengan kinerja dan kualitas PT Negeri. Dengan adanya jumlah PT swasta yang sangat banyak memicu adanya persaingan yang ketat. Masing-masing PT swasta akan meningkatkan Kinerja dan Kualitas PT sebagai indikator keunggulan penyelenggaraan PT.

Persaingan digambarkan sebagai suatu siklus perusahaan yang ditentukan oleh empat komponen persaingan (4C) yaitu *company, customers, competitor, dan change* (Kotler, 2003). Bagi penyedia jasa pendidikan tinggi swasta, pelanggan yang langsung menikmati jasa yang ditawarkannya adalah mahasiswa, pesaing adalah penyedia jasa pendidikan sejenis pada jenjang yang sama, dan perubahan meliputi segala bentuk perubahan sebagai inisiatif internal maupun tekanan eksternal, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik. Sehingga PT swasta harus meningkatkan kinerja PT agar mampu unggul dalam persaingan yang kompetitif saat ini.

Perkembangan pendidikan pada lima tahun terakhir di Provinsi Lampung sangatlah pesat. Penyelenggaraan pendidikan, khususnya jumlah PT swasta sangat signifikan dibandingkan dengan lima tahun sebelumnya. Jumlah keseluruhan Perguruan Tinggi dengan status swasta di Provinsi Lampung adalah 40 perguruan tinggi (*sumber PDPT Kemenristek 2017*) yang terdiri dari Universitas, Institut dan Sekolah Tinggi. Usaha-usaha yang dilakukan oleh PTS dalam menghadapi perubahan tuntutan masyarakat dengan melakukan pembelajaran organisasi dan pembentukan reputasi yang mempengaruhi pengembangan strategi kompetensi, bertujuan untuk meningkatkan kinerja operasinya. Menurut Griffin (1987) kinerja menggambarkan bagaimana organisasi menjadi efektif dan menunjukkan tingkat produktivitas outputnya, yang diperoleh melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki organisasi. Kinerja tersebut ditunjukkan melalui Grade Akreditasi AIPT (Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi) pada beberapa perguruan tinggi terbaru yang dikeluarkan oleh *Dirjen Kemenristek Pendidikan Tinggi Wilayah Kopertis II tahun 2017*. Berikut ini adalah data beberapa Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Lampung yang *up to date* pada tahun 2017.

Table 2 Akreditasi beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Lampung

No	Nama Perguruan Tinggi	Daerah	Akreditasi	Status Kadaluarsa
1	Akademi Akuntansi Lampung	Lampung	B	29-01-2021
2	Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya	Bandar Lampung	B	05/09/2020
3	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gentiaras	Bandar Lampung	C	30-08-2019
4	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lampung	Lampung Timur	C	07/04/2020
5	Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Kotabumi	Lampung Utara	C	22-06-2020
6	Sekolah Tinggi Teknologi Nusantara	Bandar Lampung	C	09/03/2020
7	Universitas Malahayati	Bandar Lampung	C	10/03/2020
8	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	Bandar Lampung	C	21-08-2020

Sumber: Dirjen Kemenristek tahun 2017

Table 2 diatas menunjukkan bahwa data pada tahun 2017, pada beberapa PTS di provinsi Lampung mayoritas masih memiliki akreditasi C, untuk Sekolah Tinggi, Institut bahkan Universitas. Fenomena ini member bukti bahwa PTS harus menerapkan sudut pemikiran baru yang mengandung unsur fleksibilitas, kecepatan, inovasi, dan integrasi. Menurut Hidayat (2008) fleksibilitas, kecepatan, inovasi dan integrasi sangat memerlukan sumber daya manusia yang penuh dengan kreativitas. Kreativitas dapat muncul dari sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam ilmu pengetahuan. Dengan demikian, PTS diharapkan tidak hanya mampu menghasilkan lulusan terbaik, tetapi juga mampu mengembangkan dua hal yang terkandung dalam Tri Dharma perguruan tinggi, yaitu meneliti dengan hasil riset yang berkualitas tinggi dan mengembangkan teknologi guna pengabdian kepada masyarakat. Untuk itu PTS diharuskan selalu mampu beradaptasi, berkembang dan melakukan perbaikan melalui pembelajaran organisasi (Henderson dan Cockburn, 1994). Seperti juga diungkapkan oleh Marquardt (1996) agar dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, organisasi harus dapat meningkatkan kapasitas pembelajarannya.

Faktor-faktor yang melingkupi Kinerja PT sangatlah banyak. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji beberapa faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja organisasi (Marquardt, 1996; Wang dan Lo, 2003; Suta, 2005; Hidayat, 2008). Kompleksnya indikator-indikator yang mendukung dalam strategi Peningkatan Kinerja membutuhkan sebuah Model strategi peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan model startegi peningkatan kinerja menggunakan penggabungan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan *Multivariate Data Analysis*.

Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) adalah metode yang berguna membantu pengambil keputusan untuk mendapat keputusan terbaik dengan membandingkan faktor-faktor yang berupa kriteria (Feridani, 2005). AHP merupakan suatu alat analisa yang dapat digunakan untuk membuat keputusan pada kondisi dengan faktor-faktor yang kompleks, terutama jika keputusan tersebut bersifat subjektif. Dengan AHP, seseorang dapat mengatur pendapat dan intuisi dengan cara logika menggunakan hierarki dan memasukkan penilaian berdasarkan pengertian dan pengalaman. Pendekatan ini dapat menerima faktor ketidakpastian dan mengijinkan perubahan sehingga individu dan kelompok bisa menghadapi semua persoalan perbandingan yang lebih sederhana melalui hierarki untuk sampai kepada seluruh prioritas alternatif tindakan (Saaty, 1993). Sedangkan metode *Multivariate Data Analysis* (MDA) mengacu pada teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang muncul dari lebih dari satu variabel. Ini pada dasarnya adalah model kenyataan di mana setiap keputusan melibatkan lebih dari satu variabel tunggal. (Hair, 1998) Penelitian ini penting dilakukan untuk menentukan model terbaik dalam strategi Peningkatan Kinerja PTS. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengambil keputusan atau manajemen PTS sebagai bahan acuan dalam member kebijakan dalam meningkatkan Kinerja PT.

Research Formulation

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor-faktor yang termasuk dalam kriteria dan subkriteria penentu dalam strategi penigkatan kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Lampung?
2. Bagaimanakah bobot dan prioritas kriteria serta subkriteria untuk penilaian penentu kinerja PT di Propinsi Lampung menggunakan Metode AHP?
3. Bagaimanakah hubungan dan pengaruh kriteria dan sub kriteria terhadap Kinerja PT menggunakan metode *Multivariate Data Analysis* (MDA)?

Research purposes

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Memperoleh faktor-faktor yang termasuk dalam kriteria dan subkriteria penentu dalam strategi penigkatan kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Lampung
2. Menentukan bobot dan prioritas kriteria serta subkriteria untuk penilaian penentu kinerja PT di Propinsi Lampung menggunakan Metode AHP
3. Menganalisis hubungan dan pengaruh kriteria dan sub kriteria terhadap kinerja PT menggunakan metode *Multivariate Data Analysis* (MDA)

II. RELATED WORKS

Faktor-Faktor pendukung Kinerja Perguruan Tinggi

1. Organisasi
Pembelajaran organisasi dalam studi ini mengacu pada pendapat Garvin (2000) yang mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai keahlian organisasi untuk menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan, yang bertujuan memodifikasi perilaku anggotanya untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan baru. Oleh karena organisasi belajar melalui individu dalam organisasi, maka pembelajaran organisasi dalam studi ini terjadi melalui pembelajaran dosen. Marquardt (1996) menyatakan bahwa pembelajaran individu dan pembelajaran organisasi tidak dapat dipisahkan. Organisasi belajar melalui individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi. Pembelajaran individu merujuk pada perubahan keahlian, wawasan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang diperoleh seseorang melalui pengalaman, wawasan dan observasi.
2. Lingkungan External
Lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi (Khadekar and Sharma, 2006). Teori kontijensi juga menjelaskan bagaimana perencanaan strategi mampu memenuhi tuntutan lingkungan, yang mana jika tidak tercipta keselarasan antara perencanaan strategi dengan lingkungan bisnis eksternal dapat berakibat turunnya kinerja sehingga munculnya krisis organisasi atau perusahaan (Elenkov, 1997).
3. Reputasi
Menurut *Resource-Based View of the Firm (RBV)*, reputasi termasuk dalam kategori intangible asset (Michalisin, et al., 1997). Seperti diungkapkan sebelumnya, Barney (2002) juga mengatakan bahwa reputasi merupakan salah satu elemen kunci intangible resources yang akan menjadi sumber dari penciptaan kondisi keunggulan daya saing berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*) suatu perusahaan. Hall (1992, 1993)

mendeskripsikan intangible resources sebagai bahan mentah (*feedstock*) kapabilitas berbeda (*capability differential*) yang menciptakan keunggulan daya saing berkelanjutan dan kinerja perusahaan yang superior.

4. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan perusahaan yang menjadi dasar pemecahan masalah sehari-hari (Henderson dan Cockburn, 1994). Kompetensi didasarkan pada informasi, proses-proses berwujud dan tidak berwujud, dan mengembangkannya sepanjang waktu melalui interaksi yang kompleks di antara sumber daya (Amit dan Schoemaker, 1993). Kekuatan suatu perusahaan yang tidak dapat dengan mudah ditandingi atau ditiru oleh pesaing disebut kompetensi (David, 2002). Kompetensi juga dinyatakan sebagai kemampuan mengorganisir pekerjaan dan menyampaikan nilai; kompetensi dapat meliputi komunikasi, keterlibatan dan komitmen yang besar untuk bekerja sepanjang batas-batas organisasi (Prahalad dan Hamel, 1990).

5. Profesional

Kompetensi profesionalisme merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta tridarma perguruan tinggi (Kusmanto, 2016). Kusmanto (2016) menjelaskan bawa profesionalisme mencakup (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum madrasah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional

6. Kinerja

Mathis (2006), kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu staf atau karyawan. Kinerja secara umum terdiri dari beberapa unsur sebagai berikut: (1) kuantitas hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerjasama. Hasibuan (1997) mengatakan, unsur-unsur kinerja antara lain: tanggung jawab karyawan, loyalitas, disiplin, kualitas dan kuantitas pekerjaan, keterampilan, kecakapan komunikasi serta kerja sama. Menurut Handoko (1985), beberapa faktor kinerja dalam perusahaan antara lain: kepribadian, sikap, ambisi, loyalitas, interest pada suatu pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, penyesuaian, kerja sama, pengetahuan pekerjaan, produktivitas kerja dan kepemimpinan. Menurut Mangkuprawira (2002) bahwa Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (*personal/individual*) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Sistem Pendukung Keputusan

Menurut Mat dan Watson (2000) Sistem Penunjang Keputusan (SPK) merupakan suatu system interaktif yang membantu pengambilan keputusan melalui penggunaan data dan model-model keputusan untuk memecahkan masalah-masalah yang sifatnya semi terstruktur dan tidak terstruktur. Sedangkan menurut Moore dan Chang (1995) dalam Kusumadewi (2007), SPK adalah sistem yang dapat dikembangkan, mampu mendukung analisis data dan pemodelan keputusan, berorientasi pada perencanaan masa mendatang, serta tidak bisa direncanakan interval (periode) waktu pemakaiannya. Bonezek, Hosapple dan Whinston (1995) dalam Kusumadewi (2007) mendefinisikan SPK sebagai suatu sistem yang berbasis komputer yang terdiri dari 3 komponen yang berinteraksi satu dengan yang lainnya.

1. *Language system*, adalah suatu mekanisme untuk menjembatani (*interface*) pemakai dan komponen lainnya.
2. *Knowledge system*, adalah repositori pengetahuan yang berhubungan dengan masalah tertentu baik berupa data maupun prosedur.
3. *Problem processing system*, adalah sebagai penghubung kedua komponen lainnya, berisi satu atau beberapa kemampuan manipulasi atau menyediakan masalah secara umum, yang diperlukan dalam pengambilan keputusan.

Analytic Hierarchy Process (AHP)

Pada awal tahun 1970-an di kembangkanlah metode pengambilan keputusan *Analytic Hierarchy Proses* (AHP) oleh salah seorang profesor matematika dari university of pittsburgh, Amerika Serikat, metode ini di kembangkan karena untuk menganalisa kebutuhan akan alokasi dan perencanaan sumber daya yang tidakmenukupi untuk keperluan militer.

AHP merupakan suatu alat analisis yang dapat digunakan untuk membuat keputusan pada kondisi dengan faktor-faktor yang kompleks, terutama jika keputusan tersebut bersifat subjectif (Bhutta dan Haq, 2002). AHP

menghasilkan pendekatan terstruktur untuk menentukan nilai dan bobot untuk permasalahan multi-kriteria dan menstandarisasinya sehingga dapat saling di bandingkan dan dapat diambil suatu keputusan.

Prinsip Dasar AHP

AHP di bangun berdasarkan fakta-fakta dan pemikiran fundamental yang di landasi oleh prinsip dasar manusia dalam berfikir analitis sebagai berikut ini (Peniwati, 2000)

1. Pikiran manusia mampu membandingkan dua objek berbeda terkait dengan sifat umumnya.
2. Perbandingan berpasangan adalah cara yang paling akurat untuk mendapatkan prioritas relati dari sekumpulan objek.
3. Pikiran manusia tidak konsisten, namun individu yang memiliki informasi baik akan memiliki pemikiran yang koheren (bertalian secara logis). Menjadi tidak konsisten penting untuk belajar, namun menjadi konsisten adalah lebih penting untuk membuat keputusan.
4. Data yang kuantitatif tentang masalah harus diubah menjadi data yang dapat di integrasikan dengan informasi kualitatif lain yang di perlukan untuk memikirkan rencana secara konsisten. Data kuantitatif dalam bentuk mentah tidak dapat di gunakan untuk tujuan ini,
5. namun ditentukan dari pengukuran yang alami. Untuk alasan ini, Saaty (1993) membuat skala fundamental AHP dan menjaga bahwa objektivitas di setuju dibanding subjektivitas. Secara teknis, aplikasi AHP terdiri dari menyusun hirarki. mendapat penilaian melalui perbandingan berpasangan yang akan disintesis menjadi prioritas lokal dan global, memastikan konsistensi pada tingkat yang dapat diterima, mengevaluasi keluaran dan membuat perubahan jika di perlukan.

Penyusunan Hirarki

Manusia mempunyai kemampuan untuk mempersepsikan gagasan, mengidentifikasi dan mengkomunikasikan apa yang diamati. Untuk memperoleh pengetahuan terinci, pikiran manusia menyusun realitas yang kompleks kedalam bagian yang menjadi elemen pokoknya dan kemudian menyusun bagian ini kedalam bagian-bagiannya lagi, dan seterusnya secara hirarki. (Saaty, 1993). Penyusunan hirarki ini merupakan tahapan paling penting dalam mengaplikasikan AHP sebagai model dari permasalahan yang di inginkan dipecahkan. Dalam menyusun hirarki ini diperlukan pemikiran yang kreatif, pengumpulan informasi, penggabungan informasi, proses mengingat, sudut pandang orang tua dan juga pembangunan. Dalam prakteknya, tidak ada prosedur baku untuk membentuk tujuan, kriteria dan elemen lain dalam hirarki. Susunan dari hirarki adalah multiliner dan menyusun dari atas ke bawah faktor-faktor yang bersifat paling umum dan sedikit dapat di kontrol hingga faktor yang bersifat paling umum dan sedikit dapat di kontrol hingga faktor yang bersifat konkrit dan dapat di kontrol (Peniwati, 2000)

Penentuan Prioritas

Manusia mempunyai kemampuan mempersiapkan bungan antara hal-hal yang mereka amati, membandingkan sepasang benda atau hal yang serupa terhadap kriteria tertentu dan membedakan kedua anggota pasangan itu dengan menimbang intensitas preferensinya satu sama lain. intensitas tersebut disebut prioritas. (Saaty, 1993). Persepsi yang dimiliki pembuat keputusan atau ahli berkenaan dengan prioritas didapatkan melalui sejumlah penilaian perbandingan berpasangan satu sama lain yang dibuat dalam bentuk matriks. Matriks penilaian tersebut akan di sentesis menjadi prioritas lokal dan global. Penilaian yang bersifat verbal ini dihubungkan dalam suatu skala numeris yang absolut.

III. METHODS

Sumber Data Dan Sample

Data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Lampung. Sampel penelitian adalah responden yang telah mengisi kuisioner. Responden penelitian ini difokuskan pada pimpinan PTS (rektor atau pembantu rektor I, II, atau III; direktur atau wakil direktur I, II, atau III; ketua atau wakil ketua I, II, atau III), di mana satu PTS akan diwakili oleh satu responden. Penelitian ini akan menggambarkan persepsi pimpinan PTS mengenai pembelajaran organisasi, pengaruh lingkungan eksternal, reputasi, strategi kompetensi, dan kinerja PTS-nya. Dipilihnya pimpinan PTS sebagai responden, karena dianggap paling mengetahui kondisi di PTS-nya sesuai dengan variabel penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner sebagai instrument penelitian yaitu kuesioner Tahap 1 dan 2 Metode kriteria seleksi dan sub kriteria bobot terbagi menjadi dua tahap item, yaitu:

1. Kriteria seleksi dan sub kriteria (Kuesioner Tahap I) yang akan menjadi acuan utama dalam model hirarkis dalam menentukan Kinerja Perguruan Tinggi menggunakan kuesioner Tahap 1. Perancangan sistem pembuatan keputusan atribut ganda dengan AHP. Pada tahap ini peneliti mengambil kriteria indikator yang dibuat dalam menentukan kinerja Perguruan Tinggi dan kriteria gradasi akan dibuat.
2. Tahap II: Kriteria bobot dan prioritas dan subkriteria. 1. Pada tahap ini, berdasarkan hasil kuesioner 1, kuesioner dikembangkan untuk tahap kedua. Pada kuesioner tahap 2, responden diminta untuk menentukan kriteria pembobotan dan sub kriteria untuk mengisi kuesioner secara berpasangan dengan membandingkan kepentingan relatif kriteria dan subkriteria.

Metode Analisis

Beberapa tahapan dilakukan dalam menentukan faktor-faktor pendukung dalam strategi peningkatan kinerja Perguruan Tinggi yang ditunjukkan menggunakan *flow chart* dalam gambar 4.1. Secara khusus studi ini bertujuan untuk menentukan secara kualitatif faktor-faktor penting dalam meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Tahap 1: Mengidentifikasi faktor-faktor pendukung peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi

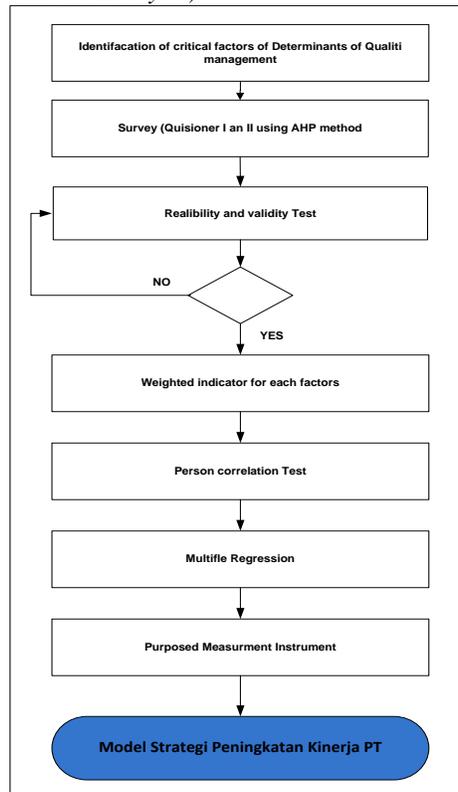
Tahap 3: Survei (Kuisisioner I and II-using AHP Method)

Tahap 4: Riealibility Test

Tahap 5: Pembobotan masing-masing indikator

Tahap 6: Person Correlation Test

Tahap 7: Multiple Regression (Multivariate Analysis)



Gambar 2. Bagan Alir Penelitian

AHP (Analytical Hierarchy Process) Method

1. Perancangan Sistem

Sistem *multiple attribut decision making dengan metode AHP* Pada tahapan ini peneliti mengambil kriteria yang telah ada untuk di jadikan indikator dalam menentukan faktor-faktor yang menentukan Kinerja Perguruan Tinggi. Kriteria tersebut akan dibuat 5 skala penilaian yang nilainya adalah: 5= Sangat Setuju, 4= Setuju, 3= Kurang Setuju, 2= Tidak Setuju, 1= Sangat Tidak Setuju

2. Kriteria yang di Butuhkan

Variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa penelitian sebelumnya.

Variabel yang digunakan oleh peneliti adalah

C1= Pembelajaran Organisasi

C2= Lingkungan Eksternal

C3= Reputasi

C4= Kompetensi

C5= Profesionisme

3. Analisa Kebutuhan Output

Output yang diharapkan dari penelitian ini mendapatkan bobot nilai dari kriteria atau variable yang telah ada sehingga didapatkan hasil faktor-faktor penentu strategi peningkatan Perguruan Tinggi di Provinsi Lampung. Untuk mendapat variabel tersebut dibuatlah dalam sebuah grafik supaya lebih jelas pada gambar.

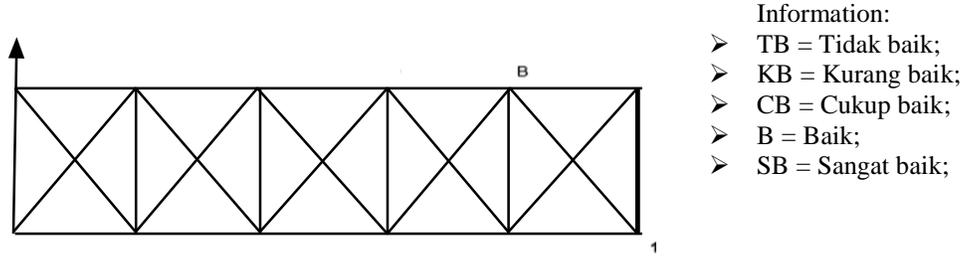


Fig. 3 Determining matrix of Higher Education Factors

Pengolahan Data dengan AHP

Pada tahap ini pengolahan data dilakukan dalam 2 tahap yaitu:

1. Menggabungkan penilaian responden terhadap tingkat kepentingan relatif setiap kriteria dan sub kriteria. Penilaian Kelompok dalam AHP dapat digabungkan menjadi satu penilaian yaitu melalui rata-rata geometris dari penilaian responden. Penilaian ini menjadi input untuk pengolahan data menggunakan Expert Choice 2000.
2. Menghitung bobot yang merupakan prioritas untuk setiap kriteria dan sub kriteria serta rasio inkonsistensinya menggunakan Expert Choice 2000

MDA (Multivariate Data Analysis) Method

Variabel Penelitian

Berikut ini adalah variable penelitian untuk masing-masing indikator atau faktor berdasarkan tabel.3 yang akan digunakan dalam analisis MDA:

Tabel 3 Variabel penelitian (Indikator)

Variabel/ INDIKATOR	Sub Indikator
Pengolahan Data dengan Metode AHP	
1.Pembelajaran Organisasi	X1.1 Sistem Berfikir X1.2 Mentalitas X1.3 Keahlian Personal X1.4 Kerjasama Tim X1.5 Keahlian membagi visi bersama X1.6 Dialog (Marquardt, 1996, Hidayat, 2008)
2. Lingkungan External	X2.1 Peraturan Pemerintah X2.2 Kedinamisan Pasar X2.3 Adaptasi (Masood, et al., 2000, Hidayat, 2008)
3. Reputasi	X3.1 Inovasi X3.2 Tata Kelola X3.3 Tanggung Jawab Sosial (Fortune, 1983, Hidayat 2008)

4. Kompetensi	X4.1 Kualitas kompetensi X4.2 Kelangkaan Kompetensi X4.3 Tingkat. Kesulitan Pesaing Meniru X4.4 Tingkat. Kepakaran Dosen (Barney, 1991; Oliver 1997, Hidayat, 2008)
5. Profesionalisme	X5.1 Penguasaan Keilmuan X5.2 Jenjang Akademik X5.3 Kemampuan Penelitian X5.4 Pengabdian Masyarakat (Suhar, 2007)
6. Kinerja	X6.1 Kualitas Pengajaran X6.2 Jumlah Penelitian X6.3 Publikasi Penelitian X6.4 Perkembangan Jumlah Mahasiswa (Dill, 1996; Thes 2007; Arwu, 2007; Hidayat, 2008)

Metode Analisa

Analisis dilakukan menggunakan metode MDA dengan menggunakan statistic *multiple regression model* (regresi berganda) untuk menghubungkan pengaruh dari variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (variabel dependen). Sebelumnya dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang perlu diukur yaitu dengan melihat korelasi antara nilai tiap item pertanyaan/ Pernyataan dengan nilai total uji validitas dengan menggunakan teknik dari Spearman correlation atau coefficient product moment. Kriteria yang digunakan untuk validitas adalah apabila $p \leq 0,05$ maka dinyatakan valid. Sedangkan untuk reliabilitas dinyatakan reliabel bila $\alpha \geq 0,60$. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan konsistensi Alpha Cronbach untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

Model persamaan struktural yang didasarkan pada analisis variabel diatas adalah Model Regresi. Hasil perhitungan analisis Ordinary Least Square (OLS), dianalisis melalui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y1 = \alpha + \beta1X1+ \beta2X2+ \beta3X3+ \beta4X4+ \beta5X5+ \beta6X6+ e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y1 = Kinerja PT*
- β = Konstanta*
- X1= Pembelajaran Organisasi*
- X2= Lingkungan Eksternal*
- X3= Reputasi*
- X4= Kompetensi*
- X5= Profesionalisme*
- X6= Kinerja*

IV. RESULTS

Penentuan Responden

1. Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Lampung yang mewakili di beberapa kabupaten/kota Propinsi Lampung. Sampel penelitian adalah responden yang telah mengisi kuisioner. Responden penelitian ini difokuskan pada pimpinan PTS (rektor atau pembantu rektor I, II, atau III; direktur atau wakil direktur I, II, atau III; ketua atau wakil ketua I, II, atau III), yaitu satu PTS akan diwakili oleh satu responden. Penelitian ini akan menggambarkan persepsi pimpinan PTS mengenai pembelajaran organisasi, pengaruh lingkungan eksternal, reputasi, profesionalisme, strategi kompetensi, dan kinerja PTS-nya. Dipilihnya pimpinan

PTS sebagai responden, karena dianggap paling mengetahui kondisi di PTS-nya sesuai dengan variabel penelitian ini dan memiliki kemampuan strategis dalam menilai kinerja PT.

Penentuan sampel dilakukan dengan dengan justifikasi peneliti untuk menentukan sample responden yang terpilih. Besarnya jumlah sampling yang diambil ditentukan sebanyak 10 orang. Sampel yang diambil adalah responden yang menduduki level manajemen di Perguruan Tinggi (Rektor/ Ketua, Wakil Rektor/Wakil Ketua atau Dekan)

Penentuan sampel dilakukan dengan dengan non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel secara acak menggunakan pendekatan *stratified random sampling*. Besarnya jumlah sampling yang diambil ditentukan sebanyak 10 orang. Sampel yang diambil adalah responden yang menduduki level manajemen di Perguruan Tinggi (Rektor/ Ketua, Wakil Rektor/Wakil Ketua atau Dekan)

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Lampung.

3. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. **Kuesioner Tahap I** yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama, yaitu:

- Bagian yang *pertama* adalah tentang profil sosial responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : usia, jenis kelamin, jabatan akademik, pendidikan terakhir, dan masa kerja.
- Sedangkan bagian *kedua* berisi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun skala yang digunakan sebagai pengukuran variabel pada jawaban atau isian kuesioner dari para responden adalah dengan menggunakan *skala like likert*, yang berisi lima tingkat jawaban dari 1 sangat tidak setuju samapi 5 sangat setuju.

4. Objek Penelitian

Berikut ini adalah nama-nama Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Lampung yang menjadi objek penelitian ini:

Table 4 Private Universities which are the Research Samples

No	College
1	Universitas Bandar Lampung
2	Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
3	Universitas Teknorat Lampung
4	Universitas Muhammadiyah Metro
5	STMIK Pringsewu Lampung
6	STIE Kalianda Lampung
7	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Lampung
8	STIE Lampung Timur
9	STMIK Kota Agung
10	STIT Pringsewu Lampung

Analisa Data

1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. **Kuesioner Tahap I** yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama, yaitu:

- Bagian yang *pertama* adalah tentang profil sosial responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : usia, jenis kelamin, jabatan akademik, pendidikan terakhir, dan masa kerja.
- Sedangkan bagian *kedua* berisi pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun skala yang digunakan sebagai pengukuran variabel pada jawaban atau isian kuesioner dari para

responden adalah dengan menggunakan *skala like likert*, yang berisi lima tingkat jawaban dari 1 sangat tidak setuju samapi 5 sangat setuju.

2. Kuisisioner Tahap 1:

- a. Pada tahapan ini peneliti akan membobotkan keriteria yang akan di gunakan untuk mengukur kinerja perguruan tinggi
- b. Dari hasil pembobotan tersebut kemudian keriteria di rankingkan dan di susun dari nilai yang tertinggi sampai yang terendah
- c. Kemudian dianalisa dari hasil ranking tersebut berdasarkan tingkat kepentingan dari keriteria yang di gunakan
- d. Dari analisa tersebut di rancang software aplikasi untuk pengukuran kinerja perguruan tinggi swasta di wilayah kabupaten pringsewu.

3. Pengolahan Data Kuisisioner Tahap 1

Pada tahap ini dilakukan pegolahan data dengan menjumlahkan skor yang diberikan setiap responden pada kriteria dan sub kriteria sesuai prinsip skala likert. Berikut ini skor total untuk setiap kriteria dan sub kriteria.

Table 5 Skor Total Kriteria dan Sub Kriteria Menurut Responden

No	Kriteria dan Sub Kriteria Strategi Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Lampung	Skor
1	Pembelajaran Organisasi	44
1.1	Sistem Berfikir	42
1.2	Mentalitas	37
1.3	Keahlian Personal	45
1.4	Kerjasama Tim	44
1.5	Keahlian membagi visi bersama	37
1.6	Dialog	40
2	Lingkungan External	42
2.1	Peraturan Pemerintah	41
2.2	Kedinamisan Pasar	40
2.3	Adaptasi	40
3	Reputasi	41
3.1	Inovasi	42
3.2	Tata kelola	44
3.3	Tanggung Jawab Sosial	39
4	Kompetensi	40
4.1	Kualitas Kompetensi	39
4.2	Kelangkaan Kompetensi	39
4.3	Tingkat Kesulitan Pesaing Meniru	35
4.4	Tingkat Kepakaran	44
5	Profesionalisme	41
5.1	Penguasaan Keilmuan	41
5.2	Jenjang Akademik	44
5.3	Kemampuan Penelitian	42
5.4	Pengabdian Masyarakat	40
6	Kinerja	40
6.1	Kualitas Pengajaran	44
6.2	Jumlah Penelitian	40
6.3	Publikasi Penelitian	39
6.4	Perkembangan Jumlah Mahasiswa	35

Peneliti menetapkan kriteria dan sub kriteria yang terpilih menurut responden harus mempunyai skor total minimum 75% dari total maksimum yaitu $75\% \times 50$ (10 responden x skor 5) = 37.5 atau ≈ 38 . Skor ini merupakan skor yang logis, karena nilai ini dapat mepresentasikan kesepakatan dari 10 responden. Misalnya jika dari 10 responden memberikan skor 4 (setuju) dan hanya 1 responden yang memberikan skor 3 (kurang setuju) kepada suatu kriteria atau sub kriteria kriteria, maka skor totalnya adalah 39 sehingga kriteria/subkriteria itu sudah dapat dianggap disepakati

dan direpresentatif sebagai kriteria dan sub kriteria strategi peningkatan kinerja PTS. Dari perhitungan ini, kriteria dan sub kriteria yang terpilih menurut responden adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Kriteria dan Sub Kriteria Terpilih Menurut Responden

No	Kriteria dan Sub Kriteria Strategi Peningkatan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Lampung	Skor
1	Pembelajaran Organisasi	44
1.1	Sistem Berfikir	42
1.2	Keahlian Personal	45
1.3	Kerjasama Tim	44
1.4	Dialog	40
2	Lingkungan External	42
2.1	Peraturan Pemerintah	41
2.2	Kedinamisan Pasar	40
2.3	Adaptasi	40
3	Reputasi	41
3.1	Inovasi	42
3.2	Tata kelola	44
3.3	Tanggung Jawab Sosial	39
4	Kompetensi	40
4.1	Kualitas Kompetensi	39
4.2	Kelangkaan Kompetensi	39
4.3	Tingkat Kepakaran	44
5	Profesionalisme	41
5.1	Penguasaan Keilmuan	41
5.2	Jenjang Akademik	44
5.3	Kemampuan Penelitian	42
5.4	Pengabdian Masyarakat	40
6	Kinerja	40
6.1	Kualitas Pengajaran	44
6.2	Jumlah Penelitian	40
6.3	Publikasi Penelitian	39

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kriteria dan sub kriteria yang tidak terpilih atau menurut responden mempunyai skor total tidak mencukupi 38, yaitu:

- Mentalitas (Pembelajaran Organisasi)
- Keahlian membagi visi bersama (pembelajaran Organisasi)
- Tingkat Kesulitan Pesaing Meniru (Kompetensi)
- Perkembangan Jumlah Mahasiswa (Kinerja)

4. Kuisisioner Tahap 2:

- Pada tahapan ini peneliti akan membobotkan kriteria yang akan di gunakan untuk mengukur kinerja perguruan tinggi
- Dari hasil pembobotan tersebut kemudian kriteria di rankingkan dan di susun dari nilai yang tertinggi sampai yang terendah
- Kemudian dianalisa dari hasil ranking tersebut berdasarkan tingkat kepentingan dari kriteria yang di gunakan
- Dari analisa tersebut di rancang software aplikasi untuk pengukuran kinerja perguruan tinggi swasta di wilayah kabupaten pringsewu.
- Pada tahapan ini peneliti akan membobotkan kriteria yang akan di gunakan untuk mengukur kinerja perguruan tinggi
- Dari hasil pembobotan tersebut kemudian kriteria di rankingkan dan di susun dari nilai yang tertinggi sampai yang terendah
- Kemudian dianalisa dari hasil ranking tersebut berdasarkan tingkat kepentingan dari kriteria yang di gunakan

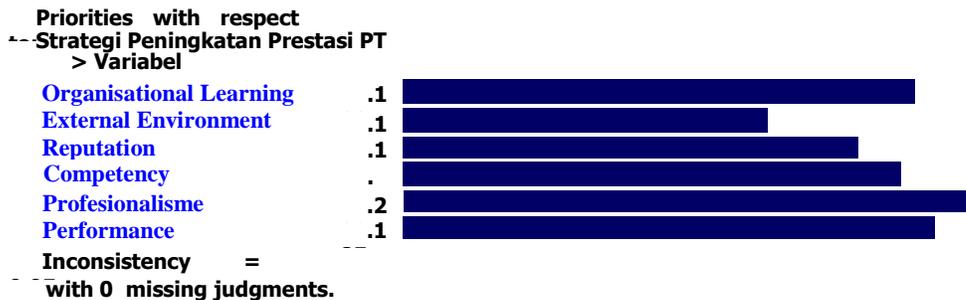
h. Dari analisa tersebut di rancang software aplikasi untuk pengukuran kinerja perguruan tinggi swasta di wilayah kabupaten pringsewu

5. Deskripsi Kriteria Hasil Kuisioner

Berdasarkan Kriteria yang terpilih oleh responden dan hasil perhitungan, diperoleh penentuan kriteria dan sub kriteria setelah menyebarkan kuisioner Tahap I. Kriteria dan sub kriteria terpilih yang dijawab oleh responden maka kriteria tersebut yang akan dijadikan acuan strategi peningkatan Kinerja PT. Begitupula untuk Kuisioner Tahap II, responden akan menentukan kriteria dan subkriteria yang terpenting atau akan membobotkan keriteria yang akan di gunakan untuk menjadi mengukur kinerja perguruan tinggi. Sehingga diperoleh bobot untuk masing-masing kriteria dan sub kriteria. Bobot tersebut akan menunjukkan kriteria dan subkriteria Prioritas. Untuk mengisi matriks perbandingan berpasangan ini digunakan angka untuk mewakili tingkat kepentingan relatif dari suatu elemen terhadap elemen lainnya. Skala perbandingan ini dapat dilihat pada tabel 5.4. skala ini mendefinisikan dan menjelaskan nilai dari 1 sampai dengan 9 yang digunakan untuk penilaian dalam membndingkan elemen dalam setiap level dari suatu hirarki terhadap suatu kriteria pada level diatasnya secara berpasangan. Pengalaman menunjukan bahwa skala 9 unitmasuk akal dan menunjukan tingkat dimana kita dapat membedakan intensitas hubungan antara elemen-elemen.

6. Hasil Olah Data Kuisioner Menentukan Prioritas Kriteria dan Sub Kriteria Pengukuran Kinerja Perguruan Tinggi

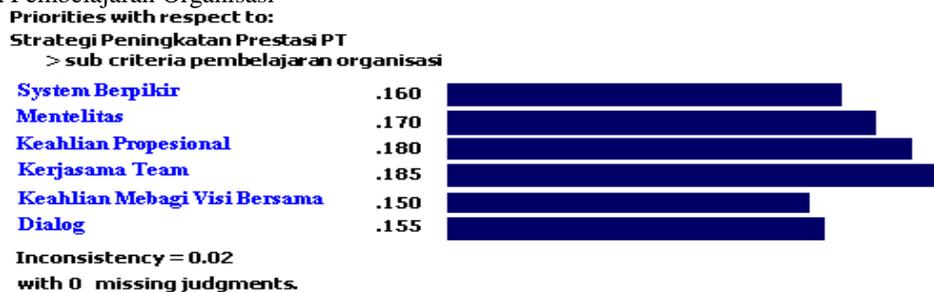
a. Kriteria Utama



Berdasarkan hasil uji prioritas kriteria dan sub kriteria menggunakan metode AHP, diperoleh prioritas utama pada pengukuran kinerja PT adalah kriteria *Profesionalisme* dengan bobot tertinggi (0.200). Prioritas kedua adalah kriteria *Kinerja* dengan bobot (0.185) dan prioritas ketiga adalah *Pembelajaran organisasi* dengan bobot (0.180)

b. Sub Kriteria (Sub Indikator)

Sub Kriteria Pembelajaran Organisasi



Prioritas tertinggi untuk sub kriteria *Pembelajaran Organisasi* adalah Kerjasama Team yaitu bobotnya adalah 0.185. Selanjutnya adalah Keahlian Proposional yang memiliki bobot adalah 0.180.

c. Sub Kriteria Lingkungan External

Priorities with respect to:
Strategi Peningkatan Prestasi PT
 > sub kriteria Lingkungan External

Peraturan Pemerintah	.355	
Kedinamisan Pasar	.310	
Adaptasi	.335	

Inconsistency = 0.01

with 0 missing judgments.

Prioritas tertinggi untuk sub kriteria *Lingkungan Eksternal* adalah Kerjasama Team yaitu bobotnya adalah 0.185. Selanjutnya adalah Keahlian Proposional yang memiliki bobot adalah 0.180.

d. Sub Kriteria Reputasi

Priorities with respect to:
Strategi Peningkatan Prestasi PT
 > sub kriteria Reputasi

Inovasi	.325	
Tata Kelola	.355	
Tanggung Jawab Sosial	.320	

Inconsistency = 0.05

with 0 missing judgments.

Prioritas tertinggi untuk sub kriteria *Reputasi* adalah Tata Kelola yaitu bobotnya adalah 0.355. Selanjutnya adalah Inovasi yang memiliki bobot adalah 0.325.

e. Sub Kriteria Kompetensi

Priorities with respect to:
Strategi Peningkatan Prestasi PT
 > sub kriteria Kompetensi

Kualitas Kompetensi	.255	
Kelangkaan Kompetensi	.245	
Tingkat kesulitan pesaing meniru	.240	
Tingkat kepakaran Dosen	.260	

Inconsistency = 0.01

with 0 missing judgments.

Prioritas tertinggi untuk sub kriteria *Kompetensi* adalah Tingkat Kepakaran Dosen yaitu bobotnya adalah 0.260. Selanjutnya adalah Keahlian Proposional yang memiliki bobot adalah 0.255.

f. Sub Kriteria Profesional

Priorities with respect to:
Strategi Peningkatan Prestasi PT
 > sub kriteria Profesionalisme

Penguasaan Keilmuan	.265	
Jenjang Akademik	.230	
Kemampuan Penelitian	.255	
Pengabdian Masyarakat	.250	

Inconsistency = 0.02

with 0 missing judgments.

Prioritas tertinggi untuk sub kriteria *Profesional* adalah Tingkat Penguasaan Keilmuan yaitu bobotnya adalah 0.265. Selanjutnya adalah Kemampuan Penelitian yang memiliki bobot adalah 0.255.

g. Sub Kriteria Kinerja

**Priorities with respect to:
 Strategi Peningkatan Prestasi PT
 > sub kriteria Kinerja**

Kualitas Pengajaran	.260	
Jumlah Penelitian	.230	
Publikasi Penelitian	.270	
Perkembangan Jumlah Mahasiswa	.240	

**Inconsistency = 0.01
 with 0 missing judgments.**

Prioritas tertinggi untuk sub kriteria *Kinerja* adalah Publikasi Penelitian yaitu bobotnya adalah 0.270. Selanjutnya adalah Kualitas Pengajaran yang memiliki bobot adalah 0.260.

7. Analisis Regresi menggunakan MDA

a. Hasil Uji Regresi Kinerja Perguruan Tinggi

Berikut ini adalah hasil uji beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Lampung. Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh kepada peningkatan Kinerja PT.

Table 7 Higher Education Performance Regression Test Results
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.362	.497		2.739	.010
PEM_ORG	.490	.087	.650	5.654	.000
LING_EKS	.227	.130	.317	1.742	.010
REPUTASI	.301	.131	.413	2.288	.008
KOMPETENSI	.431	.111	.344	2.333	.000
PROFESIONALISME	.411	.165	.550	3.482	.000
KINERJA	.331	.177	.430	2.510	.000

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi faktor faktor pendukung kinerja Perguruan Tinggi yang dapat meningkatkan Kinerja PT khususnya swasta menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p-value) ialah *Pembelajaran Organisasi (0.00)*, *Lingkungan Eksternal (0.10)*, *Reputasi (0.08)*, *Kompetensi (0.00)*, *Profesionalisme (0.00)*, dan *Kinerja (0.00)* mempunyai signifikansi < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan faktor-faktor yang diuji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja PT. Berikut ini adalah hasil uji simultan faktor-faktor pendukung peningkatan kinerja Perguruan Tinggi Swasta:

Table 8 Hasil Uji Simultan Kinerja Perguruan Tinggi
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.944	4	.736	11.947	.000 ^a
	Residual	2.156	35	.062		
	Total	5.100	39			

Predictors: (Constant), PEM_ORG, LING_EKS, REPUTASI, KOMPETENSI, PROFESIONALISME, KINERJA
 Dependent Variable: KINERJA PT

Tabel diatas menunjukkan hasil uji simultan faktor-faktor Kinerja Perguruan Tinggi. Berdasarkan uji signifikansi pengaruh secara simultan diperoleh F hitung sebesar 11,947 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Pembelajaran Organisasi, Lingkungan Eksternal, Reputasi, Kompetensi, Profesionalisme, dan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja PT.

V. CONCLUSIONS

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh faktor-faktor yang termasuk dalam kriteria dan subkriteria penentu dalam strategi peningkatan kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Propinsi Lampung. Penelitian ini juga menentukan bobot dan prioritas kriteria serta subkriteria untuk penilaian penentu kinerja PT di Propinsi Lampung menggunakan Metode AHP dan juga menganalisis hubungan dan pengaruh kriteria dan sub kriteria terhadap kinerja PT menggunakan metode *Multivariate Data Analysis* (MDA). Penelitian ini menggunakan sampel responden yang menduduki level manajemen di Perguruan Tinggi Swasta di propinsi Lampung (Rektor/ Ketua, Wakil Rektor/Wakil Ketua atau Dekan) yaitu menggunakan *metode justified* dan diperoleh 10 responden.

Hasil Penelitian ini ialah jawaban kuesioner dari para responden dengan menggunakan *skala like likert*, yang berisi lima tingkat jawaban dari 1 sangat tidak setuju samapi 5 sangat setuju. Diperoleh kriteria dan Sub kriteria strategi pengukuran kinerja PT swasta propinsi Lampung yaitu: 6 kriteria dan 20 sub kriteria terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria prioritas adalah Profesionalisme.

Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa Pembelajaran Organisasi, Lingkungan Eksternal, Reputasi, Kompetensi, Profesionalisme, dan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja PT. Kriteria dan subkriteria ini dijadikan acuan bagi manajemen PTS sebagai strategi peningkatan kinerja PTS di Propinsi Lampung

REFERENCES

- [1] Abadi, S., Widyarto, S. (2018). The Designing Criteria and Sub-Criteria of University Balance Scorecard Using Analytical Hierarchy Process Method. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)* DOI: 10.14419/ijet.v7i2.29.14260
- [2] Abadi, S., Widyarto, S. (2016) The Model Of Determining Quality Of Management Private Higher Education Using Fahn (Fuzzy Analytic Hierarchy Process) Method. ICESIA, 2016
- [3] Abadi, S., Teh, K.S.M., Nasir, B.M., Huda, M., Ivanova, N.L., Sari, T.I., Maselena, A., Satria, F., Muslihudin, M. Application Model of K-Means Clustering Insights into Promotion Strategy of Vocational High School. *International Journal of Engineering and Technology (UAE)*
- [4] Barney, J. B., (2002), *Gaining And Sustaining Competitive Advantage*, Second Edition. Prentice Hall
- [5] David, F.R., 2002, *Manajemen Strategis: Konsep*, Edisi Bahasa Indonesia. Diterjemahkan oleh Alexander Sindoro. *Jakarta: Prenhallindo*.
- [6] Feridani, Elena. (2005). Perancangan Metode Pembobotan Kriteria Pemilihan Pemasok Dengan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Fuzzy AHP. (Studi Kasus Pemilihan Pemasok Jasa Pemeliharaan Fasilitas Off Shore di PT.X. *Tesis Universitas Indonesia*.
- [7] Hall, Richard, (1992), *The Strategic Analysis of Intangible Resources*. *Strategic Management Journal*, 13, 135
- [8] Hall, Richard, (1993), *A Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage*, *Strategic Management Journal*, 14, 607

- [9] Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C., (1998), *Multivariate Data Analysis, 5th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, USA*
- [10] Handoko TH. (1985). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta (ID):*
- [11] Hidayat D.S. (2008) *Strategi Membangun Kompetensi Organisasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Di Jawa Tengah. Tesis UNDIP*
- [12] Khandekar, A. & A. Sharma, (2006). *Organizational Learning and Performance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context, Education and Training, Vol.48 No.8/9, 682.*
- [13] Kotler, Philip, 2003, *Marketing Management, Eleventh Editions, Prentice Hall International Inc, New Jersey.*
- [14] Kusmanto, H. (2017) *Analisis Indeks Kinerja Dosen (Ikd) Dengan Menggunakan Structural Equation Model (SEM). Journal for Islamic Social Sciences. Holistik 1(2): 146-157*
- [15] Kusumadewi, Sri. (2004). *Fuzzy Quantification Theori untuk Analisis Hubungan antara Penilaian Kinerja Dosen oleh Mahasiswa, Kehadiran Dosen, dan Nilai Kelulusan. Media Informatika. Jurusan Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.*
- [16] Liberty. Hasibuan SP. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta (ID): PT Toko Gunung Agung*
- [17] Mathis L. (2006). *Human Resources Management. Jakarta (ID): Salemba Empat.*
- [18] Marquardt, M.J., (1996). *Building the Learning Organization. New York: McGrawHill Companies, Inc.*
- [19] Saaty, Thomas-L" (1993). *Analitik Pengambilan Keputusan Bagi para pemimpin, proses Hirarki untuk Pengambilan Keputusan dalam situasi Kompleks, seri Manajemen No. 134. Jakarta : PT. pustaka Binaman pressindo.*
- [20] Saaty, Thomas L', (1990). *Decision Making for Leaders - The Analytical Hierarchy process Decisions for in a Company World', RWS publication.*
- [21] Suta, I Putu Gede Ary, (2005)., *Kinerja Pasar Perusahaan Publik di Indonesia: Suatu Analisis reputasi Perusahaan, Yayasan Sad Satria Bhakti, Jakarta.*
- [22] Wang, Y. and H. Lo, (2003). *Customer-focused Performance and the Dynamic Model for Competences Building and Leveraging: A Resource-based View, Journal of Management Development, (22), No.6, pp.483*