

Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kualitas Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon

Fransina Wattimena

Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura Ambon

ABSTRACT

The aim of this research was to analyse the effect of human resource development which were covered the Advanced Educational, Training and Upgradings programs, Seminars and workshops as well as organizational support for the quality improvement of the lecturers. The research was conducted in three universities in Maluku namely: Pattimura University, Christian University of Indonesia Moluccas, Darusalam University with the respondents of 64 lecturers of Economics Faculty. Path analysis was used to test hypothesis. The results of the path test were indicate that Advanced Education program was indirectly and significantly effect to the organization support. Training and upgradings program have a tangible effect and significant to the organizational support. Seminars and workshops have a tangible effect and significant to the organizational support. Moreover, the result showed that there were significant and direct effect to the Advanced Education program to the quality improvement of lecturers, but training and upgradings program have no significant effect to the quality improvement of the lecturers, while seminar and workshop has direct and significant effect to the quality improvement of lecturers. Organizations support has no direct effect to the quality improvement of lecturers. The result also shows that Advanced education program, training and upgradings program, seminar and workshop were indirectly effect the quality improvement of lecturers through the organizations support.

Keywords: Human resource development, organizational support, quality improvement of lecturers.

PENDAHULUAN

Maluku sebagai daerah pernah di landa konflik kemanusiaan selama kurang lebih 5 tahun, mengalami kendala-kendala dalam proses pengembangan sumberdaya manusia termasuk dosen sebagai salah satu komponen penunjang pendidikan. Fenomena yang terjadi yakni proses pengembangan sumber daya tenaga dosen yang berjalan di tempat sehingga saat ini dosen yang berpendidikan S2 dan S3 masih terbatas, selain itu juga banyak dosen yang eksodus untuk memperoleh tempat mengabdikan yang lebih aman dan kondusif dalam menjalankan tugas-tugasnya dan hingga saat ini belum kembali bahkan banyak yang akhirnya memilih untuk menetap. Dalam fenomena yang lain pula terkait proses pengembangan sumber daya manusia yakni lokasi universitas penyelenggara program pascasarjana dengan kategori unggul lebih terkonsentrasi di pulau Jawa, sehingga baik dosen secara individu maupun organisasi (fakultas) harus mengalokasikan anggaran yang cukup besar untuk merealisasikan program ini. Padahal masyarakat Maluku berharap akan hasil dari program pendidikan lanjutan dapat menciptakan akademisi-akademisi handal untuk merevitalisasi dan mengangkat mutu pendidikan daerah ini yang tertinggal akibat konflik.

Selain itu juga konflik ini pula berdampak pada terbatasnya penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, magang, seminar ataupun penataran bagi dosen akibat belum kondusifnya kondisi daerah Maluku.

Namun harus disadari bahwa dosen wajib memiliki kompetensi unggulan terutama penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui aktivitas yang relevan dengan pengembangan sumberdaya manusia, sehingga kemampuan dan kinerja dapat pula meningkat (Nu Graha, 2001) untuk menunjang tercapainya standar mutu yang diinginkan. Oleh karena itu pula, perlu dipertimbangkan alternatif formulasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan mutu tenaga dosen khususnya bagi Fakultas Ekonomi di Maluku yang mampu menjawab tantangan dan harapan masyarakat untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang bermutu sehingga mudah dilirik oleh perusahaan-perusahaan serta institusi ternama yang pada gilirannya akan meningkatkan reputasi perguruan tingginya.

Mengacu pada aktivitas-aktivitas pengembangan sumberdaya manusia terkait dengan peningkatan mutu dosen, maka sejalan dengan hasil penelitian Hadisoebroto bahwa untuk meningkatkan kinerja

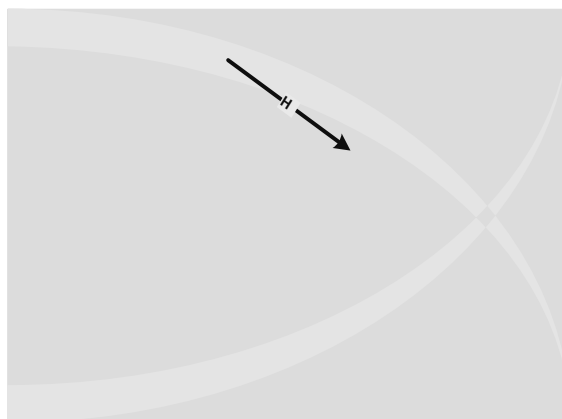
dosen terkait dengan Tri Dharma maka dosen dapat memadukan pendidikan Formal (pendidikan lanjut) dan non formal (pelatihan, magang, seminar, penataran), didukung pula oleh Mamusung (2005), bahwa upaya peningkatan mutu dosen dapat dilakukan jika dosen terlibat dalam pendidikan lanjutan, Pelatihan dan magang serta Seminar dan penataran. Sejalan dengan itu pula Megary dan Dean (dalam Riduwan, 2009) menyebutkan bahwa dosen wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsional, karena pendidikan masa datang menuntut ketrampilan pendidikan yang berkualitas tinggi.

Selanjutnya dalam penelitian Hill (2003) menemukan bahwa mutu dosen memiliki pengaruh yang paling kuat dalam proses perkuliahan disamping kondisi kelas ataupun mutu presentasi visual. Jelaslah bahwa mahasiswa membutuhkan dosen yang bermutu, dan untuk mencapainya dibutuhkan implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan visi misi organisasi. Dalam penelitian Alahloo, *et al* (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menghambat implementasi strategi di perguruan tinggi antara lain adalah kurangnya perencanaan strategi yang tepat, faktor politik yang berhubungan dengan distribusi kekuasaan, ketidaksesuaian program pelatihan staf perguruan tinggi, alokasi sumber daya yang tidak cukup, serta tidak cukup karyawan yang berhubungan dengan visi dan misi. Dan untuk mencapai mutu dosen yang diharapkan, maka faktor-faktor penghambat inilah harus dijadikan kekuatan dan peluang untuk mengatasi kelemahan dan ancaman sehingga implementasi pengembangan sumber daya tenaga dosen dapat berjalan baik dan terarah.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat disampaikan bahwa keadaan diatas sedang dialami dosen Fakultas Ekonomi pada universitas di Maluku. Kondisi sumberdaya manusia yang masih belum mencapai standar mutu serta terhambatnya implementasi strategi yang belum terarah sesuai visi dan misi universitas dalam upaya pencapaian mutu tenaga dosen. Selain itu pula masyarakat bercita-cita mewujudkan pendidikan bermutu yang secara tegas telah diamanatkan dalam UUGD yang mewajibkan seluruh dosen untuk menempuh pendidikan lanjutan, maka sudah menjadi kebutuhan mendesak untuk setiap organisasi (fakultas) agar bertanggungjawab untuk mengimplementasikan strategi yang telah diformulasikan untuk lebih memantapkan proses pengembangan sumberdaya tenaga dosen Fakultas Ekonomi di Maluku.

Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai hubungan

yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji (Sekaran, 2006). Perlu ditekankan disini bahwa pengujian hipotesis bukan bermaksud membuktikan benar tidaknya hipotesis tersebut tetapi untuk menguji apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka diperoleh model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis

Dari model hipotesis diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Pendidikan lanjutan terhadap Dukungan organisasi
2. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Pelatihan dan Magang terhadap Dukungan organisasi
3. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Seminar dan Penataran terhadap Dukungan organisasi
4. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Pendidikan lanjutan terhadap Peningkatan Mutu Dosen
5. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Pelatihan dan Magang terhadap Peningkatan Mutu Dosen
6. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Seminar dan Penataran terhadap Peningkatan Mutu Dosen
7. Terdapat pengaruh secara langsung signifikan Dukungan organisasi terhadap Peningkatan Mutu Dosen
8. Terdapat pengaruh secara tidak langsung signifikan Pendidikan lanjutan terhadap Peningkatan Mutu dosen melalui dukungan organisasi
9. Terdapat pengaruh secara tidak langsung signifikan Pelatihan dan Magang terhadap Peningkatan Mutu dosen melalui dukungan organisasi

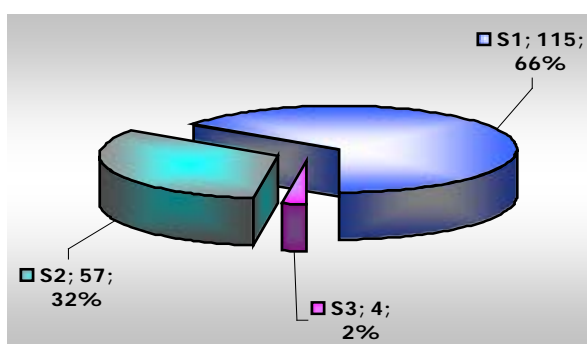
10. Terdapat pengaruh secara tidak langsung signifikan Seminar dan Penataran terhadap Peningkatan Mutu dosen melalui dukungan organisasi

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen Fakultas Ekonomi dari tiga Universitas yang berada di Maluku. Adapun jumlah Tenaga dosen pada ketiga universitas tersebut dapat dijelaskan dalam Gambar 2.



Sumber: Bagian Kepegawaian Fakultas Ekonomi Unpatti, Kopertis Wilayah XII, diolah (2009)

Gambar 2. Komposisi Tenaga Dosen Fakultas Ekonomi Di Maluku

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, artinya penentuan sampel mempertimbangkan kriteria-kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti terhadap obyek yang sesuai tujuan penelitian. Kriteria-kriteria yang diterapkan dalam penelitian ini untuk menyaring sumberdaya tenaga dosen yang ada agar data yang didapatkan dalam sampel benar-benar handal. Adapun kriteria tersebut antara lain:

1. Memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun
2. Baik tenaga Dosen maupun pimpinan Fakultas (Dekan, pembantu dekan, Ketua Jurusan, dan sekretaris jurusan) bersedia mengisi kuesioner.
3. Mengalami peningkatan intensitas keikutsertaan setiap tenaga Dosen dalam kegiatan pelatihan, seminar serta studi lanjut.

Dari populasi sejumlah 176 responden, jumlah dosen yang dijadikan sampel adalah 64 orang. Ukuran sampel sejumlah tersebut diperoleh berdasar-

kan acuan rumus Taro Yamane (dalam Riduwan, 2005:65), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d² = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$n = \frac{176}{176(0,1)^2 + 1} = 64 \text{ responden}$$

Populasi penelitian terdiri dari dosen pada fakultas ekonomi di tiga universitas untuk itu mempunyai unsur yang tidak homogen, dengan kata lain terbagi dalam sub populasi, dimana setiap fakultas memiliki jumlah dosen yang berbeda-beda. Oleh karena itu teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Proportional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dengan jumlah yang proporsional untuk masing-masing sub populasi, dengan demikian masing-masing sampel untuk setiap departemen diambil secara proporsional sesuai dengan ukuran populasinya (Sugiyono, 2001:59); Rumus pengambilan sampel pada masing-masing departemen atau unit kerja adalah (Riduwan, 2005:66):

$$n_i = \frac{N_i}{N} n$$

Keterangan:

n_i = Jumlah sampel menurut unit kerja

n = Jumlah sampel seluruhnya

N_i = Jumlah populasi menurut unit kerja

N = Jumlah populasi seluruhnya

$$\text{Fakultas Ekonomi Unpatti} = \frac{116}{176} (64) = 42 \text{ orang}$$

$$\text{Fakultas Ekonomi UKIM} = \frac{33}{176} (64) = 12 \text{ orang}$$

$$\text{Fakultas Ekonomi Unidar} = \frac{27}{176} (64) = 10 \text{ orang}$$

Untuk memperoleh subsampel yang telah diperoleh secara proporsional, maka dengan teknik *sampling aksidental* (Riduwan, 2006) dimana teknik penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja (responden) yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti, tetapi disesuaikan dengan karakteristik (kriteria yang ditetapkan dalam *purposive sampling*), maka orang (dosen) tersebut dapat dijadikan sebagai sampel.

Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Deskriptif

Tujuan analisis ini adalah untuk menjelaskan/mendiskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Bentuknya tergantung dari jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean (rata-rata), median, standar deviasi, dll. Sedangkan untuk data katagorik tentunya hanya dapat menjelaskan angka/nilai jumlah dan persentase masing-masing kelompok (Hastono, 2003:62-69).

Uji Asumsi Klasik

Model di dalam analisis *path* harus memenuhi model rekrusif, dimana pendugaan parameternya dapat dilakukan dengan OLS pada masing-masing persamaan yang menyusunnya secara sendiri-sendiri (parsial) (Solimun, 2002). Sedangkan OLS bersifat baik dan tak bias bilamana memenuhi asumsi-asumsi:

1. Hubungan antara variabel independen dan dependen adalah tepat (misal linier);
2. Error memiliki nilai harapan nol, $E(\epsilon) = 0$, dan ragam konstan, $E(\epsilon^2) = \sigma^2$ (homoskedastisitas);
3. Antar ϵ_i tidak berkorelasi (tidak autokorelasi);
4. Variabel ϵ_i menyebar normal;

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan model regresi linier berganda, diperlukan pengujian terhadap model dengan menggunakan:

1. Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang dipakai yang dinyatakan dengan berapa persen variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi.
2. Uji t (*partial test*), uji t ditujukan untuk mengetahui keberartian (signifikansi) secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai probabilitas (Sig. T) dengan α 0,05. Dimana:
 - a. Jika $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen;
 - b. Jika $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen;

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer dengan bantuan program *SPSS 13 for Windows*.

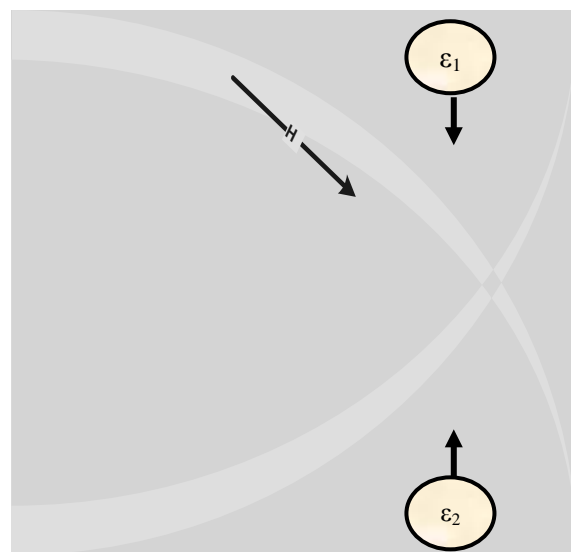
Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan analisis untuk menguji korelasi antarvariabel. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2005).

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap sebuah variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Sitepu, 1994). Akibat langsung berarti arah hubungan antara satu variabel langsung tanpa melalui variabel lain, sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel yang lain. Pada analisis jalur ini untuk mengetahui sokongan pengaruh variabel independen terhadap variabel independen, dapat menggunakan regresi dengan variabel dibakukan (*standardize*). Langkah-langkah menguji analisis jalur (*path Analysis*) (Solimun, 2002) adalah sebagai berikut:

1. **Menyusun model kausal**, untuk menetapkan variabel yang merupakan penyebab yang mempengaruhi dan yang memperoleh akibat (yang dipengaruhi) berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

Berdasarkan hubungan antar variabel secara teoritis tersebut, dapat dibuat model dalam bentuk diagram *path* sebagai berikut:



Gambar 3. Model Analisis Jalur (Analysis Path)

2. Menghitung koefisien path secara langsung

Untuk satu arah → digunakan perhitungan regresi variabel dibakukan, secara parsial pada masing-masing persamaan. Metode yang digunakan adalah OLS. Dari perhitungan ini diperoleh koefisien path secara langsung.

3. Mencari pengaruh secara tidak langsung

Pengaruh tidak langsung variabel-variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel antara dengan cara:

$$PTL_1 = P_1 \times P_7$$

$$PTL_2 = P_2 \times P_7$$

$$PTL_3 = P_3 \times P_7$$

4. Pemeriksaan validitas model

Valid tidaknya suatu hasil analisis path bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi analisis path, yaitu:

- Hubungan antar variabel adalah linier dan aditif;
- Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal satu arah;
- Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval;
- Variabel penelitian diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel);
- Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan;

Sedangkan validasi model didalam analisis path dengan menggunakan determinasi total dan *theory trimming*.

a. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model, diukur dengan:

$Rm^2 = 1 - \rho_e 1^2 \rho_e 2^2$. Dalam hal ini, interpretasi koefisien determinasi (R^2) sama dengan pada analisis regresi.

- Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Dan langkah terakhir adalah melakukan interpretasi hasil analisis.

HASIL

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131.479	3	43.826	5.390	.002 ^a
Residual	487.880	60	8.131		
Total	619.359	63			

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

b. Dependent Variable: total_z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.903	5.734		2.948	.005
total_x1	-.098	.103	-.109	-.950	.346
total_x2	.295	.103	.332	2.870	.006
total_x3	.331	.142	.268	2.323	.024

a. Dependent Variable: total_z

Tabel 1. Loading Factor (λ) Uji Model Hubungan Variabel Kinerja, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	t hitung/CR	(p)	Keterangan
H1	Pendidikan (X1)	Dukungan (z)	-0.109	-0.950	0.346	tidak signifikan
H2	Pelatihan (X2)	Dukungan (z)	0.332	2.870	0.006	signifikan
H3	Seminar (X3)	Dukungan (z)	0.268	2.323	0.024	signifikan
R	0.461					
R Square	0.212					
F hitung	5.390					
Signifikan	0.002					
α	0.05					

Sumber: Data Primer Diolah (2010)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	530.930	4	132.733	9.698	.000 ^a
Residual	807.507	59	13.687		
Total	1338.437	63			

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2, total_z

b. Dependent Variable: total_y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.461	7.960		1.440	.155
	total_x1	.695	.142	.532	4.883	.000
	total_x2	.182	.134	.139	1.355	.181
	total_x3	.327	.193	.218	1.970	.044
	total_z	254	167	173	1.515	.135

Tabel 2. Loading Factor (λ) Uji Model Hubungan Variabel Kinerja, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis	Variabel Independen	Variabel Dependen	Standardized Coefficients	t hitung/CR	(p)	Keterangan
H4	Pendidikan (X1)	Mutu (Y)	0.532	4.883	0.000	signifikan
H5	Pelatihan (X2)	Mutu (Y)	0.139	1.355	0.181	tidak signifikan
H6	Seminar (X3)	Mutu (Y)	0.218	1.970	0.044	signifikan
H7	Dukungan (z)	Mutu (Y)	0.173	1.515	0.135	tidak signifikan
R		0.630				
R Square		0.397				
F hitung		9.698				
Signifikan		0.000				
α		0.05				

Sumber: Data Primer Diolah (2010)

PEMBAHASAN

Tidak Ada Pengaruh Hubungan Langsung Signifikan Pendidikan Lanjutan Terhadap Dukungan Organisasi

Secara statistik, variabel Pendidikan Lanjutan tidak berpengaruh secara langsung signifikan terhadap variabel dukungan organisasi. Artinya terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa pendidikan lanjutan tidak berpengaruh secara langsung terhadap dukungan organisasi. Meskipun demikian nilai beta positif mengindikasikan bahwa jika dosen menempuh pendidikan lanjutan ditingkat S2 maupun S3 maka akan meningkatkan dukungan organisasi. Hal ini berarti dengan menempuh pendidikan lanjutan di jenjang S2 dan S3 dosen maka akan meningkatkan dukungan organisasi (fakultas).

Pendidikan Lanjutan tidak berpengaruh terhadap dukungan Organisasi disebabkan tidak adanya dukungan baik dana maupun motivasi yang diberikan fakultas kepada dosen terkait dengan Pendidikan Lanjutan. Dosen yang menempuh Pendidikan Lanjutan juga merasa bahwa tidak adanya dukungan fakultas. Organisasi (fakultas) harus berupaya mengembangkan praktik-praktik SDM yang efektif, termasuk pendidikan lanjutan dengan memfasilitasi keinginan dosen untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat magister ataupun Doktor yang membutuhkan ketersediaan dana pendukung disamping beasiswa yang disediakan Dirjen DIKTI (BPPS).

Bantuan studi juga diharapkan dari kas perguruan tinggi berdasarkan anggaran rutin yang ada. Dukungan bagi dosen sangat dibutuhkan, mengingat lokasi perguruan tinggi penyelenggara program pascasarjana yang representatif (terakreditasi A) sebagian besar berada di Pulau Jawa, sehingga untuk menjangkau tempat studi dibutuhkan biaya ekstra, walaupun pihak pemberi beasiswa telah memperhitungkannya namun masih ada biaya-biaya yang belum teralokasikan bagi keberlangsungan studi.

Nilai t hitung (*critical ratio*) -0.959 lebih kecil dari nilai t tabel 1.96 atau nilai p = 0.346 lebih besar dari $\alpha = 0.05$; ini berarti H_0 diterima dan menolak H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X_1 (pendidikan lanjutan) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Z (dukungan organisasi).

Hasil ini tidak mendukung penelitian Stoole (2005) yang menemukan bahwa untuk mencapai efektivitas pendidikan lanjutan faktor penting yakni dukungan manajemen selain faktor lain staf, dana dan ruangan.

Ada Pengaruh Secara Langsung Pelatihan dan Magang Terhadap Dukungan Organisasi

Secara statistik, variabel Pelatihan dan Magang berpengaruh secara langsung signifikan terhadap dukungan organisasi. Indikasi dari hasil ini bahwa ada peningkatan jika keikutsertaan dosen pada program

pelatihan dan Magang maka dukungan organisasi akan meningkat.

Dosen merasa bahwa adanya kesesuaian program pelatihan dan magang terhadap dukungan dari fakultas. Keadaan ini mengungkapkan bahwa keikutsertaan dosen dalam pelatihan dan magang merupakan bagian dukungan fakultas akan berimbas kepada pengembangan karier dimasa yang akan datang. Keikutsertaan dosen dalam pelatihan dan magang yang membutuhkan jangka waktu pendek sehingga hasil yang diperoleh dapat dengan cepat diaplikasikan selain itu dapat menunjang unsur tri dharma bagi nilai angka kredit dosen.

Nilai *t* hitung (*critical ratio*) 2.870 lebih besar dari nilai *t* tabel 1.96 atau nilai $p = 0.006$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$; ini berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X_2 (Pelatihan dan Magang) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Z (dukungan organisasi).

Pelatihan dan Magang merupakan bentuk-bentuk pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) baik dalam bentuk formal maupun informal. Oleh Robbins, (2006) dikemukakan bahwa bukti terbaru mengindikasikan bahwa organisasi semakin mengandalkan pelatihan informal—untuk mengajarkan ketrampilan dan menjaga karyawan tetap mutakhir. Pelatihan dan magang bisa saja dalam bentuk berbagi informasi dalam menyelesaikan masalah terkait dengan pekerjaan. Bentuk-bentuk pelatihan seperti ini tentu saja tidak membutuhkan biaya yang besar sehingga keterlibatan dosen dipengaruhi dukungan organisasi (fakultas). Dengan dukungan finansial yang tidak besar fakultas dapat menghasilkan sumberdaya yang kapabel bagi keberlangsungan perkuliahan di fakultas.

Ada Pengaruh Secara Langsung Seminar dan Penataran Terhadap Dukungan Organisasi

Secara statistik, variabel Seminar dan Penataran berpengaruh secara langsung signifikan terhadap dukungan organisasi. Indikasi dari temuan ini adalah program Seminar dan penataran mempunyai pengaruh terhadap dukungan organisasi. Dari nilai β yang positif dapatlah disimpulkan bahwa dengan meningkatnya seminar dan penataran bagi dosen semakin meningkat pula dukungan organisasi.

Seminar dan penataran merupakan bagian dari pelatihan diluar lokasi kerja (*off the job training*), program ini memberikan kepada dosen keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menunaikan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler dosen, sehingga dengan waktu yang singkat

dosen sudah memperoleh ilmu-ilmu terbaru dan relevan dengan tugas dan tanggungjawab sebagai dosen.

Nilai *t* hitung (*critical ratio*) 2.323 lebih besar dari nilai *t* tabel 1.96 atau nilai $p = 0.024$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$; ini berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X_3 (Seminar dan Penataran) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Z (dukungan organisasi).

Biaya pelatihan yang efisien, merupakan salah satu keunggulan dari model pelatihan *off the job training* (Simamora, 2004) termasuk seminar dan penataran, sehingga tidak membutuhkan anggaran lebih untuk membiayai kegiatan seminar dan penataran. Hasil yang dapat dengan mudah diaplikasikan, waktu yang singkat, materi yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dukungan fakultas sudah sangat memadai.

Ada Pengaruh Hubungan Langsung Signifikan Pendidikan Lanjutan Terhadap Peningkatan Mutu Dosen

Secara statistik, Pendidikan Lanjutan berpengaruh langsung terhadap peningkatan mutu dosen adalah signifikan. Artinya dosen yang menempuh jalur Pendidikan Lanjutan berpengaruh positif (nilai β) terhadap peningkatan mutu dosen. Semakin tinggi pendidikan dosen, maka semakin tinggi pula mutu suatu perguruan tinggi tersebut. Oleh karena itu dari berbagai program peningkatan mutu dosen yang paling mutlak yakni Pendidikan Lanjutan pada tingkatan S_2 dan S_3 .

Nilai *t* hitung (*critical ratio*) 4.883 lebih besar dari nilai *t* tabel 1.96 atau nilai $p = 0.000$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$; ini berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X_1 (Pendidikan Lanjutan) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (peningkatan mutu dosen).

Pendidikan Lanjutan dapat menjawab tantangan perkembangan dan transisi ilmu pengetahuan dengan cepat, hal ini mempengaruhi lingkungan global yang mempengaruhi sistem perguruan tinggi. Diantara dimensi-dimensi perubahan yang paling menonjol yakni peningkatan kompetensi dosen melalui Pendidikan Lanjutan. Keadaan ini dipertegas pemerintah dengan diterbitkannya Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang juga mengisyaratkan kualifikasi seorang dosen yang minimal lulusan magister. Oleh karena itu dibutuhkan kebijakan bagi setiap tenaga

dosen Fakultas Ekonomi di Maluku suatu strategi yang jelas dan terarah untuk menempuh Pendidikan Lanjutan.

Tidak Adanya Pengaruh Hubungan Langsung Signifikan Pelatihan dan Magang Terhadap Peningkatan Mutu Dosen

Secara Statistik, Variabel Pelatihan Dan Magang tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan mutu dosen. Artinya tidak ada pengaruh kegiatan pelatihan dan Magang terhadap peningkatan mutu dosen. Pada kasus ini ditemukan bahwa Pelatihan dan magang yang diikuti dosen tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu dosen dan dari koefisien beta diperoleh nilai negatif yang berarti memiliki arah yang berlawanan, jika Variabel pelatihan dan magang ditingkatkan maka terjadi penurunan mutu dosen.

Penelitian ini bertolak belakang dengan Penelitian Zulkarnaen (2003), Mamusung (2005) yang menemukan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan magang dapat meningkatkan mutu dosen. Kondisi mengisyaratkan kepada fakultas ekonomi di Maluku harus dapat menganalisis kembali program-program kegiatan pelatihan dan pengembangan melalui pelatihan dan magang. Di satu sisi tujuan pelatihan dan magang sendiri bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan kerja (Nawawi, 2005) disisi lain dosen lebih banyak dibutuhkan ketrampilan akademis, sehingga kegiatan seperti Pelatihan dan Magang yang diikuti dosen harus dapat lebih terencana dengan baik agar tidak terjadi pemborosan tenaga dana, tenaga, waktu dan pikiran agar memberikan kontribusi positif bagi fakultas.

Nilai t hitung (*critical ratio*) 1.355 lebih kecil dari nilai t tabel 1.96 atau nilai $p = 0.181$ lebih besar dari $\alpha = 0.05$; ini berarti H_0 diterima dan menolak H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X_2 (Pelatihan dan Magang) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y (Peningkatan Mutu Dosen).

Oleh Nawawi dianjurkan untuk setiap pimpinan unit kerja (ketua Jurusan) harus dapat menetapkan kebutuhan pelatihan dan magang. Pelaksanaan pelatihan dan magang yang tidak terencana dengan baik menjadi semakin tidak bermanfaat karena seringkali hasilnya tidak dapat diaplikasikan. Disamping itu, tidak adanya peluang untuk melaksanakan hasil pelatihan dan magang oleh karena sesuatu yang baru dinilainya akan mengganggu stabilitas organisasi. Ataupun bagi dosen sendiri enggan menerapkan hasilnya karena menurut mereka akan menambah beban kerja.

Adanya perbedaan dalam hasil temuan ini dan hasil temuan sebelumnya yakni adanya perbedaan objek penelitian adalah Politeknik yang mengarah kepada pendidikan profesional sehingga lebih menekankan pada pelatihan dan magang kepada para dosen. Selain itu juga kondisi kota Manado sudah lebih maju dari Maluku yang terpuruk akibat konflik sehingga kondisi sumber daya manusia sudah lebih baik dari Maluku. Penelitian Hadisoebroto (2002) dengan lokasi kota Malang juga merupakan pembeda dimana kota Malang sudah maju perkembangan pendidikannya sehingga tingkat pendidikan masyarakatnya yang tinggi, ditunjang kemajuan teknologi yang mendukung kreatifitas dan daya inovasi dengan sangat pesat.

Ada Pengaruh Hubungan Langsung Signifikan Seminar dan Penataran Terhadap Peningkatan Mutu Dosen

Secara Statistik, variabel Seminar dan Penataran berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap peningkatan mutu dosen. Artinya bahwa program Seminar dan penataran memiliki pengaruh terhadap peningkatan Mutu Dosen.

Dari segi waktu dosen yang diikutsertakan dalam kegiatan Seminar dan Penataran sangat singkat, dengan demikian kedua kegiatan ini memberikan pengaruh positif kepada peningkatan mutu dosen karena pengaplikasiannya yang langsung diterapkan, kesesuaian metode dengan kebutuhan, narasumber yang berkualitas sehingga peningkatan mutu dosen menjadi meningkat.

Nilai t hitung (*critical ratio*) 1.970 lebih besar dari nilai t tabel 1.96 atau nilai $p = 0.044$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$; ini berarti H_0 ditolak dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel X_3 (Pendidikan Lanjutan) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y (peningkatan mutu dosen).

Dewasa ini universitas dituntut untuk secara terus menerus menjadi motor transformasi dalam dinamika perubahan yang berlangsung sangat cepat. Agar dapat mewujudkan hal tersebut, Perguruan tinggi, khususnya universitas, harus peka terhadap segala bentuk perubahan yang terjadi di masyarakat sebagai tanggung jawab sosial didirikannya suatu universitas (Hidayat dalam Nandika, 2006) Untuk dapat berkembang dan maju maka harus cepat tanggap terhadap perubahan yang akan terjadi, sehingga perguruan tinggi tersebut menjadi lestari karena berada pada kondisi yang siap. Menciptakan perguruan tinggi yang fleksibel adalah salah satu jawaban dalam mengatasi tantangan persaingan.

Sebuah perguruan tinggi yang fleksibel dan memiliki seperangkat strategi yang berbeda akan dapat merespon secara efektif lingkungan yang dinamik. Itulah sebabnya Dosen fakultas ekonomi merasa bahwa keikutsertaan dosen dalam kegiatan penataran dan seminar secara rutin dan secara periodik terlibat dalam kegiatan seminar dan penataran yang diadakan oleh pemerintah, perusahaan dan lembaga terkait yang didukung dengan sistem pengalokasian anggaran yang memadai untuk mengikuti perkembangan IPTEK yang semakin cepat, sehingga hasil yang diperoleh akan memberikan kontribusi bagi penciptaan lulusan yang bermutu.

Tidak Ada Pengaruh yang Signifikan Secara Langsung Variabel Dukungan Organisasi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen

Secara statistik, variabel Dukungan Organisasi tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap dukungan organisasi, nilai t hitung (*critical ratio*) 1.515 lebih kecil dari nilai t tabel 1.96 atau nilai $p = 0.135$ lebih besar dari $\alpha = 0.05$; nilai beta positif menandakan bahwa jika dukungan organisasi ditingkatkan maka peningkatan mutu dosen akan meningkat.

Dukungan serta Motivasi yang dibutuhkan dosen dalam upaya meningkatkan mutu ilmu dan pengetahuan dalam kerangka visi dan misi fakultas sangat menjadi harapan para dosen di fakultas Ekonomi. Dari penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya dukungan organisasi (fakultas) belumlah memadai. Keadaan ini didasarkan pada fakultas masih kekurangan biaya yang dialokasikan kepada pengembangan sumber daya manusia, karena beberapa perguruan tinggi di daerah ini juga masih terfokus pada revitalisasi sarana prasarana pasca konflik sehingga alokasi anggaran masih belum merata. Disamping itu biaya pendidikan (SPP) mahasiswa yang masih dibawah rata-rata SPP perguruan Tinggi Negeri di Indonesia sehingga ketergantungan pembiayaan dari pusat masih sangat besar.

Hasil Analisis Jalur, Menunjukkan bahwa tidak Terdapat Pengaruh antara Pendidikan Lanjutan (X1), Pelatihan dan Magang (X2), Seminar dan Penataran (X3) Terhadap Peningkatan Mutu Dosen (Y) melalui Dukungan Organisasi (Z)

Secara statistik, perhitungan hubungan Pengaruh Tidak Langsung (PTL) diperoleh bahwa PTL untuk P_{41} sebesar -0.109×0.173 maka dapatlah disimpulkan bahwa dosen yang mengikuti Pendidikan lanjutan dapat mempengaruhi peningkatan mutu tanpa melalui

dukungan organisasi. Jika dilihat koefisien path, bahwa dalam mempengaruhi peningkatan mutu dosen, pengaruh langsung pendidikan lanjutan adalah lebih besar, dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari pendidikan lanjutan melalui dukungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi dalam mempengaruhi peningkatan mutu dosen sangat kecil.

Pada perhitungan hubungan Pengaruh Tidak Langsung (PTL) diperoleh bahwa PTL untuk P_{42} sebesar 0.332×0.173 maka dapatlah disimpulkan bahwa dosen yang mengikuti Pelatihan dan magang tidak dapat mempengaruhi peningkatan mutu tanpa melalui dukungan organisasi. Jika dilihat koefisien path, diketahui bahwa dalam mempengaruhi peningkatan mutu dosen, pengaruh langsung pelatihan dan magang adalah lebih besar, dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari pelatihan dan magang melalui dukungan organisasi. Hal ini mengindikasikan pengaruh dukungan organisasi terhadap peningkatan mutu dosen sangat kecil.

Pada perhitungan hubungan Pengaruh Tidak Langsung (PTL) diperoleh bahwa PTL untuk P_{43} sebesar 0.268×0.173 maka dapatlah disimpulkan bahwa dosen yang mengikuti seminar dan penataran dapat mempengaruhi peningkatan mutu tanpa melalui dukungan organisasi. Jika dilihat koefisien path, dapat dilihat bahwa dalam mempengaruhi peningkatan mutu dosen, pengaruh langsung seminar dan penataran adalah lebih besar, dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari seminar dan penataran melalui dukungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi dalam mempengaruhi peningkatan mutu dosen sangat kecil.

Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu melalui dukungan organisasi, keadaan ini mengindikasikan kinerja organisasi yang belum maksimal dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Sejalan dengan penelitian Alashloo (2005) bahwa salah satu faktor penghambat implementasi strategi di perguruan tinggi adalah kurangnya perencanaan strategi yang tepat. Untuk itu dukungan organisasi untuk dapat mengimplementasikan strategi yang jelas dan terarah dibutuhkan kerjasama berbagai pihak terutama analisis kebutuhan pendidikan, pelatihan serta pengembangan terkait dengan peningkatan mutu dosen.

Implikasi Penelitian

Pada dasarnya Implementasi strategi adalah rasionalitas tujuan dan sumber daya dimana tindakan mengimplementasikan strategi yang telah disusun ke

dalam berbagai alokasi sumber dana yang optimal. Implementasi strategi juga merupakan sejumlah total aktivitas dan pilihan yang dibutuhkan untuk dapat menjalankan suatu perencanaan strategi. Untuk mendukung implementasi strategi yang telah disusun semua komponen dalam organisasi harus bekerjasama mengembangkan Program, Anggaran, Prosedur yang diperlukan untuk pengimplementasian strategi.

Program

Tujuan Program dibuat untuk membuat strategi untuk dilaksanakan sebagai suatu tindakan (*action-oriented*). Sesuai dengan formulasi strategi diatas maka adapun program yang dapat direkomendasikan bagi pimpinan untuk meningkatkan mutu dosen di Maluku adalah sebagai berikut:

- a) Program Peningkatan mutu dosen melalui pendidikan formal S2 dan S3, di dalam maupun luar negeri untuk mencapai rasio ideal.
- b) Program peningkatan pengembangan kualifikasi sumber daya tenaga dosen dengan keikutsertaan pada seminar dan penataran yang relevan dengan kebutuhan jurusan, minat dan keahlian akademik serta sasaran pengembangan SDM pada masing-masing jurusan.
- c) Program peningkatan kompetensi, kualifikasi, kualitas dan kapabilitas dosen muda melalui keikutsertaan dalam pendidikan dan Latihan Applied Aproach (AA) dan Pengembangan Program Pengembangan Ketrampilan Teknik Instruksional (PEKERTI).
- d) Program pelatihan Bahasa asing, informasi teknologi yang difasilitasi fakultas untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi.
- e) Program peningkatan mutu yang relevan untuk memperoleh sertifikasi profesi sesuai UU no. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- f) Program pengawasan dan penjamin mutu secara terprogram berdasarkan Standar Nasional Pendidikan melalui evaluasi dosen secara berkala dalam proses belajar mengajar.

Anggaran

Dalam kaitan dengan proses implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif, maka pendekatan utama bagi pengalokasian sumber daya adalah pembuatan sisten Anggaran yang disesuaikan dengan program yang direncanakan.

Tidak dapat disangkal bahwa anggaran yang disusun dengan baik akan mendukung suksesnya penerapan rencana yang telah dibuat. Anggaran yang

baik tentunya juga akan memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan memberikan pengertian yang lebih baik kepada bawahan mengenai tujuan dan operasionalisasi organisasi. Anggaran berfungsi sebagai pegangan dalam pengambilan keputusan dan membantu dalam proses menentukan standar kinerja organisasi.

Penyusunan suatu anggaran pada masing-masing sebaiknya memenuhi dasar-dasar utama, sesuai dengan (Welsch *dalam* Agustinus,1997) yaitu: Keterlibatan dan komitmen manajerial; Adaptasi organisasi; Pertanggung jawaban akuntansi; Komunikasi yang penuh; Pengharapan-pengharapan yang realistik; Ketepatan waktu; Penerapan yang fleksibel; Pengakuan pada individu dan kelompok; dan Tindak lanjut.

Prinsip-prinsip dasar yang utama tersebut haruslah ditaati guna tercapainya suatu anggaran yang efektif sebagai alat bantu bagi manajemen dalam mencapai tujuan melalui perencanaan dan pengendalian, sehingga dalam penyusunan dan pelaksanaannya memerlukan dukungan dari segala pihak.

Kita ketahui bersama bahwa Penerimaan Negara adalah: (1) Penerimaan Bukan Pajak/PnBP dan (2) Pajak. Oleh sebab itu perguruan tinggi diberi keleluasaan untuk menggali penerimaannya melalui PnBP seperti: SPP, Sumbangan Pengembangan Fasilitas Pendidikan (SPFP), dan Fakultas Ekonomi Unidar dan UKIM sebagai universitas swasta maka penerimaan berupa dapat berupa: Hasil seleksi ujian masuk perguruan tinggi dan sumbangan dan hibah dari perorangan, lembaga pemerintah, atau lembaga non-pemerintah yang tidak bersifat mengikat dengan prinsip tidak mencari keuntungan (non-profit)

Merencanakan sebuah anggaran adalah pengecekan terakhir pihak manajemen terhadap kelayakan strategi yang dipilihnya (dalam hal ini strategi pengembangan sumberdaya manusia) sesuai program yang telah ditetapkan. Dengan memperkirakan biaya yang harus dikeluarkan untuk mengimplementasi sebuah program khusus, hal tersebut dapat menjadi petunjuk bagaimana hal yang sering terjadi seperti strategi yang tampaknya ideal, ternyata cacat atau betul-betul tidak dapat dijalankan. (Wheelen & Hunger, 2001)

Prosedur

Untuk mengimplementasikan program dan rencana anggaran yang telah ditetapkan oleh fakultas untuk dapat dijalankan secara tepat, maka diperlukan langkah-langkah yang berurutan dalam bentuk prosedur. Menurut Wheelen dan Hunger (2001)

bahwa Prosedur sering diistilahkan dengan Prosedur-prosedur Operasi Standar (SOP), dimana SOP adalah suatu sistem berupa langkah-langkah yang berurutan atau teknik-teknik yang secara terperinci menjabarkan bagaimana melakukan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa kebijakan merupakan arah yang dirancang untuk menjadi pedoman pemikiran, keputusan, dan tindakan pimpinan dan staf dalam mengimplementasikan strategi pengembangan sumber daya tenaga dosen untuk peningkatan mutu dosen fakultas ekonomi di Maluku. Kebijakan untuk meningkatkan efektifitas manajerial dengan menstandarisasi berbagai keputusan rutin dan mengendalikan ruang gerak pimpinan dan stafnya dalam mengimplementasikan strategi-strategi fungsional yang logis.

Didukung oleh hasil empiris maka strategi pengembangan sumber daya manusia melalui analisis SWOT guna pencapaian peningkatan mutu dosen Fakultas Ekonomi di Maluku dapatlah diajukan beberapa strategi yang diawali dengan analisis lingkungan internal dan eksternal.

Peluang (*Opportunities*):

- 1) Kebijakan Pemerintah (UU No.14 tahun 2005) untuk meningkatkan kualitas tenaga dosen
- 2) Adanya otonomi Perguruan Tinggi
- 3) Kebutuhan akan pendidikan tinggi mengalami pertumbuhan seiring dengan tuntutan dunia kerja.
- 4) Tawaran Beasiswa dalam dan luar negeri bagi dosen.
- 5) Perkembangan teknologi yang menunjang kualitas dosen untuk lebih maju.
- 6) Terbukanya kesempatan untuk mengikuti program pengembangan sumber daya manusia yang semakin beragam dan relevan dengan kebutuhan fakultas.

Ancaman (*Threats*):

- 1) Konflik kemanusiaan yang terjadi 5 tahun terakhir
- 2) Globalisasi yang berdampak pada hadirnya perguruan tinggi asing di Indonesia
- 3) Ancaman dari kompetitor dari perguruan tinggi penyelenggara pendidikan profesional yang marak bermunculan.
- 4) Keterbatasan teknologi pendukung dalam mengakses informasi ilmiah.
- 5) Makin ketatnya kompetisi untuk memperoleh dana studi lanjut

Kekuatan (*Strengths*):

- 1) Tersedianya staf dosen dengan berbagai kualifikasi dalam kegiatan pengelolaan akademik

- 2) Dedikasi, loyalitas dan komitmen dosen yang tinggi dalam melaksanakan tugas.
- 3) Potensi keikutsertaan pada program pengembangan SDM (Pelatihan, Magang, Seminar ataupun Penataran)
- 4) Adanya semangat bersama dengan kapasitas yang ada untuk saling melengkapi kekurangan dan kemampuan masing-masing dosen.
- 5) Mempunyai inovasi dalam hal konsep pendidikan akademis yang menghasilkan lulusan yang siap kerja dan kapabel.

Kelemahan (*Weakness*):

- 1) Kualifikasi tenaga pengajar yang belum memenuhi standar ideal S1 : S2 : S3 (5 : 3 : 1)
- 2) Belum berimbang rasio dosen mahasiswa (ideal 1:30)
- 3) Belum kembalinya dosen yang eksodus akibat konflik kemanusiaan
- 4) Kurangnya dukungan dari fakultas untuk mengikutsertakan dosen pada program pengembangan SDM khususnya Pelatihan dan magang.
- 5) Kurang tanggapnya dosen dalam meningkatkan kemampuan terkait perkembangan IPTEK.
- 6) Motivasi dosen dalam meningkatkan kinerja masih rendah
- 7) Kemampuan bahasa asing dosen yang masih terbatas
- 8) Belum adanya sistem penghargaan kepada dosen yang berprestasi, berdedikasi dan memiliki loyalitas tinggi di tingkat fakultas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian mengenai pengaruh Pendidikan Lanjutan, Pelatihan dan Magang, Seminar dan Penataran terhadap Dukungan Organisasi dan peningkatan mutu dosen pada Fakultas Ekonomi Di Maluku maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pendidikan Lanjutan ternyata tidak terbukti berpengaruh terhadap Dukungan Organisasi. Namun demikian jika dosen mengikuti Pendidikan Lanjutan akan meningkatkan Dukungan dari Organisasi terkait kesempatan, peluang maupun dana.
2. Variabel Pelatihan dan magang ternyata terbukti berpengaruh terhadap dukungan organisasi dan jika dosen terlibat dalam program Pelatihan dan Magang maka akan semakin meningkatkan Dukungan Organisasi.

3. Variabel Penataran dan Seminar ternyata terbukti berpengaruh terhadap dukungan Organisasi. Semakin Dosen terlibat dalam kegiatan Seminar dan Penataran maka akan meningkatkan Dukungan Organisasi.
 4. Variabel Pendidikan Lanjutan ternyata terbukti berpengaruh terhadap Peningkatan mutu Dosen. Jika dosen menempuh Pendidikan lanjutan maka peningkatan mutu dosen akan meningkat.
 5. Variabel Pelatihan dan Magang ternyata terbukti tidak berpengaruh terhadap Peningkatan mutu Dosen.
 6. Variabel seminar dan penataran ternyata terbukti berpengaruh terhadap Peningkatan mutu Dosen. Semakin Dosen terlibat dalam Seminar dan Penataran maka akan meningkatkan mutu Dosen.
 7. Variabel Dukungan Organisasi ternyata tidak terbukti berpengaruh terhadap Peningkatan mutu Dosen. Namun demikian semakin besar dukungan organisasi maka Peningkatan Mutu Dosen semakin meningkat.
 8. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa Variabel pendidikan lanjutan, Pelatihan dan Magang, Seminar dan Penataran melalui dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan mutu dosen. Ditunjukkan pula pengaruh secara langsung dari Variabel pendidikan lanjutan, Pelatihan dan Magang, Seminar dan Penataran terhadap peningkatan mutu dosen lebih besar dibandingkan daripada pengaruh variabel pendidikan lanjutan, Pelatihan dan Magang, Seminar dan penataran terhadap peningkatan mutu dosen secara tidak langsung.
2. Faktor pengembangan Sumber daya manusia (Pendidikan Lanjutan, Pelatihan dan Magang, Seminar dan Penataran) yang memberikan kontribusi terbesar untuk peningkatan mutu dosen fakultas ekonomi di Maluku yakni Seminar dan Penataran untuk itu kegiatan seperti ini harus lebih dipertahankan, namun demikian Pelatihan dan magang bagi dosen harus di tingkatkan dan terarah sehingga dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu dosen di masa depan. Strategi yang dapat di tempuh jajaran pimpinan yakni dengan menganalisis kebutuhan pelatihan agar kegiatan ini dapat memberikan kontribusi positif bagi kelangsungan peningkatan mutu dosen.
 3. Tingginya kepercayaan masyarakat kepada perguruan tinggi merupakan tanggungjawab moral dosen untuk menghasilkan lulusan yang punya keunggulan kompetitif agar bisa bersaing di pasar tenaga kerja. Untuk menjaga kredibilitas perguruan tinggi di mata masyarakat, maka dosen memberikan andil yang cukup besar. Oleh karena itu perguruan tinggi harus meningkatkan kualitas sumberdaya tenaga edukatifnya, sehingga loyalitas dan retensi "stakeholders" (mahasiswa dan masyarakat) dapat dipertahankan. Dengan demikian tujuan perguruan tinggi yang tercermin dalam visi dan misinya untuk menjadi perguruan tinggi yang tetap eksis dan mampu bersaing dapat terwujud.
 4. Pembangunan sumberdaya Manusia di Daerah Maluku tidak terlepas dari peran perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan sarjana S1 sebagai aset daerah dan aset bangsa yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di daerah. Oleh karena itu, dukungan Pemerintah Daerah bagi peningkatan mutu dosen di perguruan tinggi dapat dilakukan dengan mengalokasikan dana APBD bagi peningkatan mutu dosen, sehingga sinergi ini akan berimbas bagi pembangunan daerah Maluku untuk mendukung program revitalisasi pasca konflik serta pengembangan Kawasan Timur Indonesia (KTI).

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor pengembangan Sumber daya manusia meliputi Pendidikan Lanjutan, Pelatihan dan Magang, Seminar dan Penataran dan yang memberikan kontribusi terbesar bagi dukungan organisasi yakni Seminar dan Penataran untuk itu dimasa mendatang Fakultas Ekonomi di Maluku dapat menitikberatkan strategi pengembangan sumberdaya manusia pada kegiatan Seminar dan Penataran. Namun demikian, kontribusi lemah dari Pendidikan lanjutan harus menjadi perhatian utama para pimpinan fakultas, dengan mengarahkan secara jelas kebutuhan fakultas dalam mengimplementasikan visi dan misi yang diemban fakultas.

Untuk melengkapi dan menyempurnakan masalah-masalah peningkatan mutu dosen, dukungan organisasi penelitian yang akan datang dapat meneruskan penggunaan konsep penelitian ini pada organisasi lainnya atau lembaga pemerintah. Diharapkan adanya penambahan variabel lain yang membentuk konsep implementasi strategi peningkatan mutu diantaranya insentif, kompensasi, loyalitas ataupun komitmen yang dapat mempengaruhi terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia suatu organisasi atau lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, S.W., 1997. *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Akdon. 2006. *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)*, Alfabeta, Bandung.
- Allahloo, C., Sharp. 2005. Towards Understanding The Impeders Of Strategy Implementation In Higher Education (HE), *Quality Assurance In Education*. Vol. 13. No. 2. pp. 132-147.
- Aliman. 2000. *Modul Ekonometrika Terapan*, Program Studi Ilmu Ekonomi UGM Yogyakarta.
- Anwar, 2004. *Pendidikan Kecakapan Hidup*, CV Alfabeta Bandung.
- Arif, Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, UI Press, Jakarta.
- Artawan, I Made. 2002. *Strategi Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*, Jakarta.
- Banwet, D., and Datta Biplab, A Study of The Effect of Perceived Lecturer Quality on Post Lecturer Intentions, *Work Study*, Vol. 52, No. 5. MCB UP Limited.
- Dajan, A., 1986. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 & 2. LP3ES. Jakarta.
- Diah, Januardi. 2006. "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja", *Tesis*, Unibraw, Malang, Jawa Timur
- Dirgantoro, C., 2004. *Manajemen Strategik Konsep, Kasus, dan Implementasi*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Dough, D., Taylor, R., Savery, L., 2001. The Role Appraisal, Rumeneration and Training In Improving Staff Relation In The Western Australia Accomodation Industry: A Comparative Study, *Journal of Europeajn Industrial Training*, 25/7, pp. 366-373.
- Glueck. W.F., and Jouch, L.R., 1999. *Strategic Management and Business Policy*. 1988. Mcgraw-Hill, Inc. Murad dan Sitanggang, H. (Penterjemah). 1999. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Basic Econometrics*. 1978. McGraw-Hill, Inc. Sumarno Zain (Penterjemah). *Ekonometrika Dasar*, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hadisoebroto, A.E., 2002, "Analisis Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Dosen PSM pada Perguruan Tinggi Swasta di Malang". *Tesis*, Unibraw, Malang-Jawa Timur.
- Hasan, A., Hashim, J., Ismail, A.Z., 2006, Human Resource Development Pratices as Determinant of HRD Climate and Quality Orientation, *Journal of European Industrial Training*. Vol. 30, No. 1.
- Hill, Y., Lomas, L., Macgregor, J., 2003. Student Perception of Quality in Higher Education, *Quality Assuransce in Education*, Vol. 11. No.1, pp. 15-20.
- Huang, T., 2001. The Relation of Training Practices and Organizational Performance in Small and Medium Size Enterprises, *Training + Education*, Vol. 43, pp. 437-445.
- Hunger, J.D. and Wheelen, T.L., 2002. *Strategic Management and Business Policy*. Eight Editions. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Agung J. (Penterjemah). 2002. *Manajemen Strategis*. Andi, Yogyakarta.
- Jain, P., 1999, On-the-Job-Training: a Key of Human Resource Development, *Library Management*, Volume 20 - Number 5.
- Januardi, Diah. 2006. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja, *Tesis*, Unibraw, Malang Jawa Timur.
- Mamusung, R. 2005. Implementasi Strategi Peningkatan Mutu Sumberdaya Tenaga Edukatif pada Politeknik Negeri di Manado. *Tesis* Unibraw, Malang-Jawa Timur. .
- Nandika, D., Soekartawi, Noor, R.R., Wirayawan, Komang, G., Muladno, 2006. *Universitas Riset dan Daya Saing Bangsa*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Nawawi, H., 2005. *Manajemen Strategik, Organisasi Non Profit Bidang pemerintahan. dengan Ilustrasi Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nijman, Derk-Jan J.M., 2006, Exploring Differential Effect to Supervisor Support on Transfer of Training, *Journal of European Industrial Training*, Volume 33, No. 7.
- Nu Graha, A., 2001. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan". *Tesis Unibraw*, Malang- Jawa Timur.

- Pearce and Robinson, 2005, *Formulation, Implementation, and Control of Competitive Strategy*, Mc Graw-Hill Irwin. Ninth Edition, New York.
- Rangkuti, F., 2001. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, Veithzal., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Organisasi*. Tim Indeks (Penterjemah). 2006. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rokhman, W., 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- , 2003, *Research Methods For Business*. Terjemahan Oleh Kwan Men Yon, 2006 Jakarta, Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Jakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta, LP3ES.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis Sem, Lisrel dan Amos, Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agrokompleks*. Universitas Negeri Malang (UM). Malang.
- Stolee, P., Esbaugh, J., Aylward, S., Cathers, T., Harvey, D., Hilier, L., Keat, N., Feightner, J. 2005. Factors Associated With The Effectiveness of Continuing Education in Long-Term Care. *The Gerontologist*, Vol. 45, No. 3. Academic Research Library.
- Sudarminingsih, 2004. Pengaruh Diklat Penjurangan, Kinerja, Promosi dan Kepuasan Kerja Karyawan (*Studi di Universitas Negeri Malang*). *Publikasi Ilmiah*. Pascasarjana Unibraw.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Cet. Kedelapan. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tilaar, H.A.R, 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- , 2001. *Manajemen Pendidikan Nasional*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Tim Peneliti Dan Pengembangan Wahana Komputer, 2005, *Pengembangan Analisis Multivariat dengan SPSS 12*, Salemba Infotek, Jakarta.
- Umar, Husain, 1998. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- , 2001. *Strategic Management In Action*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, 2006. Tentang Guru Dan Dosen, Citra Umbara. Bandung.
- Walker W.J., 2003. *Human Resource Strategy*. Fifth Edition. Mcgraw-Hill Inc.
- Werther W.B., and Davis K., 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Mcgraw-Hill Inc.
- Wheelen L.T, and Hunger J.D., 2003. *Strategic Management and Business Policy: Entering 21st Century Global Society*. Prentice Hall, New Jersey.
- Widyasari Suzy, Agustus 2003. "Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Memasuki Era Global". *Fokus Ekonomi*, Vol. 2, No. 2, Semarang.