

DETERMINAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS MANAJEMEN MUTU PERGURUAN TINGGI SWASTA: INTEGRASI METODE *REGRESSION ANALYSIS* DAN *ANALYTIC HIERARCHY PROCESS*

Oleh :

Supriyadi¹⁾, Joko Triloka²⁾, Mieke Rahayu³⁾

¹ Program Studi Magister Manajemen Teknologi, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

² Program Studi Teknik Informatika, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

³ Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

email: supriyadipascadj@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 1 Maret 2024

Revisi, 14 Maret 2024

Diterima, 4 Mei 2024

Publish, 15 Mei 2024

Kata Kunci :

Kualitas Manajemen Mutu,
Sumber Daya Manusia,
Kepemimpinan,
Perguruan Tinggi Swasta.



ABSTRAK

Persaingan yang kompetitif dan perubahan teknologi menuntut Perguruan Tinggi Swasta (PTS) mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi beberapa faktor penting yang mempengaruhi kualitas manajemen mutu PTS. Metode penelitian mengintegrasikan analisis regresi untuk menguji pengaruh dan Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk menentukan faktor prioritas. Sampel penelitian menggunakan 6 Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Lampung dengan penentuan sampel menggunakan purposive judgment sampling. Bukti empiris menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Pengorganisasian, Infrastruktur sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kualitas manajemen mutu PTS. Selain itu penelitian ini menunjukkan hasil pengujian bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling kuat menentukan Kualitas Manajemen Mutu PTS. Hasil penelitian ini digunakan sebagai parameter bagi manajemen PTS dalam meningkatkan kualitas mutu PT untuk mencapai akreditasi Unggul.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Supriyadi

Afiliasi: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email: supriyadipascadj@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen mutu atau *Quality of Management (QM)* Perguruan Tinggi diakui secara luas oleh praktisi dan akademisi sebagai tolak ukur keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi saat ini dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Selama dua terakhir dekade, sejumlah literatur telah bermunculan menyelidiki hubungan antara QM dan kinerja organisasi. Studi terbaru telah memberikan bukti empiris yang mendukung dampak QM dalam peningkatan keberhasilan jangka panjang organisasi dan juga membantu organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di bidangnya tempat pasar. Pendekatan Total Quality Manajemen dalam implementasi pada perguruan

tinggi memang belum banyak dilakukan, bahkan ada kalangan yang meragukan efektifitas TQM dalam dunia pendidikan. Sementara kalangan yang lain menganggap TQM sebagai suatu harapan yang cerah bagi dunia pendidikan. TQM yang diterapkan dalam lembaga pendidikan memiliki keberhasilan yang beragam. Implementasi TQM dalam perguruan tinggi mengundang perdebatan. Beberapa pengamat mempertanyakan kelayakan dan kesesuaian konsep TQM dengan karakteristik perguruan tinggi (Sartika, 2020; Kigozi et al, 2020). Pengamat tersebut berargumen bahwa TQM merupakan konsep yang sulit untuk dievaluasi dalam dunia pendidikan (pendidikan tinggi)(Ciptono, 1995; Sonia, 2021). Sedangkan Holmes dan Gerard (1995) berpendapat

bahwa TQM mungkin cocok untuk fungsi pendukung (*support function*), tetapi kurang cocok untuk fungsi pengajaran dan pembelajaran yang merupakan inti dari sebuah perguruan tinggi (Machali & Hidayat, 2016; Sonia, 2021)

Akreditasi juga merupakan penjaminan mutu eksternal untuk memutuskan apakah program atau institusi memenuhi standar mutu tertentu, baik dalam konteks standar minimum, standar mutu unggul, maupun standar berdasarkan tujuan lembaganya. Akreditasi merupakan proses yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga swasta menilai mutu lembaga pendidikan tinggi sebagai suatu sistem keseluruhan, atau program tertentu guna memberi pengakuan secara formal bahwa lembaga tersebut memenuhi kriteria standar minimal yang telah ditetapkan (Poltak, 2019). Selain itu mentransformasikan sistem akreditasi selama 3 tahun terakhir ini 6 lembaga akreditasi mandiri, dan beberapa sudah berstandar internasional. Perguruan tinggi memang harus beradaptasi dengan cepat karena kita membutuhkan SDM. Limbong dan ashari (2024) menguraikan adapun kebijakan yang dilakukan yaitu, kebijakan pertama adalah otonomi bagi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Swasta (PTS) untuk melakukan pembukaan atau pendirian program studi (prodi) baru. Otonomi ini diberikan jika PTN dan PTS tersebut memiliki akreditasi A dan B, dan C telah melakukan kerja sama dengan organisasi dan universitas yang masuk dalam QS Top 100 World Universities. Kebijakan Kampus Merdeka yang kedua adalah program re-akreditasi yang bersifat otomatis untuk seluruh peringkat dan bersifat sukarela bagi perguruan tinggi dan prodi yang sudah siap naik peringkat. (Tohir, 2020)

Kenyataannya yang terjadi adalah adanya permasalahan bahwa banyak terdapat keluhan dari dunia usaha yang menerima lulusan untuk bekerja, karena kemampuan memahami pekerjaan dan melaksanakannya tidak sesuai dengan IPK yang tercantum dalam ijazah (Tampubolon, 2001) Kemampuan yang rendah tersebut membuat banyak perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya besar untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan tambahan yang semestinya tidak perlu. Bahkan saat sekarang masyarakat bisnis begitu berharap agar *Total Quality Management (TQM)* dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum inti, sebab bila perguruan tinggi lambat menanggapi maka masyarakat bisnislah yang harus memikul beban biaya pendidikan karena melakukan reedukasi (Robinson et al., 2001) Tidak terkecuali para pengguna lulusan di Indonesia yaitu masyarakat bisnis ataupun instansi pemerintah dan yang lain berharap agar dapat memperoleh tenaga kerja yang handal dari perguruan tinggi.

Sumber Daya Manusia (SDM) masa depan yang unggul bisa beradaptasi dan fleksibel (Setiono, 2019). Sebagaimana diketahui bersama dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan sekarang banyak perkembangan menghasilkan,

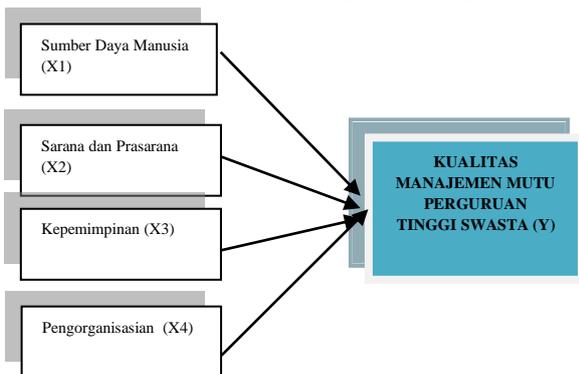
kecerdasan buatan pekerjaan-pekerjaan bisa digantikan oleh semuanya. Sehingga perguruan tinggi khususnya PTS harus mampu menciptakan mahasiswa-mahasiswa atau lulusan-lulusan perguruan tinggi yang bisa memiliki kecakapan dan keterampilan, sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini. Kondisi kemajuan teknologi berdampak langsung terhadap proses dan cara pembelajaran dengan demikian apa yang terjadi dan berlangsung di PTS semestinya sejalan atau adaptif Nadrljanski, Đ, Nadrljanski, M. & Pavlinović, M. (2022). Dengan kemajuan teknologi kemudian juga perubahan sepatu itu sendiri itu merupakan fenomena kehidupan, era sekarang (Girmanova, et al., 2022)

Tujuan penelitian ini adalah menguji faktor penentu kualitas manajemen mutu PTS. Beberapa penelitian sebelum telah melakukan pengujian untuk berbagai faktor penentu QM atau kualitas manajemen Perguruan Tinggi (Purwanto et al., 2021; Abadi et al., 2022; Mukhtar, et al. (2022). Penelitian ini menguji empat faktor yang menentukan kualitas manajemen mutu dalam studi ini yaitu Sumber Daya Manusia, Pengorganisasian, Kepemimpinan dan Sarana dan Prasarana. Pengujian dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta karena kualitas manajemen PT memiliki peran penting dalam prestasi Perguruan Tinggi yang berdampak kepada penilaian Badan Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi dan masyarakat luas. Kualitas sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas perguruan tinggi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perguruan tinggi di perlukan pemberdayaan (*empowerment*) agar sumber daya manusia perguruan tinggi memiliki kemampuan dan kesempatan bekerja yang berkualitas, berkreasi, berinovasi dan mengembangkan diri (Tampubolon, 2001) Sumber daya manusia yang berkualitas juga akan berpengaruh terhadap sarana dan prasarana perguruan tinggi baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud. Karena pentingnya sarana dan prasarana terhadap kualitas perguruan tinggi maka Tampubolon (2001) menyebutkan bahwa Penampilan (*Tangibility*) yaitu kerapian, kebersihan, keindahan dan keharmonisan fisik perguruan tinggi, terutama pengelola (pemimpin, dosen pegawai administrasi) yang membuat situasi pelayanan makin menarik. Bachtiar, et al. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang visioner, pemersatu, pemberdaya, pengendali rasio emosi dan yang punya integritas tinggi akan dapat mengelola organisasi (pengorganisasian) dari tingkat atas sampai pada tingkat bawah dalam organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang *transformasional* mendorong bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya melampaui target yang telah ditentukan (Sosik et al., 2002), proaktif dan membantu pengikutnya untuk mencapai tujuan yang tidak terduga (Antonakis et al., 2003), menggerakkan bawahannya melampaui batas-batas pribadinya. kebutuhan (Bass, 1999; Purwanto, et al. 2021).

Kepemimpinan Transformasional akan mendorong peningkatan kinerja Dosen sejalan dengan Purwanto et al (2021) menyatakan bahwa Kepemimpinan akan mendorong perbaikan pada kinerja Dosen dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas PTS. Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

Hipotesis:

- H1: Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Manajemen Perguruan Tinggi Swasta
- H2: Sarana dan Prasarana berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Manajemen Perguruan Tinggi Swasta
- H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Manajemen Perguruan Tinggi Swasta
- H4: Pengorganisasian berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Manajemen Perguruan Tinggi Swasta



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. METODE PENELITIAN

Data dan sampel.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di Propinsi Lampung. Prosedur pemilihan sampel menggunakan purposive random sampling yaitu pemilihan sampel dengan beberapa kriteria. Kriteria PTS yang menjadi sampel adalah 1) PTS yang memiliki akreditasi Institusi B, 2) PTS yang memiliki SDM dengan komposisi Dosen dengan jabatan fungsional Lektor lebih dari 20% dan 3) PTS yang memiliki student body > 3000 mahasiswa. Diperoleh 6 PTS Swasta yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Respondent adalah mahasiswa PTS yang dipilih menjadi sampel.

Penentuan sampel yang digunakan mengambil teknik pengambilan sampel metode dua tingkatan (*Two Stage*) yaitu: Tingkatan *pertama* adalah mengetahui jumlah mahasiswa PTS masing-masing Jurusan dan direpresentasikan pada jumlah pengurus Himpunan Mahasiswa masing-masing jurusan. Tingkatan *kedua* yaitu jumlah anggota Himpunan Mahasiswa diambil secara acak (*random sampling*) adapun untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2019) untuk jumlah sampel besar atau lebih dari 100 responden dapat diambil 10%- 15% atau 20%-25%. (Abadi et al, 2023)

Variabel Penelitian

Tabel 1. Variabel, Definisi dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Varibel	Indikator
Kualitas Manajemen Mutu Perguruan Tinggi Swasta (Y)	Kondisi yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi swasta yang memenuhi harapan mahasiswa. Kigozi et al (2020) Girmanova et al (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Relevansi, yaitu tingkat kesesuaian dengan kebutuhan, yaitu terdiri dari: Kurikulum Nasional, Kesesuaian isi kurikulum, Kesesuaian Silabus, Kesesuaian materi ujian, dan Kesesuaian buku perpustakaan 2) Efisiensi, yaitu terdiri dari: Pelaksanaan Kuliah 3) Efektifitas, yaitu terdiri dari: Cara penyajian Kuliah dan Prosedur administrasi 4) Akuntabilitas, yaitu terdiri dari: Kepercayaan dan Kemudahan Pelayanan 5) Situasi Kerja, yaitu terdiri dari: Keakraban Hubungan 6) Responsivness, yaitu terdiri dari: Tingkat Respon Pemimpin (Efferi, 2021).
Sumber Daya Manusia (X1)	Yaitu keadaan yang terdapat pada diri pekerja seperti kemampuan, sikap, nilai, kebutuhan dan karakteristik demografinya, serta cara pandang pekerja terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja suatu organisasi. Mukhtar, et al. (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Budaya Pegawai 2) Tanggapan terhadap Perubahan 3) Rasa percaya diri terhadap perbaikan Kualitas 4) Kompetensi SDM untuk menjadi unggul
Sarana dan Prasarana (X2)	Merupakan fasilitas penunjang terselenggaranya kegiatan aktivitas perguruan tinggi baik berupa benda yang tampak (<i>tangible</i>) dan sesuatu yang tidak tampak (<i>intangible</i>). Purwanto et al (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penampilan, dengan item: <ol style="list-style-type: none"> a. Kerapian, kebersihan, keindahan ruang kuliah b. Kerapian, kebersihan, keindahan peralatan kuliah c. Penampilan pegawai penunjang dan Dosen 2) Kondisi Perlengkapan
Kepemimpinan (X3)	yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi semangat atau kemampuan individu-individu lainnya agar bersedia dan memiliki tanggungjawab terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perubahan Organisasi, 2) Kemampuan pengambilan Keputusan 3) Sikap pemimpin terhadap perbaikan kualitas 4) Sikap pemimpinan Memotivasi bawahan

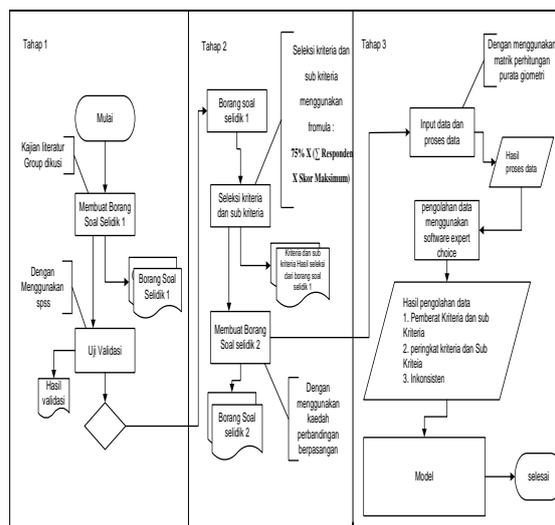
	Kemampuan tersebut ditunjukkan dengan sikap, komitmen, visi dan misis seorang pemimpin. Bachtiar (2023)	
Pengorganisasian (X4)	yaitu suatu kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, yang dapat dilihat dari efektivitas komunikasi internal dan eksternal, efektivitas kerjasama dan efektivitas penetapan sasaran organisasi. (Abadi et al. 2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sarana Komunikasi 2) Tingkat Kerjasama 3) Ketepatan Sasaran Organisasi 4) Efektifitas respon lingkungan kampus

Metode Analisis

Penelitian ini mengintegrasikan metode analisis yaitu menggunakan *Multiple Regression Analysis (MRA)* dan Metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)* dalam menentukan faktor prioritas kualitas manajemen mutu PTS merujuk kepada penelitian Abadi et al. (2022)

Multiple Regression Analysis (MRA) untuk menguji pengaruh seluruh variabel terhadap kualitas manajemen mutu perguruan tinggi swasta menggunakan pengujian *partial* dan simultan yaitu untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun Uji Hipotesis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Services Solution*)

Metode analisis AHP membantu menentukan bobot numerik yang mewakili kepentingan relatif dari kepentingan masing-masing kriteria dan subkriteria pengukuran kinerja. Selain itu, prioritas metode AHP adalah menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menyelesaikan masalah keputusan yang kompleks. Pada aspek kualitatif. Dalam aspek kuantitatif, metode AHP dapat memberikan prioritas (perbandingan berpasangan) terhadap sekumpulan sifat dan membedakan secara umum setiap faktor yang lebih penting dari faktor yang kurang penting. Penilaian perbandingan berpasangan dibuat mengenai atribut dari satu tingkat hierarki yang diberikan kepada atribut dari tingkat berikutnya yang lebih tinggi (mulai dari kriteria utama hingga subkriteria). Perkiraan bobot relatif dari setiap komponen. Berikut ini adalah Tahapan metode analisis menggunakan AHP. Tahapan metode AHP terdiri dari 3 tahapan:



Gambar 2. Tahapan Metode *Analytic Hierarchy Process AHP*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria terpilih menggunakan metode *purposive djudgment sampling*. Responden yang menjadi sampel yang diperoleh untuk penelitian ini adalah 128 responden. Sampel ini diperoleh dari 6 perguruan tinggi swasta di Provinsi Lampung dengan menggunakan 2 tahapan pemilihan yaitu total mahasiswa yang terhimpun dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dan diambil secara acak (*random sampling*) diambil 10%- 15% atau 20%-25% dari total mahasiswa HMJ. Penentuan sampel sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dan teknik pengambilan sampel yang diterapkan mewakili populasi di masing-masing perguruan tinggi swasta. Hasil pengujian menggunakan integrasi 2 metode yaitu, metode MRA dan Metode AHP untuk menguji pengaruh faktor yang menentukan kualitas mutu PTS dan menentukan faktor prioritas dari beberapa faktor yang diuji. Berikut ini hasil kedua metode integrasi:

1. Analisis Menggunakan Metode *Multi Regression Analysis (MRA)*

Hasil Pengujian Multi Regression Analysis (MRA) secara Parsial

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Kualitas Manajemen Mutu PTS terhadap Sumber Daya Manusia, Sarana-dan Prasarana, Kepemimpinan dan Organisasi

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Standardize		
			Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.362	.497	2.739	.010
	SDM	.490	.087	.650	.514

SAR_PRS	-.227	.130	-.317	-1.742	.040
RN					
KPMAN	.301	.131	.413	2.288	.028
ORG					
	-.067	.091	-.088	-.733	.036

Sumber: Output SPSS data diolah

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengujian dari empat hipotesis. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Sumber Daya Manusia* dengan kualitas manajemen mutu PTS. Setelah dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05, maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *p value* sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, hasil ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sumber Daya Manusia dengan kualitas manajemen mutu Perguruan Tinggi Swasta. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Sarana dan Prasarana terhadap kualitas manajemen mutu Perguruan Tinggi swasta. Pengujian menggunakan analisis regresi dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05, maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *p value* sebesar 0.040 atau lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Sarana dan Prasarana dengan kualitas manajemen mutu Perguruan Tinggi Swasta. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan kualitas manajemen mutu Perguruan Tinggi Swasta. Setelah dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05, maka berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *p value* sebesar 0.028 atau lebih kecil dari 0.05. Bermakna bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan Kualitas Manajemen Mutu di Perguruan Tinggi Swasta. Pada akhir pengujian yaitu Hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dengan kualitas manajemen mutu perguruan tinggi Swasta. Hasil uji analisis regresi dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0.05, menunjukkan nilai signifikansi *p value* sebesar 0.036 atau lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dengan kualitas manajemen mutu Perguruan Tinggi Swasta.

Hasil Pengujian Multi Regression Analysis (MRA) Secara Simultan

Tabel 4. Hasil Uji Simultan Kualitas Manajemen terhadap Sumber Daya Manusia, Sarana-dan Prasarana, Kepemimpinan dan Organisasi

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

Predictors: (Constant), ORG, KPMAN, SDM, SAR_PRSRN, Dependent Variable: K_MNG

Berdasarkan hasil uji signifikansi pengaruh secara simultan pada Tabel 4 diatas, diperoleh F hitung sebesar 11.947 dengan probabilitas signifikansi *p value* sebesar 0.000***. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan faktor yaitu Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, Kepemimpinan dan Organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap Kualitas Manajemen Mutu di Perguruan Tinggi Swasta. Dengan demikian implementasi TQM sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas manajemen mutu di PTS. TQM adalah suatu sistem manajemen yang membuat perencanaan dan mengambil keputusan, mengorganisir, memimpin, mengarahkan, mengolah, memanfaatkan seluruh modal peralatan dan material, teknologi, sistem informasi, energy dan sumber daya manusia untuk membuat produk atau jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pasar konsumen terus menerus untuk kelangsungan hidup perusahaan secara efisien dan efektif dan bertanggungjawab dengan partisipasi seluruh sumber daya manusia. Tujuan TQM adalah untuk memberikan produk dan jasa berkualitas yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pasar konsumen berkelanjutan (*sustainable satisfaction*) sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

2. Analisis Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode AHP, penelitian ini adalah menentukan Kriteria dan Subkriteria. Hasil kuesioner 1 diperoleh 4 kriteria utama dan 16 sub kriteria seperti pada Gambar 2 . Setelah dihitung nilai sub kriteria tersebut kurang dari nilai yang ditentukan oleh formula AHP. Kriteria dan sub kriteria terpilih dijumlahkan nilainya menggunakan teknik metode AHP. Untuk nilai kriteria dan subkriteria, pada kajian ini menggunakan formula $Kriteria/SubKriteria = 75\% X (\sum Responden X Skor Maksimum)$. yang merujuk kepada (Abadi et al, 2023). Jika jumlah nilai minimum tercapai, maka kriteria dan sub kriteria tersebut menjadi kriteria dan sub kriteria yang terpilih. Jumlah jawaban untuk masing-masing kriteria harus memiliki skor keseluruhan minimum 75% dari total maksimum, yaitu $75\% \times 50$ (10

responden x Skor 5) = 37,5 atau \approx 38. Nilai tertimbang ini merupakan nilai tertimbang logis karena nilai dapat mewakili pilihan responden.

Metode AHP, Pada tahapan akhir penelitian ini menggabungkan penentuan responden kepada tingkat kepentingan relatif setiap kriteria dan subkriteria. Penentuan kelompok pada metode AHP boleh digabungkan menjadi satu penentuan melalui rata-rata geometris dibandingkan dengan penentuan responden. Penentuan ini menjadi input untuk pemrosesan data menggunakan *Expert Choice*. Selanjutnya adalah menghitung bobot yang merupakan prioritas untuk setiap kriteria dan subkriteria serta rasio inkonsistensinya menggunakan *Expert Choice*. Berikut ini adalah tabel matriks perbandingan berpasangan kriteria utama factor penentu Kualitas Manajemen Mutu PTS yang akan diinputkan menggunakan *expert choice* untuk pemrosesan pembobotan menggunakan metode AHP.

Tabel 5. Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria Utama

Kriteria	1	2	3	4	5
1	1	1/1.26	1/1.74	1/3.49	1/2.4
2		1	2.21	1/1.78	1/2.55
3			1	1/1.26	1/1.18
4				1	1/1.34

Keterangan:

1. Sumber Daya Manusia
2. Sarana dan Prasarana
3. Kepemimpinan
4. pengorganisasian

Tabel 6. Prioritas Bobot pada Kriteria Utama sebagai Penentu Kualitas Mutu Perguruan Tinggi Swasta

Kriteria Utama	Bobot
Sumber Daya Manusia	0.365
Kepemimpinan	0.282
Pengorganisasian	0.217
Sarana dan Prasarana	0.136

Sumber: Data hasil olah expert choice

Berdasarkan pada Tabel 6 hasil perankingan prioritas bobot pada kriteria utama sebagai penentu faktor kualitas Manajemen Mutu PTS menunjukkan bahwa faktor prioritas pertama adalah 'Sumber Daya Manusia' yaitu kriteria utama dengan bobot 0.365, diikuti oleh prioritas kedua adalah 'kepemimpinan' dengan bobot 0.282. Faktor ketiga sebagai prioritas penentu adalah 'pengorganisasian» yaitu kriteria dengan bobot 0.217. Sedangkan faktor Sarana dan Prasarana menjadi faktor dengan bobot paling bawah yaitu 0.136. Pengujian menggunakan Metode AHP ini menunjukkan bahwa faktor prioritas

menempati pada kedudukan pertama dengan bobot tertinggi. Untuk faktor lainnya diikuti berurutan sesuai bobot prioritas. Kualita Manajemen Mutu PTS memiliki faktor prioritas yaitu Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Perguruan Tinggi Swasta, hal ini seiring dengan tingginya kompetensi yang dituntut oleh PT untuk memiliki SDM yang berkualitas, handal dan mampu berkompetitif.

Pembahasan

Hasil pengujian menggunakan 2 metode yang telah dilakukan merupakan analisis penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kualitas manajemen mutu pada Perguruan Tinggi Swasta. Pentingnya PTS sebagai lembaga pendidikan yang memiliki kurikulum, kriteria dan aturan penilaian, kualitas dosen, pengorganisasian, proses pembelajaran, kualitas sumber daya, kepemimpinan yang visioner dan transformasional serta sarana dan prasarana memastikan penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas melibatkan proses yang sistematis. PTS mengidentifikasi dan mengelola berbagai proses yang ditemui dalam organisasi pendidikan untuk dapat fokus kepada tujuan organisasi PTS masing-masing. Pimpinan dan jajaran melaksanakan perencanaan eksternal dan Internal. Perencanaan internal dengan menggunakan semua sumberdaya yang dimiliki dalam membuat Jurnal, penelitian, pengabdian masyarakat, dan membentuk lembaga-lembaga yang membantu dalam peningkatan mutu elemen kuncinya adalah penerapan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tindakan dan hasil yang direncanakan berdasarkan manajemen risiko, memerlukan pengembangan proses yang efektif (Efferi, 2021).

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di organisasi. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan oleh Nur et al. (2019). Faktor pengorganisasian juga mempengaruhi signifikan kepada kualitas manajemen mutu PTS, hal ini konsisten dengan pernyataan Rinawati (2021) bahwa *Organizing* atau (pengorganisasian) yaitu pimpinan/manajer mengoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Dalam hal ini pimpinan dan jajarannya pada perguruan tinggi melaksanakan tugas dan fungsinya, saling bekerja sama dan memaksimalkan semua jaringan dan koneksi yang ada dalam mengelola perguruan tinggi (Effri, 2021). Meskipun berbagai indikator TQM perguruan tinggi sudah banyak dianggap sebagai ukuran universitas keluaran yang menyebabkan beberapa masalah pengukuran

yang jelas Variabel faktor kualitas manajemen Mutu PTS pada penelitian ini yaitu Sumber Daya manusia, Kepemimpinan, Pengorganisasian dan Sarana Prasarana sejalan dengan Purwanto et al (2021) Girmanova, et al (2022); Bachtiar et al (2022); Abadi et al (2023) bertujuan untuk mengukur berbagai aspek universitas kinerja termasuk tingkat pemenuhan pemangku kepentingan minat terkait dengan QM untuk penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan faktor penentu terhadap kualitas manajemen mutu pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Studi ini menggunakan integrasi metode analisis yaitu menggunakan analisis regresi (*Regression Analysis*) untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang menentukan kualitas manajemen mutu PTS dan metode AHP digunakan untuk menentukan faktor prioritas yang menentukan kualitas manajemen mutu PTS. Hasil pengujian menggunakan metode *regression analysis* menunjukkan bahwa terdapat Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Pengorganisasian, Infrastruktur sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kualitas manajemen mutu PTS. Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* ini menunjukkan bahwa faktor prioritas menempati pada kedudukan pertama dengan bobot tertinggi. Hasil penelitian ini membuktikan pentingnya manajemen mutu (QM) perguruan tinggi yang diakui menentukan keberhasilan PTS untuk menjadi Unggul dan kelangsungan hidup (*sustainability*) Perguruan Tinggi Swasta.

5. REFERENSI

Abadi, S., Gumanti, M., Susianto, D., Ariningrum, H. (2023). Determinan Faktor Keberhasilan Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Integrasi Metode Critical Success Factors (CSFs) dan Analytic Hierarchy Process (AHP). *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science Journal Homepage*: 3 (2), 302-311.

Abadi, S., Jatiningrum, C., Hasan, S., Riki (2022) Integrating Analysis of Quality Management of Higher Education: Analytical Hierarchy Process and Multiple Linear Regression. *International Journal Tech-E*, 5 (2). 150-160

Abadi, S., Muhamad Adnan, M.A., Redjeki, S., Jatiningrum, C. (2023). Using Analytical Hierarchy Process for Double Auction to Optimize Financial Performance of Private Higher Education Institutions. *Journal of*

Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology, 31(3). 13-24

Abbott M and Doucouliagos C (2003). The efficiency of Australian universities: A data envelopment analysis. *Economics of Education Review* 22(1): 89–97.

Archibald RB and Feldman DH (2008). Graduation rates and accountability: Regressions versus production frontiers. *Research in Higher Education* 49(1): 80–100.

Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.

Ariswanto, A., & Nurnaningsih, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah As' adiyah No. 3 Atapange Wajo Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 2(4), 405-413.

Bachtiar, A., Guntoro, G., Riyantie, M., & Ridwan, N. (2023). The Role of Leadership in Digital Transformation Management in Organisations. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 1306-1314

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1999). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.

Ciptono. (1999). Aplikasi TQM Dalam Manajemen Perguruan Tinggi, 11. No.11. XXVI. Usahawan,

Cook, Sarah. (2002). *Customer Care Excellence: How to Create an Effective Customer Focus*. London: Kogan Page Publishers, 2002.

Davis, Goestch. (1995). *Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness*, Engelwood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall International, Inc, 1995

Efferi, A. (2021). Manajemen Pendidikan: Menyingkap Tabir Pengelolaan Lembaga Pendidikan-Rajawali Pers. PT. RajaGrafindo Persada

Girmanova, L., Šolc, M., Blaško, P. & Petrik, J. (2022). Quality management system in education: Application of quality management models in educational organization-case study from the Slovak Republic. *Standards* 2(4), 460–473. <https://doi.org/10.3390/standards2040031>

- Imam Machali & Hidayat, A. (2016). The Handbook of Education Management: Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Jatiningrum, C., Fauzi, Samodera Utami, B. H., Md Kassim, A. A. (2023). Mitigate Type II Agency Conflict Through Good Corporate Governance and Disclosure Quality *Akuntabilitas*. 17 (1), 1-13.
- Johnes J (2006a). Measuring teaching efficiency in higher education: An application of data envelopment analysis to economics graduates from UK universities 1993. *European Journal of Operational Research* 174(1): 443–456.
- Kigozi, Edward, James Ko, & Yuen On. (2020). Total Quality Management (TQM) Practices Applied in Education Institutions : A Systematic Review of Literature. *International Journal of Innovative Business Strategies (IJIBS)*, 5 (2), 341-352. <https://doi.org/10.20533/ijibs.2046.3626.2019.0045>.
- Limbong, A.M., Asbari, M. (2024) Transformasi Standar Nasional dan Akreditasi Pendidikan Tinggi *Journal of Information Systems and Management*, 3(1) 101-105. (February 2024)
- Muktamar, A, Yassir, M., Syam, Wulan Safira, Ningsi, Wulan Safira. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of International Multidisciplinary Research*. 2(1), 181-190
- Nadrljanski, Đ, Nadrljanski, M. & Pavlinović, M. (2022). Digitalization of education. *Learning Analytical Intelligent. System*, 29(2). https://doi.org/10.1007/978-3-031-04662-9_2
- Nahdi H, (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Ketua Program Studi, Motivasi Dosen, Iklim Kerja Dan Komitmen Dosen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Garut. *www.journal.uniga.ac.id. Jurnal Pendidikan Universitas Garut Hadiyanto Vol. 09; No. 01; 2016; 38-50*
- Nur Rahmi Sonia (2021). Total Quality Management dalam Lembaga Perguruan Tinggi *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2 (1) 125-139 <http://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). The Role of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behaviour, Innovative Work Behaviour, Quality Work Life, Digital Transformation and Leader Member Exchange on Universitas Performance. *Linguistica Antverpiensia*, 1123-1134
- Rija, M. & Muksin, N., N. (2024). Manajemen Komunikasi Dalam Mengembangkan Mutu Perguruan Tinggi Muhammadiyah. *Journal Syntax IDEA*. 6 (1).
- Sartika, D. (2020). Manajemen Pendidikan Tinggi Islam (Upaya Mereposisi Dan Merekonstruksi Lembaga Pendidikan Tinggi Islam Di Era Globalisasi), *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 1(2), 177–94
- Sosik, J. J., Potosky, D., & Jung, D. I. (2002). Adaptive self-regulation: Meeting others' expectations of leadership and performance. *The Journal of Social Psychology*, 142(2), 211-232