

## RINGKASAN

### Pendahuluan

Dikemukakan oleh Schemerhorn (2010: 67) mengatakan bahwa Keunggulan bersaing adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari pesaing yang lain. Ketika pihak lain tidak dapat lebih cepat maka keunggulan bersaing menjadi lebih cepat bertahan lebih dan lama. Dosen akan dapat bersaing dan bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin baik dan inovatif. Strategi bersaing adalah pencarian akan posisi bersaing yang menguntungkan di dalam suatu industri, area fundamental tempat persaingan terjadi. Strategi bersaing bertujuan untuk menegakkan posisi yang menguntungkan dan dapat dipertahankan terhadap kerkuatan-kekuatan individu yang menentukan persaingan dosen secara individu.

Beberapa para ahli mengemukakan dalam Susan E. Jackson Michael A. Hitt Angelo S. DeNisi (2003:21) bahwa Keunggulan bersaing adalah keunggulan yang diperoleh hanya ketika organisasi memilih atau mengembangkan tugas pekerjaan sumber daya dan sistem struktur kompensasi dengan cara memotivasi tim untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga seseorang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Suatu lembaga mendiferensiasikan dirinya dari pesaing berdasarkan sekumpulan bersaing. Keunggulan bersaing secara kelembagaan didefinisikan sebagai salah satu hasil yang pasti dari implementasi strategik. Hal ini dapat dicapai melalui menawarkan nilai-nilai yang berkualitas kepada Pelanggan, dengan cara penawaran unik atau menawarkan harga terendah atau tertinggi dengan keuntungan-keuntungan yang seimbang

Phaprueke Ussahawanitchakit (2008:4) Keunggulan kompetitif adalah pengetahuan dan kemampuan untuk menggunakan serta mengembangkan dan meningkatkan produk dan layanan. Dengan kata lain, konsep penciptaan nilai terletak di jantung keunggulan kompetitif

Memiliki dan mempertahankan keunggulan bersaing perguruan tinggi bermanfaat bagi pencapaian kinerja yang tinggi . Menurut Jonathan Smilansky (2006:114) bahwa: Keunggulan bersaing adalah fokus pada pekerjaan kritis dan untuk memastikan bahwa eksekutif yang menempati pekerjaan ini seefektif mungkin. Proses perencanaan suksesi, oleh karena itu, dalam lingkungan bisnis yang baru, fokus bukan pada konsep hirarki lapisan manajemen tetapi pada posisi kritis yang dianggap kunci untuk keberhasilan bisnis. Dalam mewujudkan keunggulan bersaing dosen pimpinan mempertahankan bahwa pengawasan terhadap seluruh dosen sebagai bentuk pengawasan melekat pada terhadap organisasi. Donelly Gibson & Ivancevich (2006:273) mengatakan bahwa, Pengawasan berdasarkan fokusnya adalah pengawasan pendahuluan, pengawasan sejalan, pengawasan umpan balik. Pengawasan pendahuluan berfokus pada mencegah penyimpangan dalam mutu dan jumlah sumber-sumber yang digunakan organisasi. Pengawasan adalah kegiatan memeriksa kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan, Gibson terlebih dulu meneliti hubungan pengawasan dan mutu sehingga kegiatan pengawasan ini juga merupakan kegiatan memeriksa inspeksi dilakukan untuk menghasilkan mutu. Pengawasan adalah peningkatan mutu, Inisiatif peningkatan mutu tidak dapat dilakukan tanpa pengawasan dan evaluasi kemajuan mereka, apakah itu melibatkan standar control inventaris, cacat menilai, pengadaan bahan baku, atau operasi manajemen daerah, pengawasan untuk mutu adalah penting. pengawasan dan mutu mempunyai hubungan di dalam sebuah organisasi perguruan tinggi terutama tentang pengawasan mutu dan evaluasi hasil kerja melalui competitive advantage sehingga di Universitas Muhammadiyah Makassar perlu melibatkan semua pihak dalam memenuhi standar sistim pengawasan.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan menggunakan model persamaan structural

(Structural Equation Modeling) atau yang dikenal dengan SEM. Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung yang berjalan searah atau disebut dengan hubungan kausal. Variable yang dianalisa terdiri variabel eksogen dan variabel endogen yang terdiri dari empat variabel yaitu : pertama pengawasan (X1), sebagai variabel eksogen sedangkan yang kedua struktur organisasi (X2), ketiga integrasi (X3), keempat inovasi (X4) keunggulan bersaing (Y) sebagai variabel endogen. Dikemukakan Gozali (2005:25) tujuan dari SEM dalam analisis ini untuk menentukan apakah model Plausible (masuk akal) atau fit, atau dengan bahasa yang lebih mudah apakah model benar berdasarkan suatu data yang dimiliki, sedangkan tujuan kedua adalah untuk menguji berbagai hipotesis yang telah dibangun sebelumnya. Model pengukuran skala ini yaitu pengukuran dengan menggunakan skala sikap yang mengukur keyakinan, perasaan dan reaksi responden terhadap objek tertentu. Instrumen skala Likert disusun dengan menyajikan berbagai pernyataan dari responden, untuk menguji pengaruh langsung pengawasan, struktur organisasi, integrasi, dan inovasi terhadap keunggulan bersaing dosen. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dari responden di analisis. Penelitian ini menggunakan analisis teknik SEM Amos. dengan dibantu software SPSS versi IBM. Dalam model dikenal dua jenis konsepsi konstruk atau faktor yang tidak teramati (*Unobservable Constructs*) dan faktor yang teramati (*Observable Constructs*). secara sederhana (Simple Random Sampling) terhadap seluruh dosen tetap diambil sebanyak 155 Gozali (2005:49) dalam mengestimasi sumbangan indikator terhadap variabel dan pola hubungan antar variabel secara menyeluruh digunakan SEM, melakukan analisis dilakukan uji validitas konstruk variable laten berdasarkan variable manifest dengan menggunakan Co (CFA).

## Hasil Penelitian

Analisis *Structural Equation Model* (SEM), pengujian Model secara keseluruhan output analisis SEM dengan menggunakan *software Amos* diperoleh nilai-nilai yang digunakan sebagai acuan dalam pengujian model secara keseluruhan, nilai tersebut dijabarkan sebagai berikut.

**Tabel 4.24 Hasil Uji Kecocokan *Goodness Of Fit Index***

Goodness-of-Fit	Cutt-off-Value	Hasil	keterangan
Significance Probability(P-value)	$\geq 0,05$	1.000	Good Fit
RMR(Root Mean Square Residual)	$\leq 0,05$ atau $\leq 0,1$	0.058	Good Fit
RMSEA(Root Mean square Error of Approximation)	$\leq 0,08$	0.000	Good Fit
GFI(Goodness of Fit)	$\geq 0,90$	0.98	Good Fit
AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)	$\geq 0,90$	0.97	Good Fit
CFI (Comparative Fit Index)	$\geq 0,90$	1.00	Good Fit
NFI (Normed Fit Index )	$\geq 0,90$	0.97	Good Fit

Sumber: Hasil Perhitungan Amos

Koefisien *Goodness of Fit* di atas menunjukkan adanya kecocokan model dengan tingkat kecocokan yang baik (fit). Diperoleh nilai p value sebesar 1.000 berada di atas nilai minimal yang disyaratkan yaitu 0.050, sedangkan nilai

RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation* yang disyaratkan lebih kecil dari 0.080 ) diperoleh sebesar 0.000.

Berdasarkan pada nilai-nilai koefisien di atas untuk memenuhi persyaratan kecocokan sebuah model, maka dapat disimpulkan bahwa

secara umum model yang diperoleh memiliki tingkat kecocokan yang baik (fit) pengawasan terhadap struktur organisasi diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,03 dengan t-hitung 1,93 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 10% yaitu 1,645. Pengawasan terhadap integrasi Diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,15 dengan t-hitung 7,54 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. pengawasan diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,13 dengan t-hitung 6,38 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Pengawasan terhadap keunggulan bersaing diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,14 dengan t-hitung 6,10 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Struktur organisasi terhadap inovasi diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,12 dengan t-hitung 4,25 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Struktur organisasi berpengaruh terhadap integrasi diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,11 dengan t-hitung 3,71 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Struktur organisasi berpengaruh langsung terhadap keunggulan bersaing dosen diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,33 dengan t-hitung 8,21 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Integrasi berpengaruh langsung inovasi diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,35 dengan t-hitung 10,90 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Integrasi keunggulan bersaing diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,60 dengan t-hitung 12,58 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 5% yaitu 1,96. Inovasi berpengaruh terhadap keunggulan bersaing dosen diperoleh koefisien pengaruh sebesar 0,06 dengan t-hitung 1,74 lebih besar dari t-tabel dengan alpha 10% yaitu 1,645.

Berdasarkan nilai tersebut dinyatakan bahwa kelima variabel memberikan kontribusi dan saling berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing dosen.

Kesimpulan Pengawasan dosen berpengaruh langsung positif terhadap keunggulan bersaing dosen Universitas Muhammadiyah Makassar Ini mengindikasikan bahwa keunggulan bersaing dosen dapat

dipelihara dan bahkan ditingkatkan dengan cara mengenali sekaligus memenuhi keperluan pengawasan dosen. Inovasi dosen ternyata memiliki pengaruh langsung positif terhadap keunggulan bersaing dosen. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang diteliti dan menjadi responden pada tahap ini menempatkan faktor kepuasan sebagai faktor dominan yang bisa mempertebal tingkat keunggulan bersaing mereka. Pengawasan dosen berpengaruh langsung positif terhadap keunggulan bersaing dosen. Artinya, tingkat keunggulan bersaing dosen dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan dosen melalui pemberian monitorin dan adanya evaluasi secara berkala yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengukur kinerja dosen secara periodik. Pengawasan dosen berpengaruh langsung positif terhadap struktur organisasi lembaga. Artinya, struktur organisasi lembaga, Universitas Muhammadiyah dalam hal ini, *dapat* pula ditingkatkan dengan cara memastikan bahwa semua dosen melakukan aktivitas atau kegiatan yang dapat meningkatkan pengakuan pimpinan terhadap eksistensinya sebagai dosen untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Secara garis besar hasil penelitian ini menempatkan pengawasan dosen sebagai unsur paling dominan yang mempengaruhi keunggulan bersaing dosen Universitas Muhammadiyah. Dimensi yang secara signifikan menjadi representasi dari pengawasan dosen adalah inovasi yang berkenaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas dosen. Sementara aspek yang berkontribusi sangat signifikan dalam

variabel pengawasan dosen adalah monitoring dan evaluasi serta melakukan pengukuran terhadap dosen dalam variabel keunggulan bersaing dosen adalah tujuan utama Universitas Muhammadiyah dalam persaingan di tingkat perguruan tinggi.