

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi swasta sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional perlu terus didorong untuk berupaya memperkuat kemampuan jajaran civitas akademiknya agar menjadi lebih profesional dan berkualitas (Trisnaningsih, 2011:83). Keberhasilan yang dicapai perguruan tinggi ditentukan oleh akuntabilitas yang tinggi dari dosen dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tiga fungsi dosen di Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi: pengajaran, penelitian, dan pengembangan masyarakat (Gunawan, 2018:14). Perguruan tinggi memainkan peran penting dalam pembangunan sosial, ekonomi, perguruan tinggi di Indonesia tidak akan dapat mencapai sasaran dan tujuannya tanpa staf akademik yang efisien dan berkinerja baik. Oleh karena itu, agar sistem perguruan tinggi mencapai tujuan menghasilkan tenaga kerja yang sangat terampil untuk memenuhi kebutuhan sosial ekonomi bangsa, kinerja staf akademik harus mendapat perhatian khusus (Akpan dan Umobong, 2013:14). Rendahnya kinerja dosen kepada institusinya merupakan salah satu kerugian pada perguruan tinggi, sekaligus kepada diri pribadi dosen tersebut.

Perguruan tinggi sebagai pusat sumberdaya manusia diharapkan mampu mencetak lulusan-lulusan sumberdaya manusia yang unggul, berkualitas, dengan bercirikan lulusan bertakwa, cerdas, kreatif, profesional, dan produktif. Dalam rangka pencapaian tersebut perguruan tinggi dapat melakukan beberapa indikator kualitas pengelolaan perguruan tinggi. Pertambahan jumlah perguruan tinggi dan lulusan perguruan tinggi yang terus meningkat, namun kualitas dan relevansi lulusan maupun hasil riset perguruan tinggi belum dapat menjadi kekuatan yang sangat berarti untuk menggerakkan kemajuan bangsa. Persaingan sumberdaya manusia di pasar kerja nasional maupun internasional terus meningkat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan

teknologi dalam berbagai bidang. Memasuki lapangan kerja yang semakin kompetitif, lulusan perguruan tinggi tidak lagi cukup berbekal pengetahuan (*knowledge hard-skills*) tetapi juga kepribadian dan kepemimpinan (*soft-skills, leadership*), dan pembentukan karakter (*building character*).

Untuk mewujudkan perguruan tinggi yang unggul, berkualitas dan relevan dengan kebutuhan masyarakat dan pembangunan nasional, ada beberapa strategi yang akan dilaksanakan oleh lembaga pengelola perguruan tinggi, yaitu: (1) meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui sistem penjaminan mutu internal (*internal quality assurance*) dan assesmen mutu eksternal (*external quality assessment*) melalui akreditasi secara independen oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), juga perolehan Sertifikat ISO dan akreditasi lembaga internasional; (2) mengembangkan kurikulum dan pembelajaran yang berkualitas, efektif, dan relevan dengan kebutuhan mahasiswa dan stakeholders, yang menghasilkan lulusan yang bertakwa, berakhlak mulia, mandiri, cerdas dan terampil, kreatif, professional, dan produktif; (3) meningkatkan jumlah dan mutu karya tri dharma dosen dan mahasiswa dengan memfasilitasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan (4) meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kualifikasi dosen.

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengemban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam rangka peningkatan daya saing, kinerja, produktivitas, kualitas, relevansi, maupun efektivitas dan efisiensi, perlu melakukan pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada di dalamnya. Salah satu komponen yang sangat vital yang perlu dibenahi dalam rangka peningkatan kinerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi serta peningkatan pelaksanaan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam memberikan layanan pendidikan kepada mahasiswa, maupun kepada masyarakat adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya, khususnya peningkatan tenaga kualitas dosen.

Bidang pendidikan dan pengajaran dimaksudkan untuk menghasilkan manusia terdidik yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap, artinya melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran diharapkan dapat melahirkan output yang berilmu, berakhlak mulia dan memiliki keterampilan. Untuk itu dalam kegiatan pembelajaran, seorang dosen dituntut menguasai berbagai kemampuan mulai dari merancang, melaksanakan sampai mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Bidang penelitian, perguruan tinggi diharapkan dapat melahirkan teori, konsep, metodologi, model dan informasi baru yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya. Untuk itu dosen diharapkan mampu melahirkan ide-ide, konsep dan gagasan yang dituangkan baik melalui kegiatan penelitian, pembuatan buku ajar, menulis artikel maupun karya-karya ilmiah lainnya. Lahirnya berbagai macam karya penelitian dan karya-karya tulis lainnya merupakan indikator dari dosen yang berkualitas serta memiliki kinerja tinggi.

Dalam bidang pengabdian kepada masyarakat diharapkan keberadaan lembaga pendidikan tinggi dapat memberikan sumbangan pikiran dan tenaga kepada masyarakat guna mencapai kemajuan bangsa. Sehingga kehadiran lembaga pendidikan tinggi tidak lagi bagaikan menara gading yang indah dilihat, tetapi tidak mempunyai makna bagi masyarakat akan tetapi diharapkan dengan adanya lembaga pendidikan tinggi dapat menjadi industri jasa yang mampu memberikan pelayanan dalam pembinaan dan pengembangan masyarakat.

Sesuai dengan lingkup pengelolaannya, perguruan tinggi swasta (PTS) terbagi dalam dua bagian yaitu: PTS Bidang Akademik dan PTS Bidang Vokasi. PTS Bidang Vokasi terbagi lagi dalam bentuk kesehatan, informasi komunikasi, bisnis manajemen, dan teknologi/teknik. Dalam penyelenggaraan kegiatan, capaian kinerja PTS Bidang Akademik jauh lebih tinggi dibandingkan PTS Vokasi khususnya PTS Kesehatan. Hal ini didasarkan pada capaian keberhasilan PTS Kesehatan yang lebih rendah dibanding PTS Akademik. Indikator yang digunakan adalah hasil monitoring penjaminan mutu LLDikti

Wilayah I bulan November 2021 yang menunjukkan capaian PTS Kesehatan sebesar 60,5% berbanding 77,4% yang dicapai PTS Akademik. Sementara PTS Vokasi bidang lainnya sebesar 65,8%; 70,2% dan 75,6% untuk masing-masing PTS bidang informasi komunikasi, bisnis manajemen dan teknologi/teknik.

Keberhasilan yang dicapai perguruan tinggi ditentukan oleh capaian kinerja tinggi dari dosen khususnya dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu mampu untuk melakukan kegiatan: pendidikan pengajaran, penelitian, dan pengembangan masyarakat (Gunawan, 2018:96). Dosen yang melaksanakan tugas utama Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah melalui publikasi karya ilmiah yang dilakukan secara internal oleh dosen sendiri dan dari luar lingkungan akan meningkatkan kinerja dosen. Dosen yang melakukan penelitian melalui publikasi karya tulis ilmiah adalah salah satu upaya meningkatkan kemampuan dosen (Sukirno dan Siengthai, 2011:112).

Hasil penelitian dosen yang dikeluarkan Kemdikbud Tahun Anggaran 2022, dari 256 orang dosen di LLDikti Wilayah I yang memperoleh dana hibah penelitian Tahun Anggaran 2022 hanya sebanyak 37 dosen (13,9%) berasal dari PTS Kesehatan; berasal dari PTS Kependidikan sebanyak 27 dosen (10,2%); dari PTS Ekonomi/Manajemen sebanyak 58 dosen (21,9) dan sisanya diperoleh Universitas sebanyak 143 dosen (54,0%). Lebih lanjut diperoleh data bahwa jumlah 37 dosen peraih dana penelitian Kemdikbud Tahun Anggaran 2022 berasal dari Institut Kesehatan sebanyak 26 dosen dan STIKes sebanyak 11 dosen, tidak ada dosen dari Akademik Kesehatan dan Politeknik Kesehatan.

Selanjutnya hasil monitoring penjaminan mutu yang dilakukan LLDikti Wilayah I bulan November 2021 pada PTS Kesehatan menunjukkan: (1) Akreditasi Institusi untuk PTS Kesehatan untuk kategori A (unggul) tidak ada (0%); kategori B (baik sekali) sebanyak 12 PTS (17,65%) kategori C (baik) sebanyak 18 PTS (26,47%) dan sebanyak 38 PTS belum memiliki akreditasi institusi; dan (2) untuk Akreditasi Prodi di PTS Kesehatan untuk kategori A (unggul) sebanyak 2 prodi (1,18%); kategori B (baik sekali) sebanyak 56 prodi (33,14%); kategori C (baik) sebanyak 65 prodi (38,46%) dan sebanyak 46 prodi

(27,22%) belum memiliki akreditasi; (3) untuk jabatan fungsional Guru Besar = 0 (belum ada), jabatan Lektor Kepala = 70 dosen (8,30%), jabatan Lektor = 109 dosen (12,95%), jabatan Asisten Ahli = 464 dosen (55,04%) dan Non-jabatan/hanya ber-NIDN = 210 dosen (24,91%); (4) untuk bidang pengabdian masyarakat diperoleh sebanyak 379 dosen (45%). Dari jumlah tersebut sebanyak 303 dosen memperoleh dana hibah PPM dari Yayasan/PTS sedangkan sisanya 76 dosen menggunakan dana mandiri dan (5) untuk keaktifan dosen menulis di jurnal nasional/internasional terindeks menunjukkan hanya sekitar 21% dosen PTS kesehatan yang mem-publish tulisan di jurnal nasional/ internasional terindeks. Artinya hanya sekitar 178 dosen yang terus meningkatkan diri dalam menyalurkan ide-ide inovasi bidang kesehatan dalam bentuk tulisan. Sedangkan sisanya sebanyak 665 dosen belum membuat tulisan di jurnal nasional/internasional terindeks. Berdasarkan fenomena ini, ditemukan fakta bahwa kinerja dosen PTS Kesehatan belum optimal melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagaimana ketentuan pemerintah, sehingga belum sepenuhnya mendukung pengembangan mutu perguruan tinggi sebagaimana harapan pemerintah.

Kinerja dosen adalah hasil yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam rentang waktu tertentu (Retnowati dkk., 2018:11). Kinerja dosen berpengaruh pada perkembangan karir akademis dosen dan kualitas perguruan tinggi. Oleh karena itu kinerja dosen sangat penting dalam perguruan tinggi. Dosen adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Dosen adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Dosen adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 menyatakan: (1) dosen sebagai anggota Sivas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang dikuasainya kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya; (2) dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya dan (3) dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi civitas akademik. Maka diharapkan segenap civitas akademika khususnya dosen dituntut untuk aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka: (1) mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional dalam bidangnya guna menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni; dan (2) mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta mengupayakan penggunaannya dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional (PP No. 30 Tahun 1990).

Kinerja menurut Wibowo (2007:64), merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Timpe (2002:110), kinerja adalah kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu: keterampilan, upaya, dan sifat keadaan eksternal.

Benardin dan Russel (2016:18) mendefinisikan *performance* itu dengan *performance is defined as the record of out comes produced on a specified job function or activity during as specified time periode*. Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-

hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Robbin dalam Rivai (2006:71) kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja – f (A×M×O) artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan merupakan tingkat kinerja paling tinggi.

Whitmore (1997:104) menyatakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Melvin dan Charles dalam Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (1985:52) menentukan kinerja terdiri dari tiga dimensi yang saling berkaitan untuk menghasilkan kinerja yaitu *individual attributes*, *wok effort*, dan *organization support*, yang mempunyai makna bahwa *individual attributes* berkaitan dengan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja, karakteristik kemampuan untuk bekerja seperti: nilai, sikap, dan kepribadian (*wok effort*) dan karakteristik yang berkaitan dengan dukungan organisasi dan kesempatan untuk bekerja seperti: dinamika kelompok kerja, ukuran organisasi, struktur organisasi, dan teknologi, sumberdaya, tujuan dan kepemimpinan.

Newstrom (2007:6) menyatakan *quality of work life* dengan kinerja dimoderatori faktor motivasi. Selanjutnya teori yang dikemukakan Newstrom menunjukkan bahwa faktor leadership (kepemimpinan) dan communication (komunikasi) secara langsung mempengaruhi *quality of work life*, dan secara tidak langsung mempengaruhi *performance* (kinerja) seseorang melalui faktor *motivation* (motivasi). Sementara Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:57) menyatakan terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap *job performance* atau kinerja yaitu: faktor yang secara langsung menentukan meliputi

kepuasan kerja (*job satisfaction*), penekanan (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), dan belajar dan pengambilan keputusan (*learning & decision making*). Sementara faktor yang tidak langsung meliputi faktor organisasional (budaya organisasi, struktur organisasi), faktor kelompok (gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim), dan karakteristik individu (nilai budaya dan personalitas, kemampuan). Dengan kata lain pembentukan kinerja bergantung kepada mekanisme individu yang dipengaruhi oleh mekanisme organisasi, mekanisme tim, dan karakteristik individu.

Harsey dan Blanchard (1988:78) menyatakan kinerja merupakan fungsi dari kepuasan kerja dan kemampuan. Jika seseorang tidak memiliki dorongan kerja dalam dirinya maupun luar dirinya, sudah dapat dipastikan bahwa kinerja dosen akan rendah. Dengan kata lain, kinerja pegawai terhadap organisasi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, karena kinerja terhadap organisasi diyakini merupakan satu pendorong bagi pegawai untuk serius dalam bekerja sehingga dapat memenuhi target kerja yang diberikan kepadanya (Meyer, 2002). Setiap ketidakpuasan dosen dapat menurunkan level kinerja mereka pada institusi. Akhirnya, institusi harus menghadapi kerugian karena kepergian dosen karena tingkat ketidakpuasan mereka (Ahmad, 2015:92). Selanjutnya, Kreiter dan Kinicki (2007:105) menyatakan ada dua faktor yang memengaruhi kinerja yaitu individual dan team kerja organisasi. *Pertama* tentang individual yakni: karakteristik individu, kemampuan pribadi dan keterampilan, ilmu pengetahuan dan motivasi sedangkan yang *kedua* tentang *team* kerja organisasi yaitu: budaya organisasi, rancangan kerja dan kualitas supervisi. Model dari Kreiter dan Kinicki, menunjukkan untuk memperbaiki kinerja seseorang harus memiliki kemampuan dan adanya kepuasan kerja, kemudian didukung dengan team kerja di dalam organisasi.

Penelitian Harisantoso (2012:68-70) menemukan kinerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi memberikan gambaran bahwa kinerja dosen dalam empat kompetensi meliputi: kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan

sosial secara keseluruhan dapat dikatakan baik. Meskipun demikian, berdasarkan persepsi mahasiswa masalah kedisiplinan dan kepatuhan dalam pelaksanaan bimbingan skripsi perlu untuk ditingkatkan. Selain itu, penguasaan media dan teknologi pembelajaran para dosen juga perlu ditingkatkan, terutama dalam memanfaatkan fasilitas yang ada. Untuk itu diperlukan kreativitas yang tinggi dari para dosen agar dapat memaksimalkan penggunaan alat peraga.

Penelitian Hariyati (2012:128) menemukan indikator kinerja pembimbingan dosen memiliki nilai tinggi yaitu 2,90. Indikator kesadaran diri dosen pembimbing sebesar menunjukkan angka 2,76. Indikator kepuasan siswa terhadap kinerja dosen pembimbing menunjukkan angka 2,90 dan indikator kualitas skripsi menduduki tingkat tertinggi yaitu 3,20. Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah program studi akuntansi selaku penanggung jawab dan koordinator dosen pembimbing skripsi mahasiswa akuntansi perlu memotivasi dosen untuk: (1) meningkatkan kualitas skripsi mahasiswa yang dibimbingnya; (2) kualitas persiapan mahasiswa dalam menghadapi ujian skripsi serta (3) memperpanjang waktu yang disediakan untuk konsultasi skripsi. Selain itu program studi juga perlu untuk mempertahankan kualitas dari sisi waktu yang dibutuhkan untuk memeriksa skripsi agar ketepatan waktu mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi menjadi meningkat.

Tiyanto dalam Rubiono dan Nurida (2017:12) menyatakan pengalaman dosen profesional akan meningkatkan kinerjanya; hasil penelitian diterima secara signifikan walaupun dengan tingkat kesalahan lebih besar 5% namun di bawah 10%. Kondisi ini menunjukkan bahwa seorang dosen karena pengalamannya akan menggunakan waktunya untuk meningkatkan kinerja. Seorang dosen tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kompetensi untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu peningkatan kinerja dosen dalam bidang tugas pekerja sangat urgen dan perlu memfokuskan pada faktor keberhasilan kinerja, yaitu: (1) kebutuhan yang dibuat pekerja;

(2) tujuan khusus; (3) kompetensi; (4) kompleksitas; (5) komitmen; (6) umpan balik; (7) situasi; (8) pembatasan; (9) perhatian pada setiap pekerjaan; (10) usaha; (11) ketekunan; (12) ketaatan; (13) kesediaan untuk berkorban dan (14) memiliki standar yang jelas. Rivai (2005:17) menyatakan terdapat pengaruh positif dan berarti kompetensi menjadi persyaratan kinerja dosen yang profesional. Hal ini dapat disepakati, karena kompetensi itu banyak mengandung nilai-nilai yang dapat membuat seseorang yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya dapat menyelesaikan dengan baik.

Kualitas kinerja dosen di perguruan tinggi merupakan komponen dari nilai profesionalisme seorang dosen di perguruan tinggi. Kompetensi dosen menjadi satu hal yang sangat penting dan mendasar untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan (khusus pendidikan tinggi), karena pada aspek ini dosen dituntut untuk dapat melakukan perubahan-perubahan yang mendasar dalam rangka menjadikan mahasiswa yang beriman dan bertaqwa serta akuntabilitas terhadap ilmu pengetahuan, teknologi, informatika yang diperolehnya.

Elemen yang sangat penting dan menjadi fokus dalam penyelenggaraan sebuah pendidikan tinggi adalah dosen. Dosen merupakan warga organisasi yang menjadi instrumen penting dalam proses belajar dan mengajar yang berlangsung dalam pendidikan tinggi. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan. Untuk mencapai keunggulan diperlukan dosen yang memiliki kinerja yang tinggi, dimana hal ini terwujud dalam kesediaannya untuk bekerja lebih giat. Tidak hanya akan membatasi diri pada pelaksanaan tugas-tugas pokok ataupun tugas yang diperintahkan saja, akan tetapi juga melibatkan dirinya secara penuh ke dalam dinamika organisasi. Pekerja dengan kinerja yang tinggi cenderung punya rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi tempatnya bertugas. Ini yang membuat pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi menjadi loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja. Kondisi yang bertolak belakang didapati pada pekerja yang tidak berkinerja. Kinerja adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras

dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas (Hornby, 2000:117), yang menjadi objek kinerja bukan saja suatu organisasi tetapi juga bisa orang, kelompok orang, gagasan, praktik, dan lain-lain yang pada dasarnya kinerja merupakan pernyataan yang tumbuh dari lubuk hati yang dalam untuk melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Kaitannya dengan dosen, maka kinerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana dosen dapat melaksanakan kewajibannya dengan sungguh-sungguh sebagai pendidik dan sebagai pegawai di instansi tempat dia bekerja.

Pekerja yang tidak berkinerja memiliki tingkat penerimaan yang rendah terhadap nilai-nilai organisasi. Ini membuat rasa keterikatan pekerja terhadap organisasi menjadi lemah. Pekerja dengan kinerja yang rendah cenderung tidak seutuhnya melibatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi. Jangankan untuk bekerja lebih dari apa yang menjadi tugas pokoknya, untuk sekedar memenuhi tugas pokoknya saja, pekerja dengan tingkat kinerja yang rendah sudah mengalami kesulitan. Tentu hal ini berakibat pada kinerjanya menjadi rendah. Dengan demikian kehadiran pekerja dengan kinerja yang rendah akan berdampak regresif atau korosif bagi kemajuan organisasi. Pentingnya kontribusi kinerja yang dimiliki pekerja inilah yang menjadi alasan mengapa informasi mengenai kinerja dosen perlu diteliti lebih jauh.

Hasil penelitian Dahkoul (2018:15) berjudul *The Determinants of Employee Performance in Jordanian Organizations*, menyatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh bentuk kepemimpinan dan rasa kenyamanan yang dirasakan di tempat kerja. Bila pemimpin baik dan berkeinginan mendengarkan, pegawai akan merasa betah bekerja dan mencapai hasil kerja terbaiknya. Hasil penelitian Pradhan dan Lalatendu (2017:14) berjudul *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*, menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan akan memberikan hasil terbaik untuk pencapaian pekerjaan seseorang. Seorang pegawai akan memberikan hasil kerja terbaik ketika mendapatkan perhatian dan dorongan dengan

benar – selain dukungan dari rekan kerja dan keluarga sebagai penikmat hasil kerja; menjadi resume penelitian.

Hasil penelitian Riaz., Umar dan Muhammad (2017:92) berjudul *Workplace Design and Employee's Performance and Health in Software Industry of Pakistan*, menyatakan pegawai di sektor kesehatan membutuhkan kejelasan design bidang kerja yang mendukung pekerjaan di organisasi. Bila organisasi dapat memberikan keluasan dalam pengaturan waktu kerja yang menyeimbangkan kebutuhan ekonomi dan kesempatan kumpul di keluarga/masyarakat, akan menciptakan paket tertentu yang mendorong pegawai bidang kesehatan mencapai hasil terbaik. Hasil penelitian yang dilakukan Nguyen dan Pham (2019:56) berjudul *Improving Employee Performance in Industrial Parks: An Empirical Case of Garment Enterprises in Binh Duong Province, Vietnam*, menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dimaksimalkan bila lingkungan kerja mendukung keinginan si pegawai secara wajar. Hasil penelitian ini mencatat bahwa seorang pegawai membutuhkan jaminan dari organisasi, bahwa dirinya mendapatkan kesempatan untuk bergaul dan mengembangkan diri di luar lingkungan organisasi. Tekanan dari pimpinan dan dukungan rekan kerja mempengaruhi cara pandang seseorang untuk menjalani kehidupan kerjanya di tempat kerja (Pratiwi dan Anita, 2020:129).

Salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan di instant pendidikan adalah pola kepemimpinan yang dijalankan. Penelitian Orabi (2016:2) menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan ini secara bersama-sama dapat memengaruhi perilaku dan komitmen pegawai yang mengarah pada peningkatan iklim kerja dan berbagi pengetahuan. Hasilnya menunjukkan bahwa sementara kepemimpinan transformasional dan tiga komponennya – motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu – berkontribusi terhadap 81,6 persen dari varians dalam kinerja organisasi; pengaruh yang diidealkan bukanlah faktor signifikan yang berkontribusi terhadap hasil ini. Pemimpin mungkin perlu fokus pada elemen-elemen kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan hasil kinerja organisasi.

Hasil penelitian Katili, Wibowo dan Maruf (2021:19) berjudul *The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance*, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap keseimbangan hidup-bekerja dari seorang pegawai. Hasil penelitian juga mengungkapkan semakin baik pola kepemimpinan yang dijalankan maka semakin seimbang pola hidup karyawan (bawahan). Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance* juga menjadi temuan dari penelitian Bhatt (2018:30) dan Maszura dan Ferry (2020:186), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian Artar, Yavuz dan Oya (2022:61) yang berjudul *The Effect of Work-Family Balance on Interpersonal Communication in Teleworkers*, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang kuat terhadap keseimbangan hidup-kerja seseorang di organisasi. Hasil penelitian menyimpulkan seorang pegawai yang memiliki komunikasi dengan sesama pekerja yang baik, akan lebih mudah menyeimbangkan tuntutan hidup (keluarga) dengan tuntutan pekerjaan di organisasi. Keterkaitan antara komunikasi interpersonal terhadap *work-life balance* juga menjadi temuan dari penelitian Rauza, Umama dan Syed (2022:791) dan Ahmad (2022:14), yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

Hasil penelitian Khuong, Vo Anh dan Vo Minh (2015:163) berjudul *The Effects of Transformational and Ethics-Based Leaderships on Employee's Loyalty Towards Marketing*, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat terhadap loyalitas seseorang di organisasi. Hasil penelitian menyimpulkan seorang pimpinan yang tepat dalam mengarahkan bawahannya akan mendapatkan loyalitas yang tinggi dari bawahan, serta akan lebih mudah mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas juga menjadi temuan dari penelitian Fitriyani

(2018:37); Utomo (2022:353) dan Xanthopoulou dan Ioannis (2020:61), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Hasil penelitian Ghadimi, Ali dan Mani (2017:236) berjudul *Investigating the Relationship between Interpersonal Communications with Customers' Loyalty in Asia Insurance Company (Case study: Karaj's Customers)*, menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di antara pegawai dalam suatu organisasi akan mempengaruhi loyalitas pegawai itu sendiri. Semakin lancar/baik jalinan komunikasi yang terjadi di antara pegawai dalam organisasi - akan semakin baik loyalitas seseorang. Keterkaitan antara komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap loyalitas juga menjadi temuan dari penelitian Tafsir, dkk (2018:6) dan Sentosa dan Oryza (2019:157), yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Penelitian Afzal, dkk (2016:8) mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di dua rumah sakit pemerintah perawatan tersier (Jinnah and Children), Lahore Pakistan. Studi ini menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja perawat sehingga, penting untuk mempersiapkan dan melatih para pemimpin perawat untuk pemanfaatan gaya kepemimpinan transformasional di pengaturan perawatan kesehatan, untuk meningkatkan kinerja perawat. Pengetahuan dan praktik perawat dapat ditingkatkan melalui lokakarya dan seminar. Organisasi layanan kesehatan dapat mengembangkan mekanisme untuk meningkatkan kinerja perawat melalui gaya kepemimpinan transformasional dan mengembangkan budaya berbasis penelitian. Keterkaitan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja seseorang juga menjadi kesimpulan dengan penelitian Piedade (2021:45); Ibad dan Hafid (2022:133); Erina (2019:38) dan Andriani, Nila dan Muhammad (2018:27) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Kadir, Bibin dan Thamrin (2016:53) yang berjudul *The Effect of Organizational Culture, Interpersonal Communication, Work Motivation to Teacher's Performance*, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi capaian kinerja seseorang di organisasi. Semakin baik komunikasi yang terjadi sesama pekerja di organisasi, akan semakin mudah seseorang mencapai hasil kerjanya. Keterkaitan antara komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga menjadi temuan dari penelitian Mahendra, Luis dan Muhammad (2022:24); Syahrudin (2018:199), Darmawati, dkk (2020:2050), yang menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

Hasil penelitian Mmakwe dan Ojiabo (2018:117) yang berjudul *Work-Life Balance and Employee Performance in Nigerian Banks, Port Harcourt*, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Seseorang akan mudah mencapai hasil kerja maksimal di dalam organisasi ketika mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya. Keterkaitan antara *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga menjadi temuan dari penelitian Stankeviciene, dkk (2021:1005) dan Puspitasari dan Muhammad (2021:342), yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

Hasil penelitian Egenius, Boge dan Mohamad (2020:487) berjudul *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*, menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang di organisasi. Seseorang yang memiliki loyalitas tinggi akan semakin mudah mencapai kinerja tinggi di organisasi. Keterkaitan antara loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga menjadi temuan dari penelitian Zanabazar dan Sarantuya (2021:480), yang menyimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Terkait Dosen PTS Kesehatan yang bekerja dalam struktur birokrasi, dalam pelaksanaan pekerjaannya dosen harus mengikuti perintah. Kompleksitas perintah yang diterima dosen dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai menjadi lebih rendah. Kondisi ini dapat menyebabkan kinerja dosen menjadi kurang maksimal dalam mencapai Tri Dharma Perguruan Tinggi. Meskipun banyak dosen PTS Kesehatan yang sibuk di luar kampus, masih cukup banyak dosen yang mencurahkan perhatian dan waktunya untuk menjalankan berbagai kegiatan di kampus, serta tidak meninggalkan tanggung jawab utamanya sebagai pengajar. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kehadiran dosen di kelas yang mencapai 85%. Berdasarkan studi pendahuluan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tetap aktifnya dosen di kampus, antara lain minat yang tinggi untuk mengajar, usia yang sudah terlalu lanjut untuk pindah pekerjaan; merasa tidak memiliki alternatif pekerjaan lain; atau karena masih ada institusi yang menerima dirinya bekerja. Faktor paling rendah yang mempengaruhi keinginan dosen untuk terus bekerja di kampus adalah kemampuan/keinginan meneliti dan melakukan pengabdian masyarakat. Hal ini dapat diterima, karena penelitian mengharuskan dosen bersaing dengan dosen kampus lain untuk mendapatkan hibah dan pengabdian masyarakat membutuhkan biaya yang tidak sedikit – yang sulit diperoleh dari gaji yang diperoleh setiap bulannya.

Sampai saat ini, kebanyakan penelitian mengenai kinerja dilakukan pada organisasi bisnis. Peneliti tertarik untuk mendalami kinerja khususnya pada dosen universitas karena universitas memiliki ciri dan tujuan yang berbeda dengan organisasi bisnis, dan pekerjaan dosen memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan pekerjaan lain. Organisasi mampu untuk melaksanakan aktivitas yang baik terletak pada manusianya. Memiliki orang yang tepat yaitu orang-orang yang memiliki dan menjalankan nilai-nilai organisasi merupakan pengungkit utama dalam membangun sebuah organisasi yang kompeten secara moral (Lennick, Dough dan Fred, 2008:214). Kinerja tidak terbentuk dengan sendirinya, ia dibentuk melalui proses dan waktu.

Kinerja yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada dirinya dan organisasinya, berupa loyalitas, dan tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai kinerja yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri di antaranya kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kinerja sebagai suatu *work attitude* selalu menjadi isu penting untuk dibahas baik di tingkat hubungan personal dan organisasional. Untuk itu, setiap perguruan tinggi yang ingin bertahan menjalankan visi dan misi organisasi akan memerhatikan secara serius perilaku kerja ini. Keberhasilan sebuah perguruan tinggi dibangun dari individu-individu dalam organisasi perguruan tinggi karena unit dasar sebuah organisasi adalah sumberdaya manusianya.

Kinerja adalah keadaan dimana seorang dosen mengidentifikasi, tingkat kepercayaan dan penerimaan dirinya dengan terlibat pada organisasi dimana tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Kinerja melibatkan sikap-sikap pada sisi seseorang terhadap organisasi. Kinerja dihubungkan dengan penerimaan yang kuat akan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dan niatan yang kuat untuk melakukan usaha ekstra atas nama organisasi. Kinerja berhubungan dengan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan dosen terhadap organisasi. Kinerja dosen terhadap PTS Kesehatan, sebagai organisasinya dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, telah ditunjukkan yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pelayanan pada masyarakat. Ketiga tugas ini dibebankan pada setiap dosen. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk fakultas ataupun universitas. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali pekerjaan harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks.

Sebagai suatu organisasi, universitas adalah organisme hidup yang terdiri dari sivitas akademika yang saling berinteraksi. Secara tradisional, universitas didefinisikan

sebagai *a self-governing corporation of scholars*. Ini berarti universitas merupakan komunitas orang-orang terpelajar yang mengatur dirinya sendiri. Menurut Kohlberg (1995:216), universitas merupakan salah satu organisasi sosial di dunia yang paling dominan karena universitas memiliki peran penting dalam mempersiapkan seseorang untuk menduduki jabatan dan bergabung dalam profesi tertentu, mentransmisikan budaya pada generasi berikutnya, memberikan kritik kepada masyarakat, serta menghasilkan dan menerapkan ilmu pengetahuan.

Agar dapat menjalankan berbagai perannya, dosen haruslah merupakan dosen berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi pada perguruan tinggi sehingga universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambung. Namun demikian, tampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran kinerja dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi. Di sisi lain, hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap dosen yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal hal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius.

Untuk pengembangan perguruan tinggi diperlukan penelitian mengenai tingkat kinerja dosen serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat melakukan berbagai kegiatan dan kebijakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dosen pada universitas. Secara khusus, penelitian mengenai kinerja perlu dilakukan karena dapat mempengaruhi tingkah laku dosen dalam proses belajar-mengajar, dalam berinteraksi dengan mahasiswa, rekan kerja dan pimpinan perguruan tinggi; serta mempengaruhi produktivitas dosen dalam melakukan penelitian, menulis artikel ilmiah, serta memberikan pelayanan pada masyarakat. Berbagai tingkah laku ini merupakan sebagian dari ukuran keberhasilan universitas (Peterson dan Mets, 1987:83).

Terkait pengelolaan suatu organisasi khususnya PTS, faktor kepemimpinan transformasional perguruan tinggi mempengaruhi kinerja dosen. Budaya yang akan

dibangun harus fleksibel dan reponsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi, selain ditentukan oleh kepemimpinan transformasional, faktor yang tidak kalah penting dalam menunjang kinerja adalah kualitas sumberdaya dosen menjadi faktor kunci dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu penyebab dan akibat langsung dari kualitas harus ditempatkan pada individu, khususnya para dosen.

Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang besar terhadap komunikasi interpersonal dosen dalam menjalankan aktivitasnya perkuliahan, yang akhirnya bermuara kepada kinerja dosen. Masalah-masalah tersebut di atas tidak dapat dilakukan hanya dengan pendekatan kualitas dengan perspektif lama seperti tidak adanya nilai tambah bagi dosen, kekecewaan dan ketidakpuasan dosen akhirnya menurunkan kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor besar yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan. Faktor pribadi di antaranya komunikasi interpersonal, *work-life balance* dan loyalitas. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen bidang kesehatan pada PTS di Provinsi Sumatera Utara masih tergolong sangat rendah. Maka menurut peneliti bahwa kinerja dosen kesehatan di Provinsi Sumatera Utara, perlu dikaji dan ditelaah secara ilmiah. Faktor apa yang menyebabkan terjadinya kinerja dosen itu rendah, yang dikaji dari pengaruh kepemimpinan transformasional di tempat mereka bekerja, pengaruh komunikasi interpersonal yang ada di organisasi, pengaruh keseimbangan hidup-dan-bekerja dosen di masing-masing PTS, dan loyalitas kerja dosen di perguruan tingginya.

Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja dosen PTS Kesehatan perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance* dan loyalitas terhadap kinerja dosen di PTS Kesehatan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, jelaslah bahwa terdapat banyak yang mempengaruhi kinerja dosen. Hasil analisis terhadap model *Integratif Model of Organization Behavior* yang dikemukakan oleh Collquit, Lepine, dan Wesson yang menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi kinerja terdiri atas: loyalitas, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan.

Pertanyaan yang muncul sebagai berikut: Bagaimana upaya pimpinan dalam mengembangkan kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap loyalitas PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara? Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Pembatasan Masalah

Beragamnya variabel diduga mempengaruhi kinerja yang telah diidentifikasi pada latar belakang penelitian, ditemukan perbedaan variabel pada model kinerja yang dikemukakan oleh para ahli. Pembatasan masalah penelitian dilakukan karena biaya, keterbatasan waktu, dan kendala lainnya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan penelitian ini. Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance* dan loyalitas terhadap kinerja guru di PTS Kesehatan.

Kepemimpinan transformasional dibatasi pada pola kepemimpinan yang dimunculkan/diperlihatkan kepala institusi (Rektor/Ketua/Direktur) PTS Kesehatan ketika memimpin/mengarahkan dosen dalam berkarya di kampus. PTS Kesehatan dalam penelitian ini dibatasi pada PTS-PTS Bidang Kesehatan yang ada di Provinsi Sumatera Utara, baik dalam bentuk institut, sekolah tinggi, politeknik maupun akademik.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
4. Apakah ada pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
5. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.

6. Apakah ada pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
7. Apakah ada pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
8. Apakah ada pengaruh langsung loyalitas terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
4. Terdapat pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
5. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
6. Terdapat pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
7. Terdapat pengaruh langsung *work-life balance* terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.
8. Terdapat pengaruh langsung loyalitas terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat.

a. Manfaat secara teoretis

1. Sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen pendidikan.
2. Untuk menemukan informasi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance*, dan loyalitas terhadap kinerja dosen.
3. Untuk menambah khasanah peneliti tentang kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance*, dan loyalitas terhadap kinerja dosen.

b. Manfaat secara praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi LLDikti Wilayah I Sumatera Utara terkait kinerja dosen PTS Kesehatan.
2. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara untuk meningkatkan kinerja dosen.
3. Sebagai bahan masukan bagi setiap dosen PTS Kesehatan untuk memperbaiki kinerjanya di kampus.
4. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya.