

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{31} = 0,461$; yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik juga *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan *work-life balance* melalui indikator: menstimulasi intelektual bawahan, menginspirasi bawahan dan memiliki kharisma.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{32} = 0,313$; yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik juga *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat meningkatkan *work-life balance* melalui indikator: empati, keterbukaan dan berpikir positif.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{41} = 0,366$; yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik juga loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas melalui indikator: menstimulasi intelektual bawahan, menginspirasi bawahan dan memiliki kharisma.
4. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{42} = 0,423$; yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik juga loyalitas dosen PTS Kesehatan di

Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat meningkatkan loyalitas melalui indikator: empati, keterbukaan dan berpikir positif.

5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{Y1} = 0,172$; yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik juga kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja dosen melalui indikator: menstimulasi intelektual bawahan, menginspirasi bawahan dan memiliki kharisma.
6. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{Y2} = 0,423$; yang berarti semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik juga kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kinerja dosen melalui indikator: empati, keterbukaan dan berpikir positif.
7. *Work-life balance* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{Y3} = 0,192$; yang berarti semakin baik *work-life balance* maka semakin baik juga kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja dosen melalui indikator: *personal life interference work*, *personal life enchancement of work* dan *work interference personal life*.
8. Loyalitas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara sebesar $\rho_{Y4} = 0,386$; yang berarti semakin baik loyalitas maka semakin baik juga kinerja dosen dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, loyalitas dapat meningkatkan kinerja dosen melalui indikator: tanggung jawab, pengabdian dan kepatuhan.

5.2. Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian, dapat dilakukan beberapa usaha dalam peningkatan kinerja dosen melalui peningkatan: (1) kepemimpinan transformasional; (2) komunikasi interpersonal; (3) *work-life balance*; dan (4) loyalitas. Beberapa implikasi yang dapat dikemukakan yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis.

5.2.1. Implikasi Teoretis

1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance*

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi *work-life balance* secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Ridlo (2012:65) dan Seltzer dan Bass (1990:187) bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi *work-life balance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maszura dan Ferry (2020:187); Zurahmi, Erni dan Dina (2018:514), dan Akter, Swee dan Zurina (2021:172) bahwa ada pengaruh signifikan dan berarti antara kepemimpinan transformasional terhadap *work-life balance*. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui pengoptimalan kepemimpinan transformasional. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional tergolong kategori sedang. Secara teori kepemimpinan transformasional masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator menstimulasi intelektual bawahan tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: memiliki kharisma dan menginspirasi bawahan.

2) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap *work-life balance*

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal mempengaruhi *work-life balance* secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Locke (2000:88) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rauza, Umama dan

Syed (2022:791); Artar, Yavuz dan Oya (2022:61) dan Ahmad (2022:14) bahwa kemampuan pimpinan memstimulasi bawahan akan meningkatkan persepsi positif terhadap kepemimpinan yang dijelankannya. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan *work-life balance* dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui memperbaiki komunikasi interpersonal. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel komunikasi interpersonal tergolong kategori rendah. Secara teori komunikasi interpersonal masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator empati tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: keterbukaan dan berpikir positif.

3) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi loyalitas secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Ridlo (2012:29) bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi loyalitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Danso, dkk (2020:191); Sularso, dkk (2017:333), dan Rizan, dkk (2020:486) bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara signifikan loyalitas seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui pengoptimalan kepemimpinan transformasional. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional tergolong kategori sedang. Secara teori kepemimpinan transformasional masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator menstimulasi intelektual bawahan tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: memiliki kharisma dan menginspirasi bawahan.

4) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal mempengaruhi loyalitas secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Yulk (2009:97) bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ghadimi, Ali dan Mani (2017:236); Tafsir, dkk (2018:6), dan Sentosa dan Oryza (2019:157) bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi secara signifikan loyalitas seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan loyalitas dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui memperbaiki komunikasi interpersonal. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel komunikasi interpersonal tergolong kategori rendah. Secara teori komunikasi interpersonal masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator empati tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: keterbukaan dan berpikir positif.

5) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja dosen secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang diajukan Bass (1985:131); Northouse (2016:145) dan Yukl (2013:79) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang diajukan Nurlitasari, dkk (2022:95); Ausat, dkk (2022:80); Triraharjo, dkk (2020:566), dan Setiawan dan Ida (2021:75) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui pengoptimalan kepemimpinan transformasional. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional tergolong kategori sedang. Secara teori kepemimpinan

transformasional masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator menstimulasi intelektual bawahan tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: memiliki kharisma dan menginspirasi bawahan.

6) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja dosen secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang diajukan Barrett dan Robert (2014:1); Smith (2016:65); Oliveira dan Cynthia (2018:1); dan Marks dan Susan (2003:370) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui pengoptimalan komunikasi interpersonal. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel komunikasi interpersonal tergolong kategori kurang. Secara teori komunikasi interpersonal masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator empati tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: keterbukaan dan berpikir positif.

7) Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* mempengaruhi kinerja dosen secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Newstrom (2007:6) dan Luthans (2006:650) bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang diajukan Pratiwi dan Anita (2020:129); Karlita, Surati dan Mukmin (2020:154); Setyanti, dkk (2022:1578); Paramita dan I Wayan (2022:165), dan Bataineh (2019:110) bahwa *work-life balance* mempengaruhi secara signifikan kinerja seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui memperbaiki *work-life balance*. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat

kecenderungan variabel *work-life balance* tergolong kategori sedang. Secara teori *work-life balance* masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator *personal life interference work* tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: *personal life enchancement of work* dan *work interference personal life*.

8) Pengaruh loyalitas terhadap kinerja dosen

Hasil penelitian menunjukkan loyalitas mempengaruhi kinerja dosen secara signifikan dan berarti. Hasil penelitian mendukung teori yang diajukan Robbins (2008:28) bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang diajukan Darus, Bidayatul dan Muhd Zulfadli (2019:3408); Jigjiddorj, dkk (2019:199), dan Kusuma, dkk (2022:71) bahwa terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja seseorang. Dengan demikian secara teori dapat dinyatakan bahwa peningkatan kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara dapat dilakukan melalui memperbaiki loyalitas. Hasil analisis deskriptif menunjukkan tingkat kecenderungan variabel loyalitas tergolong kategori sedang. Secara teori loyalitas masih harus ditingkatkan dan dapat dioptimalkan dengan meningkatkan indikator tanggung jawab tanpa mengesampingkan indikator penyusun lainnya, seperti: pengabdian dan kepatuhan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Simpulan penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance*, dan loyalitas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu hasil penelitian perlu menjadi informasi penting dan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara, sehingga diajukan implikasi praktis sebagai berikut:

1. Implikasi terhadap LLDikti Wilayah I Sumatera Utara

Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara selaku Pembina PTS di Sumatera Utara dapat melakukan beberapa program untuk meningkatkan kinerja dosen, di antaranya:

- a. Melakukan kegiatan monitoring di PTS Kesehatan dengan memperhatikan tingkat ketercapaian penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi berdasarkan aspek: kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance* dan loyalitas.
- b. Terus memantapkan capaian tridharma perguruan tinggi menjadi program unggulan di Provinsi Sumatera Utara. Capaian tridharma perguruan tinggi harus disesuaikan dengan tuntutan masyarakat dan masyarakat pengguna lulusan. LLDikti Wilayah I Sumut harus mendorong program perkuliahan yang membuat anak secara otomatis terdorong untuk mengeksplorasi dirinya.
- c. Terus melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan perkuliahan di PTS. LLDikti Wilayah I Sumut harus menyediakan layanan monitoring dan evaluasi sesuai pencapaian tridharma perguruan tinggi.
- d. Menyiapkan program penguatan pimpinan PTS untuk memperkuat penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, dalam bentuk pembimbingan manajemen PTS, seminar, pelatihan, studi banding, peningkatan jenjang pendidikan, dan sebagainya.
- e. Menyiapkan program peningkatan partisipasi dosen dalam kegiatan penelitian dan publikasi karya ilmiah ke jurnal-jurnal internasional bereputasi untuk mendukung dan mengawasi penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi dengan mempertimbangkan: (1) keikutsertaan pimpinan PTS dalam rapat-rapat pengambilan keputusan di LLDikti Wilayah I Sumut dan (2) membentuk perwakilan dosen untuk mengawasi terselenggaranya tridharma perguruan tinggi di PTS.

2. Implikasi terhadap Pihak Yayasan

Sebagai upaya mewujudkan penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi di PTS Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Pihak Yayasan harus berpartisipasi aktif terhadap perkembangan PTS. Beberapa program untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, di antaranya:

- a. Berpartisipasi dalam kegiatan pareting yang diadakan PTS, baik pada acara-acara keagamaan maupun kegiatan ekstrakurikuler.
- b. Terus mengawasi perjalanan kemajuan PTS untuk memaksimalkan capaian dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

3. Implikasi terhadap Pimpinan PTS

Sebagai upaya mewujudkan penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi di PTS Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, kinerja pimpinan PTS harus ditingkatkan secara terus-menerus. Beberapa program untuk meningkatkan kinerjanya, di antaranya:

- a. Terus meningkatkan kemampuan dalam menginspirasi dosen dan tenaga kependidikan di PTS dalam mencapai terselenggaranya tridharma perguruan tinggi sebagai bentuk kepemimpinan transformasional sebagai seorang pemimpin. Pimpinan PTS dapat menambah pengetahuan melalui keinginan menambah kualitas diri dalam memimpin PTS dengan baik, berkualitas, dan berpikiran maju.
- b. Terus mendukung kebijakan LLDikti Wilayah I Sumut dan mengarahkan dosen dan tenaga kependidikan untuk membangun koneksi dengan jejaring lainnya yang kondusif dalam penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi. Keterbangunan komunikasi interpersonal yang baik akan mengarahkan PTS ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang sebenarnya sejalan dengan kebijakan LLDikti Wilayah I Sumut.
- c. Terus memupuk *work-life balance* dengan rasa senang bekerja sepenuh hati mencapai tujuan PTS, serta meningkatkan loyalitas dengan memberikan kondisi

kerja yang mendukung pencapaian tujuan penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi.

4. Implikasi terhadap Dosen

Sebagai upaya mewujudkan penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi di PTS Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, *work-life balance* harus ditingkatkan secara terus-menerus. Beberapa program untuk meningkatkan *work-life balance*, di antaranya:

- a. Dosen bersikap professional dengan menyeimbangkan pekerjaan di kampus dengan kebutuhan di rumah tangganya. Setiap dosen harus menyiapkan program perkuliahan yang aman, nyaman dan menyenangkan dengan berfokus pada kebebasan belajar mahasiswa.
- b. Dosen berpartisipasi dalam memahami siswa melalui kegiatan belajar di kelas dengan menunjukkan rasa peduli kepada mahasiswa, dan mau mengikutsertakan mahasiswa dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dijelankannya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dikemukakan beberapa saran bagi berbagai pihak yang berkaitan langsung dengan kinerja dosen, di antaranya:

1. Kepada LLDikti Wilayah I Sumut Provinsi Sumatera Utara

- a. Melakukan monitoring capaian tridharma perguruan tinggi di PTS Kesehatan melalui tindakan:
 - 1) Membuat seminar dan workshop peningkatan kemampuan pengajaran pada dosen PTS Kesehatan dalam menggunakan media pembelajaran *up-to-date*. Hal ini dapat dilakukan dengan mengalokasikan pembiayaan kegiatan seminar dan workshop penguatan pengajaran.

- 2) Membuat seminar dan workshop peningkatan kemampuan menulis ilmiah pada dosen PTS Kesehatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengalokasikan pembiayaan kegiatan seminar dan workshop menulis ilmiah di jurnal-jurnal internasional terindeks.
 - 3) Melakukan monitoring sumberdaya manusia (dosen/pengajar) dalam melakukan capaian tridharma perguruan tinggi. Hal ini dapat dilakukan secara periodik 1 tahun sekali sesuai agenda kegiatan LLDikti Wilayah I.
- b. Melakukan sosialisasi penggunaan sarana prasarana yang dimiliki Kementerian di Growth Centre untuk mengatasi keterbatasan peralatan praktik, khususnya dalam bidang-bidang penunjang keilmuan kesehatan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuka selebar-lebarnya pintu kerjasama (MoU) dengan seluruh PTS Kesehatan.
- c. Melakukan sosialisasi peningkatan pola kepemimpinan PTS Kesehatan melalui pelaksanaan seminar kepemimpinan dengan model terbaru – yang dapat meningkatkan keterlaksanaan pendidikan berkualitas di kampus, seperti: model kepemimpinan transformasional, kepemimpinan autentik, kepemimpinan

2. Kepada Pihak Yayasan

- a. Memberikan kebebasan dan dukungan penuh kepada dosen yang telah menunjukkan capaian Tri Dharma PT terbaik. Hal ini dapat dilakukan Yayasan dengan:
 - 1) Memberikan beasiswa kepada dosen yang menunjukkan loyalitas baik sesuai masa mengajar yang telah dijalani.
 - 2) Menyediakan dana-dana penelitian yang memungkinkan dosen melakukan penelitian dengan lebih baik.
 - 3) Merekomendasikan dosen berprestasi kepada Pimpinan PTS untuk diberikan jabatan sebagai bentuk apresiasi atas kerja yang telah dilakukan

- b. Berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan PTS. Hal ini dapat dilakukan Yayasan dengan:
 - 1) Memberikan dukungan dana untuk menjalin terjadinya keeratan rasa kekeluargaan di antara keluarga-keluarga dosen – sebagai upaya penjamin loyalitas dosen tidak berkurang.
 - 2) Mendukung pelaksanaan momen-momen penting PTS, seperti: Peringatan HUT RI, Halal Bi Halal, Kopi Morning, Senam Bersama dan lain sebagainya.
- c. Berkesempatan hadir dalam menghadiri rapat-rapat koordinasi antar Pimpinan di PTSnya.

5. Kepada Pimpinan PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara

- a. Menjamin setiap dosen dapat bekerja dengan professional dalam mewujudkan pencapaian tridharma perguruan tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan seminar/pertemuan rutin setiap bulan dengan materi sesuai kebutuhan dosen.
- b. Terus meningkatkan kemampuan dalam memimpin PTS, melalui:
 - 1) Meningkatkan kepemimpinan transformasional untuk mencapai hasil terbaik selama memimpin di kampus, seperti: merencanakan program kerja yang sejalan dengan kebijakan LLDikti Wilayah I Sumut; menginspirasi dosen dan tenaga kependidikan untuk melakukan terobosan perkuliahan di kelas; menstimulasi pemikiran dosen untuk merencanakan perkuliahan yang inovatif menyenangkan; dan membuat berbagai inovasi yang sejalan dengan kebijakan LLDikti Wilayah I Sumut dan meningkatkan kompetensi diri melalui keikutsertaan dalam seminar/pelatihan pendidikan.
 - 2) Melanjutkan pendidikan ke tingkat lebih tinggi di bidang manajemen pendidikan, seperti: melanjutkan kuliah ke S3 dan menjadi anggota asosiasi profesi.

- c. Terus mendukung kebijakan LLDikti Wilayah I Sumut dalam mencapai tujuan pendidikan, melalui:
- 1) Membangun komunikasi interpersonal yang kondusif di PTS, seperti: meminta masukan/pendapat dosen sebelum membuat program kerja; mengundang ahli-ahli pendidikan untuk penyelenggaraan seminar di PTS dengan peserta dosen dan tenaga kependidikan; dan memberikan keleluasaan dosen dalam merancang pembelajaran terbaiknya – sesuai visi misi PTS.
 - 2) Berkomunikasi secara rutin dengan LLDikti Wilayah I Sumut terkait perubahan di lingkungan PTS, seperti: mengundang pihak LLDikti Wilayah I Sumut untuk memonitor secara langsung perkembangan lingkungan PTS; menginformasikan secara tertulis bentuk kegiatan penguatan pendidikan yang berlangsung di PTS; dan mempublikasikan di media massa cetak dan elektronik tentang praktik-praktik baik penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi yang telah dilakukan.

6. Kepada Dosen

- a. Menciptakan inovasi pembelajaran yang sesuai perkembangan dan kebutuhan belajar mahasiswa, yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan Beban Kinerja Dosen (BKD).
- b. Berkeinginan melakukan penelitian dengan pembiayaan mandiri – yang mengarah pada peningkatan pengetahuan materi perkuliahan.
- c. Berupaya mandiri mempublikasikan tulisan dalam jurnal-jurnal terakreditasi sebagai bentuk pengakuan dosen berkompeten.
- d. Mengambil bagian peran penting dalam peningkatan Akreditasi Prodi/Institusi dengan menjadi narasumber-narasumber kegiatan yang diadakan instansi-instansi pemerintah/swasta di luar kampus.

7. Kepada Peneliti Lain

- a. Mengingat beberapa keterbatasan penelitian ini, disarankan bagi para peneliti untuk mengadakan penelitian lanjutan untuk menemukan hasil pembuktian bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel eksogenus lainnya di luar kepemimpinan transformasional, komunikasi interpersonal, *work-life balance*, dan loyalitas; yang memiliki hubungan asimetris satu sama lain agar didapatkan variabel-variabel yang dominan menentukan perubahan kinerja dosen. Perlu diperbanyak sampel penelitian yang bersifat representatif terhadap dosen PTS Kesehatan di Provinsi Sumatera Utara agar cakupan generalisasinya lebih luas dengan mengatasi keterbatasan tersebut.
- b. Berkeinginan melakukan penelitian yang berfokus pada kinerja dosen pada bidang keahlian lain, seperti: Bidang IT, Ekonomi, Kependidikan dan lainnya dengan memperhatikan karakteristik khas dari dosen-dosennya.