

DETERMINASI KINERJA DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI SUMATERA UTARA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara. Tujuan lainnya untuk menganalisis dampak *organizational trust* sebagai variabel mediasi terhadap kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara. Objek penelitian yaitu dosen di Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara dengan jumlah sampel sebanyak 248 orang yang dipilih secara *purposive sampling*. Data diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis SEM-PLS. Adapun hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, *job intention*, masa kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational trust* dan kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara. Sedangkan *organizational trust* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan belum menjadi variabel mediasi antara gaya kepemimpinan partisipatif, *job intention*, masa kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Sumatera Utara. Adapun implikasi manajerial yang dapat diberikan ialah untuk meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin harus membangun komunikasi dan keterbukaan informasi terhadap para dosen dengan melibatkan para dosen dalam setiap pertemuan rutin, forum diskusi atau kelompok kerja serta pembuatan Keputusan terkait pekerjaan. Untuk meningkatkan *job intention* para dosen, organisasi harus mampu mendorong budaya kerja yang inklusif dan saling mendukung antar sesama dosen dan manajemen, meningkatkan kesempatan promosi dan pengakuan berdasarkan kinerja yang objektif, dan memberi umpan balik yang membangun secara teratur untuk membantu dosen mengetahui area yang perlu diperbaiki. Begitu pula terkait masa kerja, organisasi harus mampu memanfaatkan pengalaman dosen dalam pengambilan Keputusan, meningkatkan keterlibatan dosen dalam pengembangan organisasi, dan membangun kolaborasi aktif antara dosen senior dan junior. Serta untuk meningkatkan kepuasan kerja, organisasi harus menyediakan fasilitas pendukung Pendidikan yang memadai, meningkatkan peluang karir dan *work-life balance*, dan membangun transparansi komunikasi

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, *Job Intention*, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen, Masa Kerja, *Organizational Trust*

DETERMINATION OF PRIVATE UNIVERSITIES' LECTURER PERFORMANCE IN NORTH SUMATERA

ABSTRACT

This research aims to analyze the factors that influence the performance of lecturers at private universities in North Sumatra. Another objective is to examine the impact of organizational trust as a mediating variable on lecturer performance at private universities in North Sumatra. The research object is lecturers at private universities in North Sumatra with a total sample of 248 people selected randomly. Purposive sampling. Data was processed using descriptive analysis and SEM-PLS analysis. The research results found that participative leadership style, job intention, work time, and job satisfaction have a significant effect on organizational trust and the performance of private university lecturers in North Sumatra. Whereas organizational trust does not have a significant effect on lecturer performance and has not become a mediating variable between participative leadership style, job intention, length of service, and job satisfaction on the performance of private university lecturers in North Sumatra. The managerial implications that can be given are to improve the participative leadership style, leaders must build communication and openness of information to lecturers by involving lecturers in every routine meeting, discussion, or working group, as well as making work-related decisions. To increase job intention of lecturers, organizations must be able to encourage an inclusive and supportive work culture between fellow lecturers and management, increase opportunities for promotion and recognition based on objective performance, and provide regular constructive feedback to help lecturers identify areas that need improvement. Likewise, regarding tenure, organizations must be able to utilize lecturers' experience in decision making, increase lecturers' involvement in organizational development, and build active collaboration between senior and junior lecturers. And to increase job satisfaction, organizations must provide adequate educational support facilities, increase career opportunities and work-life balance, and build communication transparency.

Keywords: Participative Leadership Style, Job Intention, Job Satisfaction, Lecturer Performance, Years of Service, Organizational Trust