

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengenai Kualitas keunggulan Manusia, United Nation atau PBB sebagai badan pengelola kinerja pembangunan manusia yaitu Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau diluar lebih dikenal dengan *Human Development Index* (HDI). IPM merupakan garis ukuran korelasi kebijakan kualitas hidup terhadap ekonomi. Meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) melalui peningkatan kinerja Manusia (SDM) tersebut upayanya adalah salah satu mengatasi masalah kemiskinan saat ini (Martínez et al., 2019). Kebutuhan untuk peningkatan sumber daya manusia di masa mendatang perlu dilakukan dengan cara memperbaiki atau memperkuat yang ada intervensi agar lebih efektif dan bermanfaat bagi kelompok populasi rentan dan miskin. Itu Prioritas utama adalah meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan gizi bagi masyarakat selain dari meningkatkan pendidikan dan mengurangi kemiskinan. Ada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas kesehatan dan layanan gizi bagi penduduk sebagai prioritas, selain meningkatkan pendidikan dan pengurangan kemiskinan, terutama di kabupaten / kota yang tingkat keparahannya sangat tinggi (Lamba et al., 2020). 2012 sebagai tahun yang berarti, peringkat 110 merupakan IPM Indonesia. Indonesia masuk dalam kategori peringkat 110. Negara berkembang menjadikan Indonesia masuk dalam kategori tersebut. Filipina, India, dan Bangladesh masih dibawah Peringkat IPM Indonesia berlawanan dengan Singapura, Malaysia, serta Thailand berada diatas dari Indonesia.

Empat indikator indeks ini didasarkan, yaitu harapan angka hidup, melek angka

huruf, rata-rata bersekolah serta kecukupan daya beli. Indikator harapan angka hidup menggambarkan ciri ciri panjang umur serta jasmani dan rohani memadai. melek Angka huruf dan rata-rata bersekolah gambaran mendapatkan pembangunan pada area pendidikan. sebaliknya kecukupan daya beli orang indonesia kepada nilai utama kebutuhan digambarkan pada rata-rata perkapita nilai yang dikeluarkan. Didasarkan juga pendekatan untuk mewakili pembangunan yang mencapai pada kehidupan aman dan sejahtera dalam aktivitas kehidupan pada pencapaian empat indikator yang telah diuraikan diatas mengenai tingkat kehidupan (Salam et al., 2020)

Dalam pembangunan *role of play* dalam pembangunan yang sangat berkualitas adalah SDM dan itu adalah bidang pendidikan. Kebutuhan dasar manusia merupakan pendidikan dan ini potensinya dalam pembangunan, merupakan yang perlu dimiliki serta ditingkatkan. Menurut BPS (2020) proses perluasan acuan bagi penduduk didefinisikan adalah Pembangunan manusia. IPM upaya cipta hidup manusia berkualitas dan mengukur keberhasilan merupakan indikator penting (masyarakat/penduduk). Pendidikan dapat menceritakan kegiatan penduduk dimana dapat merasakan hasil pembangunan dan itu adalah IPM.

Di abad ke-21 pendidikan tinggi harus dapat menjadi universitas berkualitas dunia, indikator universitas berkualitas kelas dunia telah hadir sebagai industri akademik. Masalah kompleks universitas menyiratkan menjadi tantangan besar bagi negara dan pendidik untuk menerapkan strategi penting secara terintegrasi dan komprehensif. Menyoroti dan menganalisis indikator universitas agar menjadi universitas kelas dunia (NFWCU) yang baru, ada tiga pokok indikator sebagai penyokong utama yaitu, Peringkat Akademik Universitas Dunia (ARWU), Peringkat

Universitas Dunia Quacquarelli, Symonds (QS) dan Times Higher Education World Peringkat Universitas (THEs) (Liu, et al., 2019). World Class University (WCU) adalah indikator untuk mendapatkan predikat kampus bertaraf internasional dan merupakan bagian visi dan misi perguruan tinggi (PT). Sertifikasi kompetensi, izin pendirian PT, penetapan kearifan kebijakan dan fasilitas atau *tools*jamin mutu eksternal serta manajemen control terhadap berbagai jenis PT adalah pendidikan tinggi Prioritas yang utama. ARWU serta Webometrics dan THES, merupakan lembaga Internasional, sebagai tolok ukur kelembagaan yang terakreditasi.

Tiga (3) Peringkat ARWU, QS dan THEs menjadikan beberapa indikator dalam menunjang kualitas universitas salah satunya adalah tenaga pendidik yaitu dosen. Dosen menjadi bagian terpenting dalam menunjang pendidikan di universitas.

Sistem pendidikan nasional merupakan bagian penting dalam *play of role* terutama kecerdasan bangsa yang cerdas dan pengetahuan berbasis informasi teknologi yang terus berkembang adalah amanat UU Nomor 12 tahun 2013 mengenai Pendidikan Tingkat Tinggi, serta untuk menopang itu sesuai UU Nomor 14 tahun 2005, strategis fungsi, peran, dan kedudukan pada pembangunan nasional khususnya bidang pendidikan yaitu dosen, profesi yang bermartabat sehingga perlu dikembangkan.

Berdaya di bidang pengampu, riset dan abdi masyarakat merupakan tugas utama dosen. Tridharma PT (perguruan tinggi) yang disebut Tiga pilar tersebut yang lazim dikenal dengan sebutan tersebut. Pendidik profesional dan ilmuwan adalah tugas utamanya.

Untuk menjadi dosen Profesional tentunya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam mendukung kinerja dosen sebagai dosen Profesional. Beberapa dari data

empiris yang didapatkan bahwa *Lecturer Performance* (kinerja dosen) dipengaruhi dari beberapa variabel yaitu *Transformational Leadership*, *Job Satisfaction*, *Procedural Justice*, *Cultural Values*, *Self Efficacy* dan *Organizational Commitment*.

Beberapa latar belakang menguatkan dimana antara lain, *Transformational Leadership* (kepemimpinan transformasional) dengan *Job satisfaction* (kepuasan kerja). Berdasarkan bukti *scientific research* terdapat hubungan relevan yaitu Kepemimpinan transformasional dinyatakan signifikan pada kinerja dosen, kepuasan bekerja atau *job satisfaction* sebagai variabel mediasi atau perantara dimana variabel kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* dan variabel kinerja dosen, variabel tersebut yang diteliti dalam penelitian ini. Memberi semangat kinerja karyawan dengan memuaskan pekerjaan mereka (Angriani et al., 2020) dan seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam menggapai tujuan (torlak & Kuzey (2019)). berpengaruh positif berpengaruh pada dukungan organisasi yang dirasakan kepada Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Hasilnya positif terhadap kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada Kepemimpinan transformasional (Bernarto et al., 2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* terhadap kepuasan kerja atau *job satisfaction* dimediasi Kepercayaan atau *trust* kepada supervisor atau atasannya. kepemimpinan transformasional dengan berbagai pengaruh Mekanisme atau proses pengaruh kepercayaan atau *trust* kepada supervisor atau atasannya akan menciptakan hubungan atau korelasi positif dan kuat, seperti kepuasan kerja (Ariyabuddhiphongs dan Kahn (2017)). Menciptakan kepercayaan atau *trust* kepada supervisor atau atasannya dan kepuasan kerja atau *job satisfaction* terhadap employee atau karyawan Melalui kepemimpinan transformasional yang tepat, merasa

nyaman dan merasa kesejahteraan secara psikologis terjaga dengan begitu, mereka akan tetap bertahan, namun dalam mencapai tujuan perusahaan secara serempak mereka atau karyawan akan mampu menciptakan atau memberikan result atau hasil kerja yang luar biasa (Purnomo et al., 2020).

Scientific Research lainnya yaitu *transformational leadership* (kepemimpinan transformasional) melibatkan *procedural justice* (keadilan). komitmen organisasi dan Kepemimpinan transformasional saling terkait positif pengaruhnya dengan peran moderasi dari keadilan prosedural dan pemberdayaan (Khan, et al., 2013). efek tidak langsung atau indirect dari kepemimpinan transformasional atau *transformational leadership* (TL) pada komitmen organisasi karyawan atau *organizational commitment* (OC) melalui atau melewati *procedural justice*(PJ) dimoderasi oleh peluang pertumbuhan karir(CGO) dalam organisasi sangat signifikan. Kontribusi pada kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, dan literatur psikologi organisasi dengan menjelaskan bagaimana CGO dapat mempengaruhi proses mediasi *procedural justice* melalui *Organizational commitment*(OC) dengan *Transformational Leadership* (Bashir et al., 2020). berpengaruh positif signifikan *procedural justice*(PJ) pada *transformational leadership*(TL) dan komitmen afektif organisasi(OC). menunjukkan hubungan positif TFL dengan PJ dan OC dan hubungan yang signifikan antara PJ dan OC. Dengan demikian, hasil menunjukkan atau describe bahwa PJ atau *procedural justice* memediasi atau menjembatani hubungan antara TFL atau *transformational leadership* dan OC atau *organizational commitment* sementara hierarki atau bergaris lurus dan jenis budaya pasar atau market culture sepenuhnya memoderasi atau meningkatkan pengaruh TFL atau *transformational leadership* pada OAC atau istilah lain

organizational commitment (Kim dan Kim, 2015).

Bukti lain *Scientific Research*, transformational leadership (kepemimpinan transformasional) terhadap cultural values (nilai budaya). Kepemimpinan lintas budaya untuk mengetahui sejauh mana perilaku kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya. Perilaku kepemimpinan cenderung khusus untuk budaya tertentu, sedangkan yang lain berpendapat bahwa harus ada struktur tertentu yang harus dilakukan oleh pemimpin agar efektif, terlepas dari budaya. Hubungan antara nilai-nilai yang berhubungan dengan pekerjaan dari bawahan dan perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajer ekspatriat. Sembilan puluh satu bawahan, dipimpin langsung ekspatriat, menunjukkan bahwa budaya bawahan memiliki peran yang sangat sensitive dalam memprediksi perilaku kepemimpinan manajer ekspatriat. Lebih lanjut, studi tersebut tampaknya memberikan bukti untuk mendukung posisi yang hampir universalistik untuk paradigma transformasional (Muenjohn & Armstrong, 2007). *Cultural Values* dan praktik budaya memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional - kinerja karyawan sedemikian rupa sehingga hubungan tersebut jauh lebih kuat di negara-negara yang budayanya tidak selaras dengan kepemimpinan transformasional. Bukti empiris menunjukkan bahwa nilai perilaku kepemimpinan transformasional mungkin terbatas di Eropa Barat dan Amerika Utara sebagai negara maju, sedangkan kepemimpinan transformasional paling efektif di Afrika, Timur Tengah, Amerika Selatan, dan sebagian Asia Tenggara (Crede et al., 2019).

Hal lain menyangkut bukti *Scientific Research* antara Transformational Leadership (kepemimpinan transformasional) dan Self-efficacy. Hubungan antara kepemimpinan transformasional di mediasi *self-efficacy* merupakan reaksi terhadap perubahan. Selain

itu, efikasi diri dan variabel hasil memoderasi hubungan tersebut dengan tingkat perubahan yang dialami oleh karyawan. *self-efficacy* atau efikasi diri melekat pada sumber daya atau energy source yang lebih menonjol serta kuat dan instrumen alias tools yang mengarah dan menuju pada positif reaksi dan konteks perubahan tinggi, sebagai perumpamaan kata lain. Hasil tersebut memandu manajer untuk menampilkan gaya kepemimpinan transformasional guna meningkatkan *self-efficacy*. *Self-efficacy* atau efikasi diri semakin penting ketika tingkat perubahan tinggi. Pemimpin memainkan peran penting dalam menghasilkan sumber daya yang meningkatkan reaksi positif karyawan terhadap perubahan (Bayraktar dan Jim, 2020). Empat dimensi kepemimpinan transformasional memiliki dampak langsung pada *self-efficacy*: motivasi inspirasional dan pertimbangan individual. Efikasi diri dan ketahanan secara berurutan dimediasi antara dimensi kepemimpinan dan kesejahteraan. berkontribusi untuk memahami mekanisme yang mendasari yang menghubungkan berbagai dimensi kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan, dan mereka menyoroti pentingnya mengembangkan sumber daya pribadi karyawan (Djourova et al., 2019). Bukti empiris seperti yang diharapkan dan keyakinan efikasi kelompok dan kepemimpinan transformasional tingkat kelompok adalah prediktor lintas-tingkat yang relevan dari efikasi diri individu dari waktu ke waktu (bahkan setelah mengontrol tingkat dasar efikasi diri individu). Hasil menunjukkan bahwa faktor-faktor tingkat kelompok ini adalah konstruksi lintas tingkat yang relevan yang menjelaskan bagaimana efikasi diri individu di antara anggota kelompok dikembangkan dari waktu ke waktu (Salanova et al., 2020).

Bukti lain yang memperkuat hubungan *job satisfaction* terhadap *lecturer performance*. Bukti empiris menemukan bahwa fleksibilitas sumber daya manusia,

berpengaruh signifikan atau significant terhadap kinerja karyawan atau *employee performance* pada kompetensi karyawan, dan kepuasan kerja atau *job satisfaction*, namun tidak berpengaruh signifikan atau significant pada *employee performance* di adaptasi budaya organisasi (Sabuhari et al., 2020). Faktor kepuasan kerja atau *job satisfaction* bagian pokok atau important dalam pengaturan swa kelola dan progress motivasi atau *motivation* dan meningkatkan kinerja. Korelasi antara budaya atau *culture relationship*, kepuasan kerja serta motivasi pada hasil atau *performance* dapat menghasilkan *leadership* untuk peningkatan *lecturer performance/ employee performance* (Theresia et al., 2018). Bukti empiris lain kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dosen di kota Batam. Dari hasil yang diperoleh ditentukan kinerja memiliki hubungan yang jelas dan signifikan pada kepuasan (Firdiyansyah dan Ibrahim, 2019).

Melatarbelakangi hubungan *job satisfaction*(kepuasan kerja) dan *organizational commitment*(komitmen organisasi) antara lain; bukti empiris, membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan motivator penting bagi agen untuk tetap bekerja, dan komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang kuat strong kepada kepuasan kerja atau *job satisfaction*, dan niat(*intention*) untuk berhenti atau *resignation*. Manajer sekarang memiliki kesempatan untuk membangun sikap positif ini, menciptakan organisasi yang lebih kuat. Ada kesempatan untuk belajar dari negara yang mengalami kesuksesan dan mereplikasi kesuksesan itu (Martin dan Kaufman, 2013). Bukti empiris menunjukkan kepuasan kerja karyawan berdampak positif dari inisiatif pengembangan karyawan atau *employee* dan organisasi komitmen kemudian kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau significant. Hasilnya serupapun dijelaskan, bagaimanapun, hubungan yang tidak menguntungkan antara pengembangan karyawan

pada organisasi komitmen. organisasi komitment dan Hubungan pada kepuasan kerjaa (Jehanzeb dan Mohanty, 2018).

Bukti lain memperkuat hubungan *procedural justice*(prosedur keadilan) dan *lecturer performance*(kinerja dosen), Membuktikan bahwa kepribadian dan keadilan prosedural secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, keadilan prosedural atau *procedural justice* merupakan faktor mediasi yang baik (good) yang menghubungkan antara kepribadian atau private dan kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru atau *teacher performance* ingin ditingkatkan secara positif atau baik, kepribadian guru(*self attitude*) dan keadilan prosedural atau *procedural justice* tidak dapat diabaikan atau dikesampingkan karena kinerja guru atau *teacher performance* dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut baik *teacher performance* dan *procedural justice*, guna membangun kualitas guru atau *teacher performance* yang baik (Luthfi et al., 2020). Membuktikan signifikan terhadap hubungannya secara statistik untuk organisasi keadilan dan kinerja dosen di universitas Federal di zona Selatan-Selatan Nigeria. Itu juga menyoroti signifikan terhadap hubungan dengan keadilan organisasi pada dosen yang berkinerja variabel seperti perilaku mengajar dosen, keterlibatan dosen dalam pengabdian masyarakat dan dosen partisipasi dalam kegiatan ko-kurikuler (Efanga et al., 2015).

Sisi lain bukti *Scientific Research* hubungan *procedural justice*(prosedur keadilan) dan *organizational commitment*(komitmen organisasi), Membuktikan kepemimpinan transformasional signifikan pada organisasi. komitmen hal lain membuktikan bahwa prosedural keadilan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh kuat. Perusahaan harus mengadakan mingguan rutin rapat agar pengaduan karyawan dapat tersampaikan

dan pimpinan dapat memberikan solusi, serta mengupdate fasilitas utama perusahaan secara nasional komputer untuk menunjang pekerjaan karyawan (Anisa dan Martono, 2019).

Hal lain yang melatarbelakangi hubungan *cultural values*(nilai budaya) dan *lecturer performance* (kinerja dosen), kinerja guru dan budaya organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh langsung. Nilai kontribusi langsung budaya organisasi pada kinerja guru sangat tinggi, diperlukan upaya, oleh karena itu untuk memperkuat dan mempertajam motivasi kerja pada budaya organisasi dalam upaya dengan kinerja guru (Nasrun dan Ambarita, 2017). Membuktikan bahwa guru dan sekolah administrator menyangkut dengan dibimbing akan memperkuat sekolah yang berbudaya, terutama kemampuan beradaptasi dan konsistensi budaya sifat karena mereka berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pekerjaan guru. Lebih jauh, itu merekomendasikan agar Kementerian Pendidikan dan Layanan Pendidikan Ghana harus merancang dan melaksanakan program untuk membantu sekolah dasar negeri untuk meningkatkan budaya dan guru prestasi kerja dalam mencapai tujuan pendidikan (Ghanney et al., 2013).

Bukti lain memperkuat hubungan *cultural values*(nilai budaya) dan *organizational commitment*(komitmen organisasi), membuktikan antara dimensi budaya organisasi yang diamati dan komitmen organisasi atau *organizational commitment*. Juga, terdapat efek regresi yang signifikan atau significant secara hitungan dari indikator tertentu culture organization pada indikator organisasi komitmen atau *organizational commitment*. Sementara itu, di bawah indikator yang paling terpengaruh dari Budaya organisasi (*organization culture*) merupakan indikator organisasi komitmen (Mitic et al., 2016).

Budaya organisasi yang ada berpengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif sebaliknya kesiapan untuk berubah berpengaruh negatif. Budaya organisasi atau *organization culture* yang disukai dan baik memiliki pengaruh positif dan kuat baik terhadap komitmen organisasi atau *commitment organization* dan kesiapan *readiness* untuk berubah *change* secara signifikan (Suwaryo et al., 2016).

Lain hal bukti *Scientific Research* hubungan *self-efficacy* dan *lecturer performance* (kinerja dosen), pembelajaran organisasi pada *self-efficacy* atau efikasi diri berpengaruh positif serta kuat dan signifikan atau *significant*, kinerja dosen atau *lecturer performance* dan pengembangan karir dosen (Achmad et al., 2019). *Self-efficacy* memperkuat kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta terhadap pengaruhnya pada akreditasi A di LLDIKTI VII (Lestariningsih, 2017).

Bukti *scientific research* untuk hubungan *self-efficacy* dan *organizational commitment* (komitmen organisasi), bahwa komitmen organisasi afektif diprediksi positif keterlibatan kerja serta *self-efficacy*. komitmen organisasi afektif pada keterlibatan kerja berpengaruh langsung, sedangkan efek *self-efficacy* terhadap komitmen afektif sepenuhnya dimediasi oleh keterlibatan kerja (Orgambidez et al., 2019). Komitmen organisasi karyawan pada *Self-efficacy* berpengaruh signifikan, dan pada kenyataannya *Self-efficacy* juga berpengaruh kepuasan kerja atau *job satisfaction* sebagai variabel intervening atau perantara dan komitmen organisasi atau *organizational commitment*. Hasilnya akan lebih menonjolkan peran *self-efficacy* pada komitmen organisasi dan dapat menjadi pertimbangan bagi departemen manajemen dalam menetapkan aturan atau kebijakan organisasi (Syabarrudin et al., 2020).

Dan terakhir bukti *scientific research* *organizational commitment* (komitmen

organisasi) dan *lecturer performance*(kinerja dosen) antara lain; melalui Kepuasan Kerja atau *job satisfaction* mempunyai hubungan yang sangat kuat atau signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja dosen atau *lecturer performance*(Ratnasari dan Sutjahjo, 2019). Organisasi komitmen sebagai peran mediasi berpengaruh signifikan positif terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja dosen (Garaika dan Jatiningrum, 2020). Komitmen organisasi atau *organizational commitment* terhadap kinerja positif tidak signifikan atau *unsignificant*, kepuasan kerja atau *job satisfacion* terhadap kinerja (*performance*) positif signifikan, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja positif signifikan. Jika organisasi komitmen kepuasan kerja tinggi maka kinerja atau hasil dapat tinggi, itulah yang meningkatkan kinerja dosen berkaitan dengan komitmen dan kepuasannya (Ibrahim dan Silitonga, 2019).

Meskipun demikian beberapa masalah diatas, yang menjadi pokok/ terkhusus adalah pada *lecturer performance*(kinerja dosen) dimana, harus diselesaikan lagi antara lain; tingkat pendidikan dosen masih didominasi S2, masih rendahnya jabatan fungsional professor. Kemendikbud menjalankan sejumlah strategi dilakukan dalam pertumbuhan kualifikasi dosen sebagai dorongan suatu kemajuan.

Profesor menjadi *measurement* laju quality SDM dosen(*lecturer*), total profesor masih terbatas atau sedikit. Berdasarkan PDDIKTI atau Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kemendikbud, jumlah profesor nasional baru mencapai atau berjumlah 4.818 dosen pada tahun kisaran 2015. kuota standar kebutuhan untuk angka tersebut belum cukup memenuhi, yaitu sekitar 24.000 dosen, jumlah atau total program studi atau prodi idealnya, satu program studi atau prodi wajib satu profesor (Puspawarna, 2016). total profesor yang masih sedikit atau terbatas itu harus bernegosiasi dengan fakta (real)

bahwa profesor atau GB juga harus menjadi dan mempunyai leadership dalam tata kelola manajemen di kampus. Mereka atau profesor diantarkan menjadi pimpinan seperti dekan, rektor, dan pimpinan struktural lainnya dikampus masing-masing. Waktu mereka atau profesor untuk menasbihkan atau tebar ilmu pengetahuan menjadi terbatas dan sangat kecil. Kinerja dosen atau lecturer performance diterapkan dalam riset ini yaitu dimensi kinerja dosen yang berdasarkan pada keputusan Nomor Koordinasi Menteri Dalam Negeri untuk pembinaan dan peningkatan peralatan nasional: 28 / KEP / MKWASPAN / 8/1999 mengenai jafung alias jabatan fungsional dosen dan angkakredit.

Tabel 1.1 Jumlah dosen menurut jabatan fungsional PTS

Provinsi	Tanpa jabatan	Asisten Ahli.	Lektor.	Lektor Kepala.	Guru Besar	Jumlah
DKI Jakarta						
Tahun 2019	11.174	6.781	5.212	1.491	347	25.005
Tahun 2018	10.592	6.247	4.921	1.519	330	18.537
Tahun 2017	7.626	6.294	5.296	1.704	373	21.293

Sumber: Pusdatin Kemenristekdik (2017, 2018 & 2019)

Bila melihat tabel diatas dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 terlihat bahwa terjadi fluktuasi angka yang kurang signifikan dimana jumlah dosen PTS di DKI Jakarta diseluruh Jabatan fungsional mengalami penurunan terutama dari tahun 2017 ke 2018 terkecuali tanpa jabatan. Namun secara keseluruhan dari tahun 2017 sampai 2019 jumlah seluruh jabatan tidak mengalami kenaikan yang signifikan baik itu Asisten Ahli dengan akronim AA , Lektor dengan akronim L, Lektor Kepala dengan akronim LK dan Guru Besar dengan akronim GB dikisaran 1% malah mengalami defisit di Lektor Kepala dengan akronim LK dan Guru Besar dengan akronim GB.

Sistem dengan istilah lain sistematika pendidikan tinggi (PT) membuat dosen atau

lecturer dituntut memiliki standard atau kualifikasi atau kategori minimal Posisinya yang sangat vital. Tentang guru dan dosen (*teacher and lecturer*) hal tersebut ditetapkan pada pasal 45 UU Nomor 14. tahun 2005. lulusan program magister wajib bagi dosen (*lecturer*) memiliki kualifikasi akademik minimum yaitu untuk program sarjana atau strata satu, dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana atau magister.

Semakin banyak instruktur doktoral yang Anda miliki, semakin baik kondisinya dan semakin baik kualitas pelatihan instruktur doktoral Anda. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terus meningkatkan kualitas guru melalui berbagai program. Berdasarkan data PDDIKTI (Basis Data Pendidikan Tinggi) tahun 2015, pengajar bergelar magister mayoritas mencapai 159.820, atau sekitar 67 kelompok mahasiswa. Hanya 30.263 atau 13% instruktur yang memiliki gelar PhD (Puspawarna, 2016).

Penting dicatat, jumlah tenaga pendidik yang masih bergelar sarjana masih relatif tinggi, dengan 46.479 tenaga pengajar, atau 20 persen dari angkatan sarjana. Menurut undang-undang tentang dosen dan guru, mereka seharusnya tidak memiliki kualifikasi dan kemampuan pendidikan tinggi. Pemerintah toleran terhadap instruktur yang belum mumpuni. Kami secara aktif mengerjakan ini melalui sistem beasiswa untuk anggota fakultas gelar master. Hal ini dilakukan untuk melacak kriteria kelayakan instruktur sesuai dengan kewajiban hukum.

Berdasarkan data PDDIKTI 2015, jumlah guru besar PTS dan PTN hanya 332 orang atau hanya 1,32 dari total populasi fakultas. Sebagian besar guru belum berstatus akademik, dan 50% guru PTS dan PTN tercatat tidak memiliki pekerjaan atau status. Rendahnya status akademik mempengaruhi karir instruktur sebagai pendidik dan dalam menjalankan tridarma PT.

Studi banding gelar mengungkapkan bahwa ada ketidakseimbangan antara derajat PTN dan PTS. Pada 58,7%, sebagian besar guru PTS tidak memiliki status akademik. Profil kualifikasi instruktur dapat dianalisis berdasarkan jumlah profesor. Jumlah profesor juga menunjukkan situasi yang timpang. Ada 3.951 guru besar PTN, atau 5,6% dari seluruh dosen PTN. Rata-rata saat ini ada 122 PTN, dan 4.444 PTN memiliki 32 Guru Besar. Sebaliknya, jumlah guru besar PTS saat ini adalah 867, yaitu 0,5% dari seluruh guru PTS. Jika rata-rata jumlah PTS adalah 3.227, maka seperempat PTS hanya memiliki satu guru besar. Kehadiran seorang profesor yang memiliki kewenangan untuk membimbing mahasiswa program doktor sangat penting. Profesor merupakan puncak karier seorang dosen(Puspawarna,2016).

LLDIKTI di Indonesia yang juga berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya dosennya yakni LLDIKTI wilayah III. Ditahun 2017 LLDIKTI wilayah III memiliki 1.882 program studi, 190.022 mahasiswa baru, 736.631 mahasiswa yang terdaftar, 174.836 lulusan dan 28.897 Dosen. Menurut data yang diperoleh dari LLDIKTI yang merupakan lembaga yang mengatur dan mengkoordinir Perguruan Tinggi di Provinsi DKI Jakarta dan Sekitarnya, dengan salah satu kota dengan jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak yakni Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta. Dimana DKI Jakarta termasuk dalam LLDIKTI wilayah III. Perguruan Tinggi Swasta terbagi menjadi beberapa bagian yaitu Universitas, Politeknik, Akademik, Institut dan Sekolah Tinggi. Menurut LLDIKTI wilayah III terdapat 291 Perguruan Tinggi Swasta yang terdapat di DKI Jakarta dengan tabel seperti dibawah berikut (Pusdatin Kemenristekdikti,2019):

Tabel 1.2 Gambaran Umum Perguruan Tinggi Swasta (PTS)

Provinsi	U	I	ST	A	AK	Po	Jumlah
DKI Jakarta	52	21	111	94	1	12	291

Sumber: Pusdatin Kemenristekdikti (2019)

Keterangan Universitas=U, Institut=I, Sekolah Tinggi=ST, Akademi=A, Akademi Komunitas=Ak, Politeknik=P

Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan masih banyaknya Universitas di DKI Jakarta yang masih harus meningkatkan peringkat akreditasinya terutama yang berkaitan dengan tiga tugas utama dosen di PT, baik dalam hal pendidikan dan mengampu mata kuliah, riset serta abdi masyarakat. Serta aspek sarana dan prasarana lainnya yang menjadi perhatian lebih agar peringkat akreditasi menjadi lebih baik. Dalam upaya meningkatkan tingkat akreditasi Institusi, faktor rasio dosen dan mahasiswa menjadi hal yang diperhatikan. Data dosen tetap dan rasio dosen tetap swasta di DKI Jakarta:

Tabel 1.3 Akreditasi Perguruan Tinggi PTS

Provinsi	Akreditasi			Jumlah
	A	B	C	
DKI Jakarta	10	65	62	137

Sumber Pusdatin Kemenristekdikti (2019)

Tabel 1.4 Rasio Mahasiswa per dosen PTS

Provinsi	Universitas	Institut	Sekolah Tinggi	Akademi	Akademi Komunitas	Politeknik	Jumlah

Sumber Pusdatin Kemenristekdikti (2019)

Dari angka yang dijelaskan secara keseluruhan universitas masih belum terpenuhi rasio dosen dan mahasiswa, hal ini menjadi masalah hampir di seluruh perguruan tinggi, kurangnya rasio tersebut disebabkan berbagai banyak hal. Pemenuhan rasio dosen akan mempengaruhi kinerja dosen yang ada di suatu perguruan tinggi, dan bila suatu institusi perguruan tinggi yang masih belum memenuhi rasio akan berdampak

pada kinerja dosen dimana akan terjadi banyaknya beban kerja dosen yang tidak sesuai dengan standar kerja yang telah diciptakan.

Pengukuran kinerja dosen salah satunya dapat dilihat dari keaktifannya dalam tridharma perguruan tinggi yang dosen tersebut lakukan, diantaranya jumlah pengajaran yang tepat, jumlah penelitian yang sesuai dalam periodenya dan jumlah keaktifan dalam pengabdian masyarakat yang telah memenuhi ketentuan minimum yang harus dipenuhi dosen. Namun apabila rasio dosen tidak terpenuhi maka kegiatan tridharma perguruan tinggi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, seperti jumlah jam mengajar yang melebihi satuan kredit semester (SKS) yang telah ditentukan, sulitnya membuat penelitian karena beban mengajar yang terlalu banyak dan sedikitnya kesempatan untuk melakukan pengabdian kepadamasyarakat.

Kinerja pegawai yang menyangkut riset terdahulu telah banyak dikupas dan ditulus oleh periset, namun masih banyak terdapat silang pendapat Dari hasil penelitian yang dilakukan sehubungan dengan kinerja, seperti penelitian (Moghadam, et al., 2019) dimana penelitian berbasis kinerja didasarkan hubungan *spiritual capital* dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian lainnya (Kissi, et al., 2019) kinerja pegawai didasari dari *work overload* dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian (Nawafleh, 2019) bahwa kinerja pegawai berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan *incentive relationship*. Penelitian (Ridwan et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai dilandasi dengan *perceivd organizational suport* dan *organizatioanal commitment*.

Faktor yang berkorelasi dari peningkatan kinerja pegawai akan banyak ditemukan dari mulai aspek individu seperti karakteristik yang melekat pada inividu,

kemampuan fisik dan mental, kepribadian. Selain aspek individu juga aspek kelompok menentukan kualitas kerja yang baik akan mampu mendorong terciptanya peningkatan kinerja yang signifikan penelitian ini telah dilakukan sejalan Sun et al.,(2018).

Dari beberapa penelitian faktor yang paling banyak mempengaruhi dari penelitian sebelumnya adalah kinerja pegawai atau *lecturer performance*, namun belum ada model pengukuran kinerja yang mengkombinasikan antara *transformational leadership*, *job satisfaction*, *procedural justice*, *cultural values*, *self-efficacy*, *commitment organization*, terhadap *lecture performance* alias kinerja dosen.

1.2 Pembatasan Penelitian

Pembatasan adalah bagian dari mempersempit masalah, memperjelas masalah yang dihadapi, memfokuskannya, mendiskusikannya secara mendalam, dan mampu melakukannya dalam waktu, tenaga, biaya, dan keterampilan penelitian yang terbatas. Oleh karena itu, keterbatasan dalam riset ini dimana antara lain:

1. Mengetahui kinerja dosen terutama faktor-faktor yang mempengaruhi
2. Subyek penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Swasta(PTS) DKI Jakarta LLDIKTI III sebagai pengajar penuh waktu yang membawahi semua jenjang tugas, mulai dari dosen tetap hingga profesor.
3. Full model dalam structural equation modelling telah dilakukan modification indices dimana hasilnya telah menunjukkan hasil goodness of fit model, keterbatasan dalam modification indices terutama tidak memfokuskan pada content validity dari indikator variabel.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemeriksaan masalah khususnya di *background*, masalah yang

ditemukan serta batasan survei pada paparan diatas, penulis merangkum pertanyaan survei yang memberikan latar belakang rencana survei. Pertanyaan survei adalah:

1. Apakah *transfrmatational leadership* berpengaruh terhadap *job satsfaction*?
2. Apakah *transfrmatational leadership* berpengaruh terhadap *procdural justice*?
3. Apakah *transfrmatational leadership* berpengaruh terhadap *cultural values*?
4. Apakah *transfrmatational leadership* berpengaruh terhadap *self-efcacy*?
5. Apakah *job satsfaction* berpengaruh terhadap *lecturer performance*?
6. Apakah *job Satsfaction* berpengaruh terhadap *orgnizational commitment*?
7. Apakah *procedural justice* berpengaruh terhadap *lectrer performance*?
8. Apakah *procedural justice* berpengaruh terhadap *orgnizational commitment*?
9. Apakah *cultral values* berpengaruh terhadap *lectrer performance*?
10. Apakah *cultral values* berpengaruh terhadap *orgnizational commitment*?
11. Apakah *self-eficacy* berpengaruh terhadap *lecturer performance*?
12. Apakah *self-eficacy* berpengaruh terhadap *orgnizational commitment*?
13. Apakah *orgnizational commitment* berpengaruh terhadap *lecturer performance*?
14. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *lecturer performance*

melalui *job satisfaction* ?

15. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *lecturer performance* melalui *procedural justice* ?

16. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *lecturer performance* melalui *cultural value* ?

17. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *lecturer performance* melalui *self-efficacy* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada kondisi persoalan riset, harapan riset adalah mengkaji dampaknya *transformational leadership*, *job satisfaction*, *cultural values*, *procedural justice*, *self-efficacy* terhadap *organizational commitment* serta implikasinya terhadap *Lecturer Performance* di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) DKI Jakarta, sebagaimana yang dirincikan sebagaiberikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh terhadap *job satisfaction* PTS DKI Jakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *procedural justice* PTS DKI Jakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *cultural values* PTS DKI Jakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *self efficacy* PTS DKI Jakarta

5. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *lecturer performance* PTS DKI Jakarta
6. Untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *organizational commitment* PTS DKI Jakarta
7. Untuk menganalisis pengaruh *procedural justice* terhadap *lecturer performance* PTS DKI Jakarta
8. Untuk menganalisis pengaruh *procedural justice* terhadap *organizational commitment* PTS DKI Jakarta
9. Untuk menganalisis pengaruh *cultural values* terhadap *lecturer performance* PTS DKI Jakarta
10. Untuk menganalisis pengaruh *cultural values* terhadap *organizational commitment* PTS DKI Jakarta
11. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap variabel *lecturer performance* PTS DKI Jakarta
12. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *organizational commitment* PTS DKI Jakarta
13. Untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *lecturer performance* PTS DKI Jakarta
14. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *lecturer performance* melalui *job satisfaction* PTS DKI Jakarta

15. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *lecturer performance* melalui *procedural justice* PTS DKI Jakarta
16. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *lecturer performance* melalui *cultural value* PTS DKI Jakarta
17. Untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *lecturer performance* melalui *self-efficacy* PTS DKI Jakarta

1.5 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian dengan variabel *transformational leadership*, *job satisfaction*, *procedural justice*, *cultural values*, *self-efficacy*, *organizational commitment* dan *lecturer performance* pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) DKI Jakarta. Perolehan riset tumpuannya berguna untuk khalayak publik bersifat sensibel serta premis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Harapan dari penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen dikarenakan memunculkan pembaruan atau state of the art yaitu adanya penggabungan pengaruh *transformational leadership*, *job satisfaction*, *procedural justice*, *cultural values*, *self-efficacy*, dan *organizational commitment* terhadap *lecturer performance* serta implikasinya dimana penggabungan ini belum pernah dilakukan dalam penelitian sebelumnya sebagai satu kesatuan karena penelitian yang sebelumnya hanya menguji secara

partial saja dari seluruh riset yang ada, dikhususkan pada *existing* variabel, Serta Masing-masing hubungan variabel mempunyai perbedaan antara variabel yang Satu sama lain setelah riset sebelumnya. Hasil riset juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi dalam menggunakan ukuran *lecture performance* atau kinerja dosen secara komprehensif sehingga permasalahan dapat diatasi

2. Secara Praktis

Hasil ini, Penulis berharap penelitian dapat memberikan tambahan informasi dalam pengembangan. perguruan tinggi guna menjadi peningkatan kualitas pendidikan Indonesia menjadi lebih baik dan bersaing ditingkat internasional sebagai universitas kelas dunia(NFWCU) dimana didasari dari integrasi tiga skala peringkat global dan peringkat akademik yaitu peringkat akademik universitas dunia(ARWU), peringkat universitas dunia quacquarelli- symondsi (QS) dan times higher education world peringkat universitas(THES).

Diharapkan dapat memberikan acuan bagi perbaikan *Lecture Performance* atau kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta(PTS) DKI Jakarta baik menyangkut tri dharma perguruan tinggi, rasio dosen terhadap mahasiswa serta jabatan akademik yang diharapkan yaitu pendidikan S3 atau doktor dan jenjang akademik pada tingkat profesor.

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan universitas swasta di DKI Jakarta terutama terkait masalah *transformational leadership*, *job satisfaction*, *procedural justice*, *cultural values*, *self-efficacy*, *organizational commitment* dan *lecturerperformance*.

1.6 Kebaruan dalam penelitian (*State of the Art*)

Kebaruan penelitian (*prior art*) dapat diartikan sebagai faktor penting. Penelitian berdasarkan karya orisinal dalam memberikan kontribusi progress sains serta teknologi dalam menghantarkan *way out* khususnya problematika aktivitas saat ini.

Topik sangat relevan dengan kinerja dosen saat sekarang ini, dimana hasil kinerja dosen saat sekarang ini dibuktikan dengan masih sedikitnya jumlah Doktor dan Guru Besar atau professor di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) DKI Jakarta sekarang ini, tentunya sangat mempengaruhi kinerja dosen yang berkorelasi dengan jabatan fungsional.

Locus tempat penelitian adalah seluruh kampus Perguruan Tinggi Swasta (PTS) DKI Jakarta, Locus tempat ini juga kebaruan dimana penelitian sebelumnya hanya di satu universitas, bukan di universitas besar atau cluster, sehingga sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian yang terkait locus tersebut belum pernah dilakukan, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukannya.

Penelitian sebelumnya telah memaparkan hasil penelitian, dimana menyatakan belum ada riset sebelumnya mengkhususkan pada judul dan topik serupa serta variasi variabel dari riset yang serupa juga. *job satisfaction*, *commitment organization*, *transformational leadership*, *cultural values*, *procedural justice*, *self-efficacy* serta implikasinya terhadap *lecturer performance*, penelitian yang ada biasanya adalah beberapa variabel saja seperti, *job satisfaction* (Wahyuni, 2019), *commitment organization* (Fenia, 2018), *transformational leadership* (Adinata, 2016), *cultural values* (Naseer, Bezerra, Donia, Syed, & Bashir, 2019), *procedural justice* (Khatbeh, Shah, Mahomed, & Rahman, 2020), *self-efficacy* (Demir, 2020) serta implikasinya terhadap

lecturer performance.

Kebaruan Aspek lain jajak pendapat berkorelasi dengan responden yang digunakan dalam survei ini adalah guru tetap yang sudah menduduki jabatan fungsional. minimal Dosen Tetap dengan masa kerja minimal Dua(2)Tahun.

