

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
DOSEN PROGRAM STUDI PERHOTELAN SWASTA
KOTA BANDUNG
(THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF LECTURERS OF PRIVATE HOTEL
STUDY PROGRAM IN BANDUNG)**

Erie Hidayat Sukriadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Yapari Bandung
Rie86.hidayat@gmail.com

ABSTRACT

This research's title is "The Influence of Work Satisfaction on the Lecturer Performance Full Time Lecturer Hospitality Study Program in Private Universities in Bandung", The purpose of this research are to know the condition of job satisfaction and full time lecturer performance Hospitality Study Program in Private Universities in Bandung, and also to analyze the influence of lecturer job satisfaction on the lecturer performance in the Private Universities Hospitality Study Program In Bandung The method used in this research is quantitative method with the level of explanation is associative. The Respondents in this research is using census with total of respondents are 57 respondents. The Data collection techniques are using literature study and questionnaires. The results of this research (1) job satisfaction and lecturer performance in high category. (2) The influence of the lecturer job satisfaction on the lecturer performance is at 63,50%, and 36.50% was explained by other variables not researched in this research. so it can be concluded that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on the lecturer performance variable.

Keywords: *Job Satisfaction, Lecturer Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Progam Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja dan kinerja dosen di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Program Studi Perhotelan Kota Bandung serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di PTS Prodi Perhotelan Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tingkat eksplanasi asosiatif. Responden dalam penelitian ini dilakukan secara sensus sebanyak 57 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan angket. Berdasarkan hasil penelitian: (1) kepuasan kerja dan kinerja dosen berada pada kategori tinggi, dan; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen adalah sebesar 63,50% dan sebesar 36,50% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dosen.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen

Received: December 05, 2021/ Reviewed: December 19, 2021/ Published: March 04, 2022

PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang di dapat dari Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Jawa Barat Tahun 2017 Jumlah hotel bintang dan non bintang Kota Bandung mencapai sebanyak 319, belum termasuk hotel-hotel yang sedang dibangun, maka dari itu untuk kelangsungan operasional hotel tersebut memerlukan tenaga-tenaga yang terampil sesuai dengan kebutuhannya. Tenaga-tenaga yang dibutuhkan dalam operasional hotel.

Berikut pada tabel 1 adalah lembaga-lembaga pendidikan formal dengan program studi perhotelan yang ada di wilayah kota bandung juga dengan jumlah dosen tetapnya.

Tabel 1
Lembaga Pendidikan Formal
Program Studi Perhotelan dan Jumlah Dosen Tetap
Di Kota Bandung

No.	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah Dosen Tetap
1.	Akpar BSI Bandung	11
2.	STIEPAR Yapari	8
3.	Akpar NHI	21
4.	Akpari Bandung	3
5.	AKPARINDO Bandung	7
6.	Politeknik Pajajaran	7
Total		57

Sumber : PDPT Dikti (www.forlap.dikti.go.id) diakses pada tanggal 12 Desember 2017

Dari tabel 1, lembaga-lembaga pendidikan yang tercantum merupakan lembaga pendidikan formal swasta yang berada di bawah naungan Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti).

Dosen merupakan suatu unsur pendidikan yang sangat strategis dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dan juga dapat meningkatkan citra perguruan tinggi yang menaunginya. Partisipasi dan peran aktifnya memberi sumbangan besar dalam mencapai tujuan pendidikan secara nasional. Untuk itu, peningkatan kinerja dosen disuatu program studi merupakan kebutuhan yang harus ditingkatkan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen semakin menegaskan bahwa fungsi, peran dan kedudukan dosen sangat strategis. Dikatakan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban:

- a. melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- b. merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
- c. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- f. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, begitu juga dengan kinerja dosen di Lembaga Pendidikan, kinerja dapat meningkat apabila ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja dosen diharapkan kinerja dosen akan meningkat juga dan mampu berdaya saing dengan PTS yang lain. Akan tetapi masih terdapat kinerja dosen ditinjau dari kepemilikan Sertifikat Dosen (serdos) berdasarkan data dari sebanyak 57 Dosen Tetap Prodi Perhotelan masih ada sebanyak 17 orang yang belum memilikinya, bahkan terdapat disalah satu PTS seluruh dosen tetapnya belum memiliki sertifikat tersebut. Penulis

mencoba membuktikan kebenaran pengaruh antara kinerja melalui kepuasan kerja dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya, untuk nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak terkait sebagai cara untuk meningkatkan kinerja dosen.

Pengertian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi. Kreitner dan Kinicki mendefinisikan kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Wibowo, 2014:132). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lainnya

Robbins & Judge (2008:107) berpendapat “kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Sedangkan pendapat Robbins dalam Situmorang dan Sarjono (2013), “kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya”. Selain itu, pendapat Siagian (2009:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Selanjutnya Edison dkk (2017:210) berdasarkan: “Robbins & Coulter menyebutkan bahwa, “*a job satisfaction refers to a person general attitude toward or job*” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Wexley dan Yukl berpendapat, kepuasan kerja adalah, “cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya”. Sedangkan pendapat Vroom, kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka”. Tidak jauh berbeda menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely “kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.” Hal ini ditegaskan oleh Robbins (2008), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan

yang mereka hadapi. Selain itu, Edison dkk (2017:209) mengungkapkan bahwa ada tiga aspek penting dari kepuasan kerja. “Pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai, yang didefinisikan sebagai ‘apa keinginan seseorang untuk mendapatkannya, baik secara sadar atau tidak’. Kedua definisi ini menekankan bahwa karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai yang penting, dan ini sangat penting dalam menentukan sifat dan tingkat kepuasan kerja mereka. Seseorang dapat menghargai upah yang tinggi diatas segalanya, yang lain mungkin menghargai kesempatan untuk bepergian, yang lain mungkin menghargai tinggal dalam wilayah geografis tertentu. Aspek penting yang ketiga, kepuasan kerja adalah persepsi. Persepsi individu mungkin tidak mencerminkan sepenuhnya akurat dari realistik, dan orang-orang yang berbeda mungkin melihat situasi yang sama berbeda.”

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat ia bekerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Robbins dan Judge (2007:81) dimensi Kepuasan Kerja terdiri atas:

a) Pekerjaannya (*Work It Self*)

Suatu pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Indikatornya adalah jenis pekerjaan.

b) Gaji (*Pay*)

Salah satu faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Indikatornya adalah tingkat gaji dan tingkat reward.

c) Supervisi/Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik artinya mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Indikatornya adalah sikap atasan dan gaya kepemimpinan.

d) Rekan Kerja (*Co-worker*)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan hubungan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikatornya adalah sikap rekan kerja.

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Rachmawati & Daryanto (2013), keberadaan dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja dosen.

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi). Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomer 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Bab II Pasal 4 menyatakan bahwa Tugas pokok Jabatan Akademik Dosen adalah melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam Bab V Pasal 7 tridharma perguruan tinggi terdiri dari:

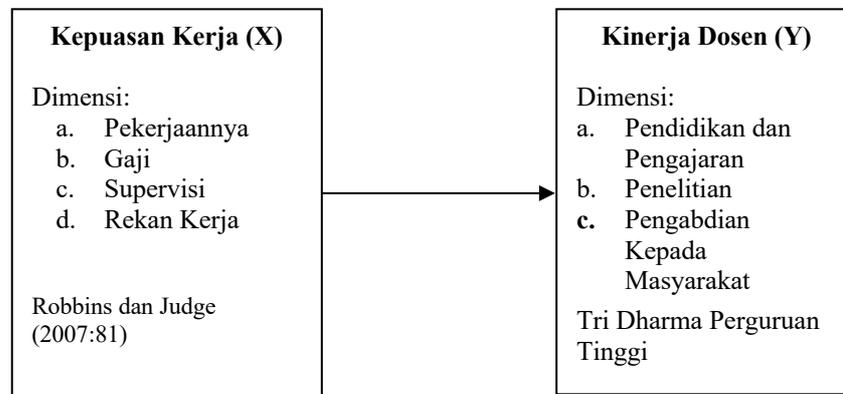
- a. Pelaksanaan pendidikan, meliputi:
 1. Melaksanakan perkuliahan/tutorial, membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun percobaan/teknologi pengajaran dan praktik lapangan
 2. Membimbing seminar mahasiswa
 3. Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL).

4. Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, thesis, skripsi dan laporan akhir studi.
 5. Melaksanakan tugas sebagai penguji pada ujian akhir
 6. Membina kegiatan mahasiswa.
 7. Mengembangkan program kuliah.
 8. Mengembangkan bahan kuliah.
 9. Menyampaikan orasi ilmiah
 10. Menduduki jabatan pimpinan di perguruan tinggi.
 11. Membimbing akademik dosen dibawah jenjang jabatannya
 12. Melaksanakan kegiatan detasering dan pencakokan jabatan akademik dosen
 13. Melakukan kegiatan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi
- b. Pelaksanaan penelitian, meliputi:
- 1 Menghasilkan karya ilmiah.
 - 2 Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah.
 - 3 Mengedit/menyunting karya ilmiah.
 - 4 Membuat rancana dan karya teknologi yang dipatenkan.
 - 5 Membuat rancangan dan karya teknologi, rancangan dan karya seni monumental/seni pertunjukan/karya sastra.
- c. Pelaksanaa pengabdian pada masyarakat meliputi:
- 1 Menduduki jabatan pimpinan.
 - 2 Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian.
 - 3 Memberi latihan/penyuluhan/penataran/ceramah pada masyarakat.
 - 4 Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
 - 5 Membuat/menulis karya pengabdian.

Penelitian dari Irwandi (2016) dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja akuntan pendidik (dosen akuntansi) (studi pada perguruan tinggi swasta di bandar lampung)” menunjukkan bahwa secara statistika variabel motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen akuntansi, tetapi secara tidak langsung melalui

variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen akuntansi.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja (X) dengan dimensi pekerjaannya, gaji, supervisi dan rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

METODOLOGI

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena dalam penelitian ini bersumber dari teori yang sudah ada dan ingin membuktikan sejauhmana kesesuaian dengan masalah yang terjadi di lokus. Sedangkan Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas, desain kausalitas ini bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi.

Skala pengukuran untuk mengolah data hasil jawaban responden terhadap angket yang telah disebarkan, penulis menggunakan skala Likert. Skala ini terdiri atas sejumlah pertanyaan yang semuanya menunjukkan sikap terhadap suatu objek tertentu atau menunjukkan ciri tertentu yang dapat diukur. Untuk setiap pernyataan, disediakan sejumlah alternatif tanggapan yang berjenjang atau bertingkat.

Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Prodi Perhotelan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Bandung yaitu sebanyak 57 orang. Tidak ada sampel, melainkan menggunakan sensus yaitu sebanyak 57 responden.

1. Teknik Pengumpulan Data dilakukan melalui:
 - a. *Kuesioner/Angket*, Suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Angket yang digunakan yaitu angket terstruktur di mana pertanyaan dan jawaban telah tersedia.
 - b. *Literatur*. Dalam penelitian ini didukung oleh literatur-literatur sehingga dapat memperkuat hasil penelitian yang dilakukan.
2. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas menurut Sugiyono (2008:121) “instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas ini diperlukan untuk membuktikan apakah tiap butir item pernyataan pada angket yang digunakan merupakan alat ukur yang valid atau tidak valid. Karena jika terbukti tidak valid item pernyataan tersebut harus dihapus atau diganti menjadi item pernyataan yang valid.
 - b. Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2008:121) menyatakan bahwa “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa apabila suatu instrumen sudah reliabel berarti instrumen tersebut dapat memberikan hasil ukur yang terpercaya, konsisten atau stabil. Maka dari itu penulis merasa perlu menguji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Operasional Variabel

Tabel 2
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
1		1. Pekerjaan itu sendiri	1) Kemampuan	1) Tingkat kesesuaian kemampuan dengan tugasnya.	1) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena tugas yang saya jalani sesuai dengan kemampuan yang saya miliki

<p>Kepuasan Kerja (Variabel X)</p> <p>Robbins dan Judge (2007:81)</p>		2) Beban Kerja	2) Tingkat kesesuaian beban kerja dengan jam kerjanya.	2) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena beban kerja saya sesuai dengan jam kerja yang berlaku
		3) Keberartian kerja	3) Tingkat dimana pekerjaan kita dapat memberikan kontribusi yang baik	3) Saya merasa puas ketika pekerjaan saya sebagai dosen dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perguruan tinggi ini.
		4) Tanggung jawab hasil kerja	4) Tingkat kemampuan dalam bertanggung jawab dalam pekerjaannya	4) Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan saya sebagai dosen di perguruan tinggi ini.
		5) Umpan Balik	5) Tingkat kemampuan dalam menerima hasil kerja yang didapat dari umpan balik.	5) Saya merasa senang apabila saya mendapat umpan balik terhadap pekerjaan saya di perguruan tinggi ini
	2. Gaji	6) Gaji	6) Tingkat kelayakan gaji dengan jenis pekerjaannya	6) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena gaji yang saya terima layak.
		7) Reward	7) Tingkat keadilan dalam memberikan <i>reward</i> (penghargaan)	7) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena dalam pemberian reward (penghargaan) kepada dosen yang berprestasi dilakukan secara adil
	1. Supervisi	8) Pertimbangan	8) Tingkat kebijakan pimpinan dalam pemberian tugas dosen	8) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena pimpinan sangat bijak dalam mempertimbangkan pemberian tugas kepada saya
		9) Pengarahan	9) Tingkat kemampuan pimpinan dalam mengarahkan dosen dalam mengerjakan tugasnya	9) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena pimpinan sangat mampu mengarahkan saya dalam menjalankan tugas yang saya ampu.
	2. Rekan kerja	10) Kerjasama	10) Tingkat kekuatan kerjasama antar dosen dalam menyelesaikan pekerjaan.	10) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena kerjasama antar dosen dalam proses pekerjaan sangat baik.
		11) Harmonisasi	11) Tingkat keharmonisan antar dosen	11) Saya merasa puas menjadi dosen disini, karena hubungan antar staff, dosen karyawan yang lain sangat harmonis
2	1. Pendidikan	1) Perkuliahan, membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan	1) Tingkat kemampuan dalam memberikan perkuliahan, membimbing, menguji, serta menyelenggarakan pendidikan kepada mahasiswa	1) Bapak/ibu mampu memberikan perkuliahan, membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan kepada mahasiswa dengan baik.
		2) Membimbing KKN, PKL	2) Tingkat kemampuan dalam membimbing KKN atau PKL mahasiswa	2) Bapak/ibu mampu membimbing mahasiswa yang sedang melakukan KKN atau PKL juga seminar.
		3) Membimbing kegiatan mahasiswa	3) Tingkat kemampuan dalam membimbing kegiatan mahasiswa	3) Bapak/ibu selalu ikutserta dalam membina kegiatan mahasiswa
		4) Mengembangkan program kuliah	4) Tingkat kemampuan mengembangkan program kuliah untuk mahasiswa	4) Bapak/ibu mampu mengembangkan program kuliah dan juga bahan kuliah menyesuaikan dengan perkembangan jaman.
		5) Membimbing dosen dibawahnya	5) Tingkat kemampuan dalam membimbing dosen lain dengan jabatan akademik yang lebih rendah	5) Bapak/ibu mampu membimbing dosen lain yang mempunyai jabatan akademik lebih rendah
		6) Pengembangan diri	6) Tingkat kemampuan dalam pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi seorang dosen	6) Bapak/ibu mampu mengembangkan diri guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki
<p>Kinerja Dosen (Variabel Y)</p> <p>Permen No. 17 Tahun 2013 Tentang jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya</p>		1) Perkuliahan, membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan	1) Tingkat kemampuan dalam memberikan perkuliahan, membimbing, menguji, serta menyelenggarakan pendidikan kepada mahasiswa	1) Bapak/ibu mampu memberikan perkuliahan, membimbing, menguji serta menyelenggarakan pendidikan kepada mahasiswa dengan baik.
		2) Membimbing KKN, PKL	2) Tingkat kemampuan dalam membimbing KKN atau PKL mahasiswa	2) Bapak/ibu mampu membimbing mahasiswa yang sedang melakukan KKN atau PKL juga seminar.
		3) Membimbing kegiatan mahasiswa	3) Tingkat kemampuan dalam membimbing kegiatan mahasiswa	3) Bapak/ibu selalu ikutserta dalam membina kegiatan mahasiswa
		4) Mengembangkan program kuliah	4) Tingkat kemampuan mengembangkan program kuliah untuk mahasiswa	4) Bapak/ibu mampu mengembangkan program kuliah dan juga bahan kuliah menyesuaikan dengan perkembangan jaman.
		5) Membimbing dosen dibawahnya	5) Tingkat kemampuan dalam membimbing dosen lain dengan jabatan akademik yang lebih rendah	5) Bapak/ibu mampu membimbing dosen lain yang mempunyai jabatan akademik lebih rendah
		6) Pengembangan diri	6) Tingkat kemampuan dalam pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi seorang dosen	6) Bapak/ibu mampu mengembangkan diri guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki

	2. Penelitian	7). Menghasilkan karya ilmiah yang dipatenkan	7). Tingkat kemampuan dalam menghasilkan karya ilmiah yang dipatenkan	7). Bapak/Ibu mampu menghasilkan karya ilmiah yang dipatenkan
		8). Membuat karya ilmiah	8). Tingkat kemampuan dalam membuat karya ilmiah	8). Bapak/ibu mampu membuat karya ilmiah
	3. Pengabdian pada Masyarakat	9). Menduduki jabatan pimpinan	9). Tingkat kesiapan menduduki jabatan pimpinan PTS	9). Bapak/Ibu siap apabila ditunjuk sebagai pimpinan perguruan tinggi
		10). Pengembangan hasil pendidikan dan pelatihan	10). Tingkat kemampuan dalam mengembangkan hasil pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat	10). Bapak/ibu mampu mengembangkan hasil pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat
		11). Penyuluhan pada masyarakat	11). Tingkat kemampuan dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat	11). Bapak/Ibu mampu memberikan penyuluhan kepada masyarakat dengan pelayanan yang baik sesuai dengan bidang bapak/ibu
		12). Menulis karya pengabdian	12). Tingkat kemampuan dalam membuat/menulis karya pengabdian	12). Bapak/Ibu mampu membuat/menulis karya pengabdian yang sudah bapak/ibu lakukan

Sumber: Olahan penulis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan meliputi aspek: 1) Kepuasan Kerja; 2) aspek Kinerja dan; 3) dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Berikut adalah hasil dari pengolahan data Kepuasan Kerja Dosen dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja
(n = 57)

No	Indikator	Frekuensi Tanggapan Responden										Jumlah		
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total F	Total S	Mean
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Kemampuan kerja	19	95	31	124	6	18	1	2	0	0	57	239	4.19
2	Beban kerja	13	65	29	116	8	24	5	10	2	2	57	217	3.81
3	Keberartian kerja	26	130	21	84	10	30	0	0	0	0	57	244	4.28
4	Tanggung jawab hasil kerja	22	110	29	116	6	18	0	0	0	0	57	244	4.28
5	Umpan balik	19	95	35	140	3	9	0	0	0	0	57	244	4.28
6	Gaji	3	15	43	172	10	30	1	2	0	0	57	219	3.84
7	Reward	7	35	31	124	19	57	0	0	0	0	57	216	3.79
8	Pertimbangan	15	75	29	116	13	39	0	0	0	0	57	230	4.04
9	Pengarahan	17	85	30	120	10	30	0	0	0	0	57	235	4.12
10	Kerjasama	13	65	34	136	10	30	0	0	0	0	57	231	4.05
11	Harmonisasi	12	60	32	128	13	39	0	0	0	0	57	227	3.98
Total Jawaban		166		344		108		7		2		2546		4.06
Total Bobot		830		1376		324		14		2				
Presentase		32.60		54.05		12.73		0.55		0.08				
		86.65				13.35								

Keterangan : F = (Frekuensi jawaban) S = (Frekuensi x skor jawaban)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengkategorian pada tabel 3, skor total untuk kepuasan kerja adalah sebesar 2546 dengan presentase terbesar berada pada kategori sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 86,65%. Dengan demikian kepuasan kerja dosen tetap prodi perhotelan PTS di Kota Bandung cenderung ada pada kategori puas. Berarti dosen tetap sudah merasakan puas terhadap pekerjaannya sebagai dosen, akan tetapi terkait reward atau penghargaan masih dirasakan oleh sebagian dosen tetap belum sepenuhnya terrealisasi dengan baik.

2. Kinerja Dosen

Berikut adalah hasil dari pengolahan data tentang Kinerja Dosen Tetap Prodi Perhotelan Swasta Kota Bandung sebagai berikut pada tabel 4.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Dosen Tetap
Prodi Perhotelan PTS Kota Bandung
(n = 57)

No	Indikator	Frekuensi Tanggapan Responden										Jumlah		
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total F	Total S	Mean
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	Memberikan perkuliahan, membimbing serta menguji	32	160	21	84	4	12	0	0	0	0	57	256	4.49
2	Membimbing KKN, PKL juga seminar	20	100	28	112	9	27	0	0	0	0	57	239	4.19
3	Ikutserta membina kegiatan mahasiswa	17	85	34	136	6	18	0	0	0	0	57	239	4.19
4	Mengembangkan program perkuliahan sesuai perkembangan zaman	8	40	31	124	17	51	0	0	1	1	57	216	3.79
5	Membimbing dosen lain	17	85	32	128	8	24	0	0	0	0	57	237	4.16
6	Meningkatkan Kompetensi	8	40	35	140	14	42	0	0	0	0	57	222	3.89
7	Karya ilmiah yang dipatenkan	1	5	8	32	23	69	23	46	2	2	57	154	2.70
8	Membuat karya ilmiah	1	5	11	44	34	102	10	20	1	1	57	172	3.02
9	Siap menjadi pimpinan	11	55	28	112	16	48	2	4	0	0	57	219	3.84
10	Mengembangkan hasil pendidikan dan pelatihan pada masyarakat	14	70	23	92	20	60	0	0	0	0	57	222	3.89
11	Memberikan penyuluhan kepada masyarakat	7	35	27	108	22	66	1	2	0	0	57	211	3.70
12	Membuat karya pengabdian pada masyarakat	8	40	25	100	24	72	0	0	0	0	57	212	3.72
Total Jawaban		144		303		197		36		4		2599	3.80	
Total Bobot		720		1212		591		72		4				
Presentase		27.70		46.63		22.74		2.77		0.15				
		74.34		25.66										

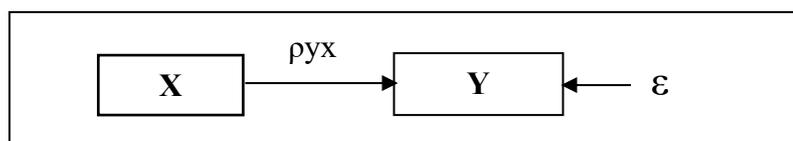
Keterangan : F = (Frekuensi jawaban) S = (Frekuensi x skor jawaban)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengkategorian, skor total untuk seluruh dimensi kinerja dosen tetap adalah 2599 dengan presentase terbesar berada pada kategori sangat setuju dan setuju yaitu sebesar 74,34%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen tetap prodi perhotelan PTS di Kota Bandung kecenderungan tinggi. Berarti kinerja dosen tetap sudah bagus, akan tetapi terkait karya ilmiah yang dipatenkan sebagai dosen masih belum memilikinya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen

$$\text{Struktur : } Y = \rho_{yx} X + \epsilon$$



Gambar 2
Struktur Persamaan Y

Dengan menggunakan SPSS diperoleh output sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.628	2.77379

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

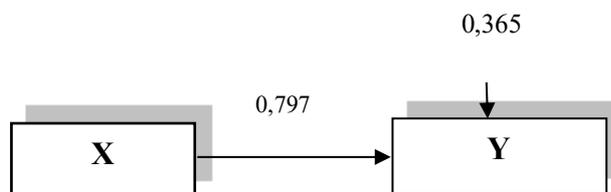
Dari output diatas diperoleh nilai koefisiensi jalur ρ_{yx} sebesar 0,797 dan nilai R^2_{yx} sebesar 0,635 atau sebesar 63,50%. Dengan nilai R^2_{yx} tersebut dapat diperoleh pengaruh dari faktor lain (*error*) sebesar $100\% - 63,50\% = 36,50\%$ diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien jalur variabel lainnya diluar variabel X ditentukan melalui:

$$\rho_{yx} \varepsilon = \sqrt{1 - R_{yx}}$$

$$= 0,604$$

Dengan demikian diperoleh persamaan struktur Y sebagai berikut:

$Y = 0,797 X + 0,365$. Jika digambarkan akan tampak pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Untuk uji signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja dosen (Y) yang direpresentasikan oleh persamaa pada gambar 3, akan digunakan pengujian dengan uji t.

$H_0 : \rho_{yx} = 0$; kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen

$H_1 : \rho_{yx} \neq 0$; kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.331	4.708		-.070	.944
KEPUASAN KERJA	1.028	.105	.797	9.784	.000

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN

Berdasarkan *output* tersebut, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000. Nilai ini $< 0,05$, dan *thitung* sebesar $9,784 > 2.005$, sehingga kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap. Dengan kata lain hipotesis terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dosen tetap prodi perhotelan di PTS Kota Bandung secara umum sudah puas, digambarkan dengan kontribusi paling besar dari keberatian kerja, tanggungjawab hasil kerja dan umpan balik terhadap pekerjaannya baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dosen sangat besar pengaruhnya dari dimensi pekerjaan itu sendiri. Akan tetapi yang perlu peningkatan yaitu pada kelayakan gaji yang diterima dan belum optimalnya pemberian penghargaan/reward dari pimpinan terhadap dosen tetap yang berprestasi.
2. Kinerja dosen tetap prodi perhotelan di PTS Kota Bandung sudah tinggi, untuk indikator yang paling tinggi berada dalam dimensi pendidikan yaitu mampu memberikan perkuliahan, menguji, membimbing mahasiswa dengan baik, mampu membimbing KKN/PKL juga seminar terhadap mahasiswa dengan baik, dan selalu ikutserta dalam kegiatan mahasiswa. Sedangkan terendah berada pada indikator membuat karya ilmiah dan karya ilmiah yang dipatenkan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap di PTS Prodi Perhotelan Kota Bandung. Persentase pengaruhnya adalah sebesar 63,5% dan hipotesis terbukti.

Adapun saran yang penulis sampaikan adalah upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia untuk bidang perhotelan diharapkan mempunyai kinerja yang baik, mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat memenuhi tujuan masing-masing Pendidikan Tinggi yaitu menghasilkan insan pariwisata khususnya perhotelan yang kompeten dibidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Irwandi, Irwandi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi)(Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung)." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Bandar Lampung* 7.1: 95833.
- Rachmawati, Titik., dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Saondang P.(2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Situmorang, Susan Novita Rotua., dan Haryadi Sarjono. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat*: *Jurnal Ekonomi* Volume 4 No. 1
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sulastiyono, Agus. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel. Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya

Wibowo. (2014), *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
www.forlap.dikti.go.id
www.phrionline.com