

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik)

Deni Rustandi¹, Junaedi², Suca Rusdian³

^{1,2,3}, STIE Yasa Anggana Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis deskripsi dan pengaruh Kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen yang di moderasi oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif sehingga penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan menyajikan, menganalisis dan menguji hipotesis untuk mendapatkan kesimpulan dan saran dengan menggunakan path analysis (analisis jalur). Penelitian dilakukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Jawa Barat, dengan sampel penelitian sebanyak 298 responden yang diwakili oleh dosen tetap dari jumlah populasi sebanyak 1173. Data diperoleh dari kuesioner 5 poin skala ordinal.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada analisis deskriptif: Kepemimpinan transformasional dengan kriteria cukup baik menuju baik, kompensasi cukup baik menuju baik dan motivasi cukup baik menuju baik. Kepuasan kerja dosen cukup baik menuju baik, kinerja dosen cukup baik menuju baik. Hasil analisis verifikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dosen, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja dosen. Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dosen. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Jawa Barat. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang di moderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Jawa Barat.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, kepuasan, kinerja dosen, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Copyright (c) 2023 Deni Rustandi

✉ Corresponding author :

Email Address : desi45@gmail.com

PENDAHULUAN

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pendidikan memiliki kekuatan untuk mengubah dan membangun manusia menjadi manusia yang berkualitas, menjadi sumber daya insan dunia yang memiliki kemampuan untuk membangun

dirinya, masyarakat dan berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat dunia. Di Indonesia sendiri, upaya dalam pembangunan pendidikan formal dilakukan di berbagai jenjang yang dimulai dari pendidikan dasar, menengah, sampai perguruan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 Pasal 31 ayat 3 yang menjelaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang”.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, perlu keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Atas dasar itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan, pengalaman dan nilai-nilai yang mampu membangun tujuan pendidikan nasional. Dosen merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perguruan tinggi dalam menjalankan organisasinya. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Pemerintah mengambil kebijakan dengan memberlakukan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Undang-undang tersebut untuk peningkatan dan penyempurnaan penyelenggaraan pendidikan nasional. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Tugas utama dosen adalah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 yang merupakan tindak lanjut dari Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menetapkan syarat minimal sebagai dosen adalah Magister. Dalam aturan baru ini, syarat tersebut diimplemetasikan langsung dengan jabatan Asisten Ahli pangkat/golongan IIIb, selanjutnya dosen harus melanjutkan studi S3 agar jabatannya dapat naik ke Lektor Kepala bahkan ke Guru Besar. Keberadaan dosen dalam proses pendidikan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sistem pendidikan, apalagi bagi keberlangsungan hidup bangsa yang lebih berkualitas dan bermartabat. Pengembangan karir dosen menjadi hal yang perlu diperhatikan guna mencapai tujuan negara dalam mencerdaskan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan pemerintah dan institusi pendidikan sangat penting dalam mendukung secara optimal agar mampu meningkatkan peran dan fungsi dosen serta peningkatan kualitas dosen itu sendiri, dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridarma Perguruan Tinggi).

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 60 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
- f. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Memperhatikan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, serta kenyataan yang terjadi di dunia pendidikan, khususnya di Perguruan Tinggi, maka peranan dosen sangat penting, oleh karena itu bagaimana kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridarma perguruan tinggi perlu mendapatkan perhatian utama. Guna mengetahui kinerja dosen di STIE , maka dipandang perlu untuk melakukan penelaahan secara mendalam melalui penelitian tentang kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di 17 (tujuh belas) Kabupaten dan Kota di Wilayah Provinsi Jawa Barat. Jumlah Perguruan Tinggi Swasta khususnya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) yang sudah terakreditasi di wilayah Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 31 Sekolah Tinggi.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti terhadap 30 orang dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Jawa Barat di ketahui bahwa kinerja dosen masih belum optimal seperti yang disajikan pada table1, sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pra Survey Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Di Jawa Barat

No	Dimensi	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Total
1	Memiliki Jabatan Akademik Minimal Asisten Ahli	Telah memiliki jabatan akademik sekurang-kurangnya asisten ahli.	10	5	10	4	1	30
2	Lulus Sertifikasi	Telah lulus sertifikasi yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pengadaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah.	4	12	9	4	1	30
3	Pendidikan dan Pengajaran	Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan dan	7	9	13	1	0	30

Ket: SB

= Sangat Baik,

B= Baik, CB =

Cukup Baik,

TB = Tidak

Baik, STB =

Sangat Tidak

Baik

Sumber :

Data diolah

dari

kuesioner,2020.

		pengajaran kontinyu.	secara					
4	Penelitian	Melakukan penelitian/riset sesuai bidang keahlian secara berkala.	9	9	10	2	0	30
5	Pengabdian Kepada Masyarakat	Berkontribusi langsung dalam masyarakat sebagai konsultan maupun penyelenggara seminar dan pelatihan.	4	13	10	3	0	30
6	Unsur Penunjang	Telah memiliki pengalaman kerja sebagai pendidik pada perguruan tinggi minimal 2 tahun.	8	9	8	5	0	30
Frekuensi			42	57	60	15	2	180
Skor			210	228	180	38	2	658
Persentase (%)			31,91	34,65	27,36	5,78	0,30	100
Rata-rata			3,66					

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukan, bahwa rata-rata hasil kuesioner 3,66 dalam katagori cukup baik mengenai kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat, dapat dilihat dari jawaban responden sangat tidak baik, tidak baik dan cukup baik dengan persentase 33,44% responden masih memberikan jawaban negatif. Hal ini berarti kinerja dosen yang terdiri dari memiliki jabatan akademik minimal asisten ahli, lulus sertifikasi, pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dan unsur penunjang belum optimal, terutama dosen tetap yang baru berkiprah sebagai dosen. Berdasarkan pada data PDPT Kemenristek DIKTI menunjukan bahwa mayoritas jabatan fungsional dosen masih asisten ahli, hal ini mengindikasikan kinerja dosen belum optimal. Sedangkan dari segi kepemimpinan mayoritas di pegang oleh pemimpin yang belum banyak pengalaman, padahal para dosen membutuhkan pengalaman dari para pimpinan agar dapat dijadikan panutan dan dapat memberikan keteguhan hati para dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi sehingga dapat merasakan kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja dosen itu sendiri.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen diantaranya adalah penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Menurut pendapat Indrajit (2011:15) Menyatakan bahwa teknologi informasi dan komunikasi dalam kontek ini dipergunakan untuk menjalankan dua fungsi utama, yaitu fungsi pencapaian dan fungsi pengawasan dimana peranan teknologi informasi dan komunikasi dalam mendukung usaha manajemen strategis dan operasional agar dapat mencapai target kinerja yang berkualitas tinggi. Selanjutnya Indrajit (2011:16) mengemukakan bahwa Guru atau Dosen berperan sebagai fasilitator, bukan satu-satunya sumber diseminasi

pengetahuan karena pada hakekatnya semua manusia di dunia ini dapat dan berpotensi sebagai guru bagi peserta didik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen adalah kepuasan kerja, menurut Sadeghi et al., (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dosen di perguruan tinggi dan kinerja dosen memiliki peran penting dalam memfasilitasi pergerakan lembaga ke depan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang ada pada organisasi merupakan hal yang penting dimana akan mendorong kepuasan kerja dosen menjadi optimal dalam mencapai kinerja dosen sesuai yang diharapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dari setiap perilaku seorang manajer. Pemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kelebihan di satu bidang sehingga dimanapun mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi satu atau beberapa tujuan.

Keberhasilan seseorang pemimpin di dalam mengelola dosen banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, dan menurut Nemanich dan Keller dalam Northouse (2013), menyatakan Perilaku kepemimpinan Transformasional secara positif terkait dengan penerimaan kepuasan pekerjaan, dan kinerja. Demikian juga pendapat Judge dan Locke dalam Anggraeni, Yenny, dkk (2013:54) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen adalah kompensasi dan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungannya dengan kerja dosen. Handoko (2014:155), menyatakan pemberian kompensasi yang memadai dan berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, jika berkepanjangan merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi tersebut bisa berdampak terhadap kinerja yang dicapainya bahkan dapat berdampak pada pencapaian kinerja institusi.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen adalah motivasi. Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Torang, 2014:57). Selanjutnya Wibowo, (2013:14), yang menyatakan perhatian organisasi pada sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan semakin meningkat motivasi pegawai, maka akan mendorong pekerja semakin meningkatkan kepuasan kerjanya. Sedangkan Sedarmayanti (2016:77) menjelaskan bahwa adanya kontribusi dari motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja yang akan mendorong untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2016:295), berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan

penting dalam keberhasilan organisasi dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas

dan Sutrisno (2012:75), sependapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya."

Berdasarkan hasil pra survey kepuasan kerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat belum optimal, untuk itu perlu ada upaya upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja. Yang menjadi bukti dan alasan bahwa kepuasan kerja dapat ditempatkan sebagai *variable intervening* adalah : (1) Kepuasan kerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat belum optimal, hal ini diperkuat oleh data empirik hasil pra survey; (2) Kepuasan kerja dosen cenderung di bentuk oleh kepuasan atas pekerjaan itu sendiri;(2) Yang baru berkiprah sebagai dosen belum memiliki peluang yang luas dari pekerjaannya, belum memiliki rekan kerja yang solid dan kesempatan promosi yang optimal serta perolehan nilai pembayaran yang layak.

Hasil Penelitian Hidayat, N., & Jaya, W. S. (2017)., menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen di STKIP PGRI Bandar Lampung. Mencermati pentingnya peningkatan kinerja dosen yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan diantaranya oleh tiga variabel utama yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi melalui kepuasan kerja dosen dan melalui variabel moderating teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen yang di moderasi oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen yang di moderasi oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi.

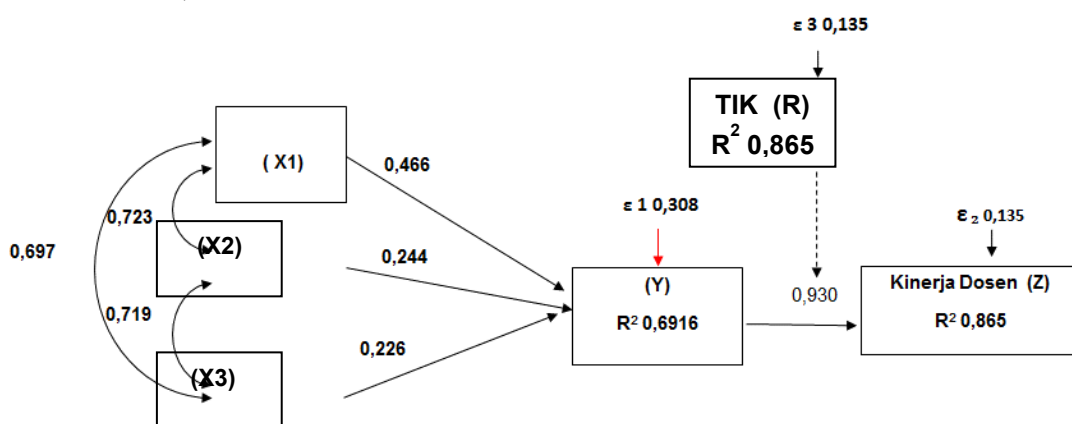
METODOLOGI

Tujuan studi dari penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan kinerja dosen. Sedangkan penelitian verifikatif adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesa yang dilakukan melalui pengumpulan data, dalam penelitian ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen yang dimoderasi oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Priadana dan Muis (2009:3) menjelaskan bahwa paradigma kuantitatif merupakan paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman

mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Dengan menguji hubungan sebab akibat antar variabel bebas (independent) yakni : kepemimpinan transformatif, kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara (intervening), teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai variabel moderating serta kinerja dosen sebagai variabel terikat (dependent). Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path analysis) dengan mengukur pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel intervening atau variabel terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan path analysis menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian terbukti signifikan. Hasil keseluruhan perhitungan analisis jalur seperti ditunjukkan oleh gambar 1 berikut ;



Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,466 X_1 + 0,244 X_2 + 0,226 X_3 + \epsilon_1$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- X_1 = Kepemimpinan Transformatif
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Motivasi

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa Variabel Kepemimpinan Transformatif (X_1) mempunyai Pengaruh langsung sebesar 21,71%, Pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompensasi (X_2) sebesar 8,22 %, dan Pengaruh tidak langsung melalui Motivasi (X_3) sebesar 7,57 Sehingga Total Pengaruhnya adalah sebesar 39,5 %. Variabel Kompensasi (X_2) mempunyai Pengaruh langsung sebesar 5,95%, Pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kepemimpinan Transformatif (X_1) sebesar 8,22% dan Pengaruh tidak langsung melalui Variabel Motivasi (X_3) sebesar 3,96%, sehingga Total pengaruhnya sebesar 18,13%. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai pengaruh langsung sebesar 5,11%, sedangkan Pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kepemimpinan Transformatif (X_1) sebesar 7,57 % dan Pengaruh tidak langsung melalui Kompensasi (X_2) sebesar 3,96 %, sehingga Total pengaruhnya sebesar 11,53 %.

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi (X_3) dalam menentukan variasi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 69,16 %.

Adapun hasil analisis jalur pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = 0,915 Y + \epsilon_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja Dosen

Total pengaruh variable (Y) kepuasan kerja terhadap variable (Z) kinerja dosen adalah sebesar 83,7% dan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen yang dimoderasi penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = 0,930 Y + R + \epsilon_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja Dosen

R = Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Total pengaruh variable (Y) kepuasan kerja terhadap variable (Z) kinerja dosen yang dimoderasi oleh penerapan teknologi informasi dan komunikasi adalah sebesar 86,5% dan sisanya sebesar 13,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dosen tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat, total kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 39,5%.

Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat bergantung kepada faktor kepemimpinan, setelah disinergikan dengan variable kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dominannya kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sesuai dengan hasil analisis deskripsi tentang kepemimpinan transformasional yang berada pada rentang cukup baik menuju baik, dimana dimensi yang membentuk dominannya kepemimpinan transformasional mayoritas cukup baik yakni, Stimulasi intelektual atau rangsangan intelektual dengan indikator kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari

pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t-hitung ($9,633 > \text{nilai } t\text{-tabel}(1,9681)$).

Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peranan sebesar 39,5% dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja, sedangkan 60,95% dipengaruhi oleh variabel lain. Turun dan naiknya kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat salah satunya ditentukan oleh faktor kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori dan juga hasil penelitian terdahulu, menurut Nemanich dan Keller dalam Northouse (2013), menyatakan Perilaku kepemimpinan Transformasional secara positif terkait dengan penerimaan kepuasan pekerjaan, dan kinerja. Demikian juga pendapat Judge dan Locke dalam Anggraeni, Yenny, dkk (2013:54) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional masih menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Serta Bass et.al dalam Hidayati dan Suryadi (2018:164). Menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dan didukung pula oleh hasil penelitian Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. (2013). Mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja dosen lebih dari gaya kepemimpinan lainnya terutama indikator motivasi inspirasional dan pengaruh ideal sebagai praktik yang paling sering digunakan dari kepemimpinan transformasional.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Total kontribusi Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 18,13%. Kompetensi memberikan kontribusi terkecil kedua terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terlalu bergantung kepada kompensasi, kendatipun setelah di sinergikan dengan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Kecilnya kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja sesuai dengan kondisi analisis deskripsi tentang kompensasi yang walaupun berada pada rentang cukup baik menuju baik, namun dimensi yang membentuk kompensasi mayoritas berada pada kriteria cukup baik yakni kompensasi non finansial dengan indikator kepercayaan pemberian tugas pada dosen, peluang promosi yang diberikan, pengakuan, rasa aman dan penghargaan atas prestasi dan kenyamanan. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t-hitung ($4,888 > \text{nilai } t\text{-tabel}(1,9681)$). Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa kompensasi memiliki peranan sebesar 18,13% dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja, sedangkan 80,87% dipengaruhi oleh variabel lain. Turun dan naiknya kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat salah satunya ditentukan oleh faktor kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko (2010:155), menyatakan pemberian kompensasi yang memadai dan berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut As'ad dalam Hidayati dan Suryadi (2018:164), ada empat faktor kepuasan kerja, yaitu finansial, fisik, psikologi, dan sosial. Kompensasi merupakan bagian dari finansial, sedangkan motivasi bagian dari psikologis yang

menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan serta menurut Robbins (2015:149) menyatakan bahwa seseorang yang menerima kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kepuasan pegawai, yang akhirnya akan memberikan dorongan pada dirinya untuk bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Nawab, S., & Bhatti, K. K. (2011). Menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja dosen akan sangat bergantung pada kompensasi. Walaupun kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja namun dalam penelitian ini membuktikan bahwa diperoleh pengaruh yang relatif rendah. Penyebab rendahnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat seperti dari hasil *expert judgment*, adalah karena para dosen dalam menjalankan tugas profesinya lebih mengutamakan faktor kekeluargaan, komunitas dan *prestige* dan untuk memenuhi kebutuhannya rata-rata dosen mempunyai sumber penghasilan tambahan. Kurangnya perhatian dari lembaga terhadap kompensasi dosen juga menjadi penyebab kecilnya pengaruh dari variabel tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Total kontribusi motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 11,53%. Motivasi memberikan kontribusi terkecil terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terlalu bergantung kepada Motivasi, kendatipun setelah di sinergikan dengan variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kecilnya motivasi terhadap kepuasan kerja sesuai dengan kondisi analisis deskripsi tentang motivasi yang walaupun berada pada rentang cukup baik menuju baik, namun dimensi yang membentuk motivasi mayoritas berada pada kriteria cukup baik yakni kebutuhan berafiliasi dengan indikator menjalin hubungan dalam tim pengajar, menjalin hubungan didalam tim peneliti, menjalin hubungan di dalam organisasi profesi. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t-hitung ($4,702 >$ nilai t-tabel (1,9681)). Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa kompensasi memiliki peranan sebesar 11,53% dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja, sedangkan 98,47% dipengaruhi oleh variabel lain. Turun dan naiknya kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat salah satunya ditentukan oleh faktor motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Rivai (2017 : 77) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang diterima seseorang akan bersumberkan pada motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang ada pada pegawai tersebut. Selanjutnya Wibowo, (2013:14), yang menyatakan perhatian organisasi pada sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan semakin meningkat motivasi pegawai, maka akan mendorong pekerja semakin meningkatkan kepuasan kerjanya. Sedangkan Sedarmayanti (2016:77) menjelaskan bahwa adanya kontribusi dari motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja yang akan mendorong untuk selalu bekerja secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Jusmin, A., Said, S., Bima, M. J., & Alam, R. (2016). Yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Dengan demikian kepuasan kerja dosen akan sangat bergantung pada motivasi. Walaupun motivasi sangat mempengaruhi

kepuasan kerja namun dalam penelitian ini membuktikan diperoleh pengaruh yang relatif rendah. Penyebab rendahnya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat seperti dari hasil *expert judgment*, adalah pada rata-rata usia dosen yang masih muda dan tingkat jabatan fungsional yang masih didominasi oleh Asisten Ahli menunjukkan motivasi belum optimal untuk membentuk kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Total kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 69,16%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan bergantung kepada kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai F-hitung (248,414) > nilai t-tabel (2,36). Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi memiliki total peranan sebesar 69,16% dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja, sedangkan 30,84% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah variabel Penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa teori dan penelitian terdahulu, menurut Rivai (2017: 87) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, akan mendorong tingkat motivasi yang tinggi, dan pada akhirnya akan membangun dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Sedangkan Sukriadi, E. H. (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi baik secara parsial maupun secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Jawa Barat terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan Kepuasan Kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Jawa Barat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Total kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sebesar 83,70%. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih tinggi ketimbang pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berfungsi sebagai faktor intervening terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t-hitung (39,057) > nilai t-tabel (1,9680). Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan sebesar 83,70% dalam mendukung peningkatan kinerja dosen, sedangkan sisanya 16,30% dipengaruhi oleh variabel lain. Turun dan naiknya kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat sangat ditentukan oleh

faktor kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Brayfield dan Crocett dalam Steer (2007:56) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja pegawai secara langsung mempengaruhi Kinerja, McShane dan Glinow (2010:114) menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan rasa kepuasan dari konsumennya. Kemudian Luthan (2011:149) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi antara kinerja pegawai dengan kinerja organisasi serta kepuasan konsumennya. Dan selanjutnya Robbins, (2015:24), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dengan Kinerja memiliki keterkaitan yang tinggi, dalam artian kepuasan yang naik akan berdampak pada peningkatan kinerjanya atau sebaliknya.

Hasil penelitian ini dukung juga oleh hasil penelitian Mustafa, D. R. (2015). Mengemukakan bahwa *terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja dosen* dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh besar terhadap kinerja, merupakan variabel yang dominan tanpa ada kontribusi dari variabel lainnya dan dapat berdiri sendiri. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang tinggi dalam peningkatan Kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat, semakin baik kepuasan kerja para dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi maka kinerjanya akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerjanya kurang maka kinerjanya akan menurun dan kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimoderasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Kepuasan kerja yang dimoderasi oleh Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Total kontribusi kepuasan kerja yang dimoderasi oleh penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terhadap kinerja dosen sebesar 86,50%. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang lebih tinggi ketimbang pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja dosen. Hal tersebut menunjukkan bahwa Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terbukti berfungsi sebagai variabel moderating terhadap kinerja dosen. Hasil tersebut didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t-hitung (38,654) > nilai t-tabel (1,9680). Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dimoderasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki peranan sebesar 86,50% dalam mendukung peningkatan kinerja dosen, sedangkan sisanya 13,50% dipengaruhi oleh variabel lain. Turun dan naiknya kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat ditentukan juga oleh variabel moderasi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Rahmawati dalam Ni Putu Alannita (2014), teknologi informasi yaitu komputer sangat membantu kinerja dalam organisasi. Teknologi informasi dapat berjalan dengan efektif apabila anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi dengan baik dan sangat penting bagi individu. Menurut Darmawan, (2012:17). mengemukakan tujuan dari teknologi informasi adalah untuk memecahkan masalah, Untuk membuka kreativitas, dan Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan." Sedangkan menurut Istambul, (2018 : 28) I-Performance dan merupakan salah satu Aplikasi teknologi IT untuk meningkatkan kinerja dosen di suatu perguruan tinggi akan membantu mengubah budaya kerja dalam meningkatkan jumlah penelitian dan

pengabdian kepada masyarakat. Penerapan I-Performance akan menjadi pengendali bagi dosen dalam mempertanggungjawabkan program kerjanya.

Hasil penelitian ini dukung oleh hasil penelitian Setyadi, H. J., Taruk, M., & Pakpahan, H. S. (2019). Mengemukakan bahwa Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) memiliki dampak stress dan berpengaruh positif terhadap Kinerja dosen dan staff (Performance) pada perguruan tinggi di Kalimantan Timur Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa variabel Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebagai variable moderating memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dosen tetap dari Kepuasan kerja, semakin baik pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) oleh para dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi maka kinerjanya akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Motivasi berada pada kategori cukup baik menuju baik, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu mengenai mendapatkan penghargaan dosen terbaik nasional dinilai belum memberikan kepuasan bagi dosen tetap dan aspek terendah kedua yaitu mendapatkan penghargaan dosen terbaik internasional. Antusiasme dosen untuk mencapai prestasi tingkat internasional belum maksimal dikarenakan masih rendahnya komitmen dan keinginan dosen untuk bersaing di level internasional dalam mengukir prestasi. Kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik menuju baik, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu mengenai diberikan kesempatan untuk meningkatkan jabatan fungsional dinilai belum memberikan kepuasan bagi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Dan aspek terendah kedua yaitu pada pernyataan : Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, bahkan masih ada dosen yang diberikan gaji pokok masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Kinerja dosen tetap berada pada kategori cukup baik menuju baik, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu mengenai mampu menyelenggarakan kegiatan orasi ilmiah di luar kampus, Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat sangat jarang yang menyelenggarakan orasi ilmiah di luar kampus. Dan aspek terendah kedua yaitu: menjadi delegasi nasional dalam sebuah pertemuan internasional, mayoritas dosen tetap belum pernah menjadi delegasi nasional untuk sebuah pertemuan internasional baik menjadi delegasi dari perguruan tinggi maupun delegasi dari pemerintah. Penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) berada pada kategori cukup baik menuju baik, namun demikian masih terdapat aspek yang lemah yaitu mengenai menggunakan fasilitas TIK untuk mengelola hak paten yang dihasilkan dosen dan aspek terendah kedua yaitu mengenai menggunakan fasilitas TIK untuk mengelola hak cipta yang dihasilkan, dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat belum secara optimal memanfaatkan fasilitas TIK untuk mengelola hak cipta sehingga belum terlihat adanya tatakelola yang baik dalam memelihara dan memanfaatkan kekayaan intelektual. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Besaran pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja memberikan kontribusi terbesar. Para expert di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sependapat dengan hasil penelitian ini, karena dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang kuat akan membentuk kepuasan kerja yang tinggi. Kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Besaran pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memberikan kontribusi terkecil kedua. Para expert di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten menyatakan bahwa penyebab kompensasi dosen yang rendah adalah karena: (1) Yayasan sebagai owner dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) kurang memperhatikan kesejahteraan para dosen; (2) Kurangnya keterbukaan dalam hal aliran dana pengelolaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE); (3) Kurangnya pressure dan sanksi kepada yayasan sebagai pemilik Perguruan Tinggi Swasta, apabila memberikan kompensasi kepada dosen tetap, dibawah upah minimum regional. (4). Pemerintah dalam hal ini melalui Lembaga layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten hanya dapat memberikan himbauan pada pengelola dan penyelenggara Pendidikan Tinggi terkait dengan pemenuhan kelayakan kompensasi bagi dosen dan pada pelaksanaannya tergantung pada kemampuan finansial masing masing pengelola dan penyelenggara Pendidikan Tinggi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Besaran pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memberikan kontribusi terkecil. Para expert di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten menyatakan bahwa penyebab motivasi dosen rendah adalah : (a) Motivasi yang dimiliki para dosen tetap pada umumnya masih pada level pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial, kebutuhan pencapaian atau aktualisasi diri, namun masih sedikit dosen yang memiliki kebutuhan berprestasi di tingkat nasional dan internasional hanya di dominasi oleh dosen yang sudah berada pada jabatan Lektor Kepala dan Guru Besar. (b). Pelaksanaan dari pemahaman terhadap motivasi dosen masih belum optimal, yang diindikasikan dengan sebagian dosen yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah di rencanakan dalam Lembar Kerja Dosen (LKD) bahkan masih banyak yang hanya semata mata untuk memenuhi tuntutan administratif Beban Kerja Dosen (BKD). (c) Kemauan dalam meningkatkan motivasi masih rendah bahkan tidak ada upaya untuk meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tri Dharma yang lebih baik untuk mencapai prestasi pada tingkat nasional atau internasional. Kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Para expert di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sependapat dengan hasil penelitian ini, karena dengan meningkatkan kepuasan kerja akan membentuk Kinerja Dosen yang kuat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen mampu berfungsi sebagai variabel intervening. Para expert di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sependapat dengan hasil penelitian ini, karena dengan meningkatkan Kepuasan kerja yang kuat akan membentuk kinerja Dosen yang tinggi.

10. Kepuasan kerja yang dimoderasi penerapan Teknologi dan Informasi (TIK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Jawa Barat. Besaran pengaruh variabel Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terhadap kinerja dosen mampu berfungsi sebagai variabel moderating dan memberikan kontribusi positif. Para expert di lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV Jawa Barat dan Banten sependapat dengan

hasil penelitian ini, karena dengan menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang baik akan meningkatkan kinerja Dosen.

Referensi :

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Darmawan, D. 2012. "Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi". Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Hani Handoko, 2014, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Indrajit, Richardus Eko. 2011. Peranan Teknologi Informasi dan Internet. Yogyakarta: Andi Offset
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill
- M. Sidik Priadana, Dedi Hadian. 2013. Paradigma Kepemimpinan di Indonesia, Logos Publishing, Bandung
- M. Sidik Priadana dan Saludin Muis. 2013. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Edisi II. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, 2017, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Terjemahan Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsir Torang, 2014, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2015, Perilaku dalam Organisasi, Edisi kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Perundang-Undangan
- Peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat 3, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 1.
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen.
- Hidayat, N., & Jaya, W. S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Stkip Pgri Bandar Lampung. Jurnal Akrib Juara, 2(3), 99-105.
- Jusmin, A., Said, S., Bima, M. J., & Alam, R. 2016. Specific determinants of work motivation, competence, organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturers. Journal of Business and Management Sciences, 4(3), 53-59.
- Mustafa, D. R. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Jurnal Barista, 2(2)
- Nawab, S., & Bhatti, K. K. 2011. Influence of employee compensation on organizational commitment and job satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science, 2(8).
- Sukriadi, E. H. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. THE Journal: Tourism and Hospitality Essentials Journal, 8 (2), 139-146.
- Sadeghi, A., & Pihie, Z. A. L. 2013. The role of transformational leadership style in enhancing

lecturers' job satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*, 4(8), 264-271.

Setyadi, H. J., Taruk, M., & Pakpahan, H. S. 2019. Analisis Dampak Penggunaan Teknologi (Technostress) Kepada Dosen dan Staff Karyawan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja di Dalam Organisasi (Studi Kasus: Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1).

Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. 2015. The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in The National School of Singapore. *Journal of organizational behavior*, 16(4), 319-333