

# SAINTEKS : JURNAL SAIN DAN TEKNIK

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2020

E-ISSN : 2685-B304

**Pengaruh Suhu dan Waktu terhadap Yield dan Kemurnian Pupuk  $K_2SO_4$  dari Abu Kulit Buah Kapuk dan Gypsum**

Rifky Surya El Putra, Rizwan Nurdinsyah, Galu Murdikaningrum, Kenny Kencanawati  
1-8

**Penggunaan Amonium Hidroksida Pada Pencelupan Benang Wol Dengan Zat Warna Reaktif**

Fenny Nurherawati  
9-18

**Penyempurnaan Resin Anti Kusut dengan Senyawa Dihidroksi Etilena Urea (Akrofik NZK) pada Kain Kapas 100%**

Luciana, Riza Rizkiah  
19-27

**Analisa Ergonomi pada Penggunaan Telepon Genggam (Handphone) Dikalangan Mahasiswa Bandung**

R. Kiki Abdul Muluk  
28-36

**Perancangan Instrumen Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Z**

Rahmi Rismayani Deri, Iwan Satriyo Nugraha, Agus Rahayu  
37-46

**Identifikasi Sumber Air Dataran Rendah Cianjur dan Cara Pemanfaatan Berdasarkan Pengetahuan**

Silmi Nur Syahidah, Johan Iskandar, Parikesit  
47-57

Diterbitkan Oleh :  
UNIVERSITAS BANDUNG RAYA dpm UNIVERSITAS INSAN CENDEKIA MANDIRI  
Fakultas Teknik  
Jl. Banten No. 11 Bandung - Jawa Barat  
<http://ejournal.uicm-unbar.ac.id>



UICM - UNBAR

[www.unbar.ac.id](http://www.unbar.ac.id)

## Perancangan Instrumen Kepuasan Kerja Dosen Di Perguruan Tinggi Z Bandung

Rahmi Rismayani Deri<sup>1)</sup>, Iwan Satriyo Nugroho<sup>2)</sup> dan Agus Rahayu<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Islam Nusantara Jl. Soekarnohatta No.530, Bandung, 40286

Email: rahmi.rismayani20@gmail.com

<sup>2)</sup> Universitas Islam Nusantara Jl. Soekarnohatta No.530, Bandung, 40286

Email: iwansatryo12@gmail.com

<sup>3)</sup> Universitas Islam Nusantara Jl. Soekarnohatta No.530, Bandung, 40286

Email: rahayuagus.ar@gmail.com

**Abstract :** Higher education is a service industry, therefore it must be able to provide excellent service. Therefore one of the lecturers' job satisfaction must be considered. Lecturers who feel job satisfaction will work optimally. In Higher Education Z, it was found that there was an indication of the dissatisfaction of the lecturers' work, therefore the purpose of this study was to design the Instruments of the job satisfaction of Lecturer in Higher Education, to find out how high the level of job satisfaction was, and to identify variables from aspects that were not yet optimal Z. The method used is descriptive quantitative. The results of the analysis of the validity test, the value on item correlation of each variable, namely form Work, Salary and Wages, promotion Opportunities, Supervision, Co-Workers and Working Conditions by using the formula product moment  $r$  value result from 6 variables  $> r$  table (0,286) so that the design the job satisfaction instrument is valid. Cronbachs Alpha value reliability test obtained Cronbach's Alpha value greater than the critical value of (0.60). Then it can be concluded that the items of the research instrument are reliable.

**Keywords :** Design, Instrument, Job Satisfaction

**Abstrak:** Perguruan Tinggi merupakan industri jasa, oleh karena itu harus dapat memberikan pelayanan yang prima. Kepuasan kerja Dosen salah satunya harus diperhatikan. Dosen yang merasakan kepuasan kerja akan bekerja optimal. Di Perguruan Tinggi Z ditemukan indikasi adanya ketidakpuasan kerja Dosen oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah merancang Instrumen kepuasan kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi, mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja Dosen, serta mengidentifikasi variabel dari aspek-aspek yang tergolong belum optimal. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif. Hasil analisa uji validitas, nilai korelasi item dari masing – masing variabel yaitu dari Pekerjaan, Gaji dan Upah, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja dan Kondisi Kerja dengan menggunakan rumus *product moment* nilai  $r$  hasil dari 6 variabel  $> r$  table (0,286) sehingga perancangan instrument kepuasan kerja tersebut valid. Uji reliabilitas nilai *Cronbachs Alpha* didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai  $r$  kritis sebesar (0,60). Maka dapat disimpulkan bahwa butir – butir instrument penelitian tersebut reliabel. Hasil dari pengukuran tingkat kepuasan kerja dapat di analisa bahwa responden yang menyatakan puas berjumlah 58% dan yang menyatakan tidak puas 42%. Hasil pengukuran tingkat kepuasan kerja berdasarkan 6 variabel kepuasan kerja yang diteliti, nilai variable tertinggi adalah “Rekan Kerja” dan yang terendah “Kondisi Kerja”

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia adalah yang merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu suatu organisasi harus memperhatikan kebutuhan kebutuhan para pekerja yang ada di suatu organisasi tersebut, dengan terpenuhinya kebutuhan kebutuhan

sesuai harapan pekerja, dapat menumbuhkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang tinggi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Perguruan tinggi sebagai salah satu industri yang bergerak di bidang jasa. Dimana salah satu sumber daya manusia terpenting yang dimilikinya adalah Dosen. Dosen tidak saja berperan hanya melakukan transfer pengetahuan dan transfer perilaku saja tetapi juga dapat berperan sebagai agen perubahan yang mampu membawa perguruan tinggi tersebut tumbuh dan berkembang. Peran Dosen juga diharapkan mampu membangun masyarakat yang cerdas dari sebuah proses pendidikan yang dihasilkan. Perguruan tinggi juga harus mampu menyediakan sarana prasarana kerja yang dapat mendukung terlaksananya pekerjaan. Hal itu diperlukan agar dosen dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mutu Perguruan Tinggi dapat meningkat. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan nilai yang dianut (Hapsari, R.,dkk ,2014). Tingkat kepuasan individu menentukan tingkat keberhasilan tujuan suatu perusahaan (Moeljono,2003). Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu tersebut. Oleh karena itu para pemimpin organisasi harus berusaha menyediakan berbagai aspek – aspek tingkat kesejahteraan, fasilitas, sarana kerja, sistem pengembangan diri, dan promosi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tercapai kepuasan kerja dosen yang tinggi.

Luthan (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri menurut Luthan sebagai berikut yaitu : Pekerjaan, gaji dan upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Pada Perguruan Tinggi Z hasil wawancara dengan perwakilan Dosen dari setiap program studi sebagian Dosennya mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang rendah dikarenakan banyak hal yang belum tercapai dari segi gaji yang belum sesuai, kesempatan promosi yang kurang, keluhan terhadap pengawasan dan kondisi kerja dan banyak perilaku dosen – dosen Z yang mencerminkan ketidakpuasan dalam bekerja seperti datang terlambat dalam bekerja, tidak maksimal dalam menyampaikan materi , seringkali dosen melakukan *Absenteisme* (ketidakhadiran), banyaknya dosen yang melakukan *Turn Over* (Keluarnya pekerja), tingkat penelitian publikasi yang rendah dalam nasional dan internasional, pengabdian masyarakat yang tidak rutin dilaksanakan dan tidak terpenuhinya standar pendidikan tinggi (D,Mardiana & R.R.Deri:2019). Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian perancangan instrument kepuasan kerja Dosen di Perguruan Tinggi Z yang valid dan reliabel untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan serta faktor – faktor apa saja yang masih belum terpenuhi. Karena alat ukur yang baik adalah alat ukur yang memiliki validitas dan reabilitas yang teruji dengan jelas (Rismayani Deri,R : 2018). Sehingga Perguruan Tinggi Z dapat mengambil intervensi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja dosen.

## METODOLOGI

### 1. Metode

Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif, yang menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencadarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin,dkk :2011).

### 2. Sample populasi

Untuk menentukan jumlah sample dari populasi menggunakan rumus Slovin (Hidayat, A : 2017)

$$n = \frac{N}{1+N e^2} \dots\dots\dots(1)$$

Dalam pengumpulan data ini, peneliti mengambil tingkat kepercayaan 90% dengan tingkat error 0,1, dari populasi dosen 366 (tiga ratus enam puluh enam) dengan responden sebanyak 79 orang yang diambil dari setiap prodi yang berbeda di Perguruan Tinggi Z.

3. Uji Validitas

Uji validitas untuk memastikan seberapa baik instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur dengan tepat dan benar, menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Halin, H : 2018) dengan nilai simpangan dari Person sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- $R_{xy}$  : Keeratan hubungan (korelasi)
- $N$  : Jumlah Subyek
- $x$  : Jumlah skor pertanyaan
- $y$  : Jumlah skor total pertanyaan
- $n$  : Jumlah sampel yang akan diuji
- $\sum X$  : Jumlah skor items
- $\sum Y$  : Jumlah skor total
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Membandingkan nilai r hitung (hasil uji validitas) dengan nilai r tabel (nilai tabel) dengan nilai signifikansi untuk uji signifikansi. Dimana jika nilai r hitung > r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Jika nilai r hitung < r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan (1%) tingkat signifikansi.

4. Uji Reabilitas

Untuk mengukur reabilitas ketepatan alat ukur, menggunakan *Croanbach's Alpha* (Halin, H : 2018) adalah sebagai berikut:

$$r_t = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right) \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

- $r_t$  : Reliabilitas Instrumen
- $n$  : Jumlah Butir Pertanyaan
- $s_i^2$  : Varians butir
- $s_t^2$  : Varians Total

Variabel dapat dikatakan reliable apabila diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

5. Pengukuran Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Tiap Variabel

Pengukuran tingkat kepuasan dosen berdasarkan variabel, pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dosen terhadap kondisi “ Pekerjaan, Gaji dan Upah, Kesempatan Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja”.

Pembobotan pemberian skor penelitian dilakukan sebagai berikut : Tidak Sesuai = 1, kurang sesuai = 2, cukup sesuai = 3, sangat sesuai =5. Dimana nilai untuk setiap elemen kepuasan kerja dosen diperoleh dengan cara mengalikan jumlah responden yang memilihnya dengan bobot dari tingkat kepuasan pekerja. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut Andri (2008) :

$$\text{Nilai} = (N_1 \times 1) + (N_2 \times 2) + (N_3 \times 3) + (N_4 \times 4) + (N_5 \times 5) \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

- N<sub>1</sub> : Jumlah responden yang memberikan penilaian “Tidak Sesuai”  
 N<sub>2</sub> : Jumlah responden yang memberikan penilaian “Kurang Sesuai”  
 N<sub>3</sub> : Jumlah responden yang memberikan penilaian “Cukup Sesuai”  
 N<sub>4</sub> : Jumlah responden yang memberikan penilaian “Sesuai”  
 N<sub>5</sub> : Jumlah responden yang memberikan penilaian “Sangat Sesuai”

6. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perguruan Tinggi Z yang beralamat di Kota Bandung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan juli 2019

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Berdasarkan uji validitas (3) instrumen dengan menggunakan rumus product moment 79 pertanyaan yang ada memiliki nilai r hasil > r table (0,286), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan instrument kepuasan kerja tersebut valid dan dapat dilanjutkan ke tahap penelitian berikutnya.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Terhadap “Pekerjaan”**

➤ **Pekerjaan (x1)**

Item x1	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n=79</sub>	Signifikan 1%	Kriteria
x1.1	0,771	0,286	0,000	Valid
x1.2	0,644	0,286	0,000	Valid
x1.3	0,640	0,286	0,000	Valid
x1.4	0,784	0,286	0,000	Valid
x1.5	0,735	0,286	0,000	Valid
x1.6	0,762	0,286	0,000	Valid
x1.7	0,694	0,286	0,000	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Terhadap “Gaji dan Upah”**

➤ **Gaji dan Upah (x2)**

Item x2	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n=79</sub>	Signifikan 1%	Kriteria
x2.1	0,601	0,286	0,000	Valid
x2.2	0,805	0,286	0,000	Valid
x2.3	0,836	0,286	0,000	Valid
x2.4	0,291	0,286	0,009	Valid
x2.5	0,791	0,286	0,000	Valid
x2.6	0,781	0,286	0,000	Valid
x2.7	0,817	0,286	0,000	Valid

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Terhadap “Kesempatan Promosi”**

➤ **Kesempatan Promosi (x3)**

Item x3	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel n=79</sub>	Signifikan 1%	Kriteria
x3.1	0,871	0,286	0,000	Valid
x3.2	0,895	0,286	0,000	Valid
x3.3	0,907	0,286	0,000	Valid

**Tabel Error! No text of specified style in document. Hasil Uji Validitas Terhadap “Pengawasan”**

➤ **Pengawasan (x4)**

Item x4	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ n=79}$	Signifikan 1%	Kriteria
x4.1	0,879	0,286	0,000	Valid
x4.2	0,896	0,286	0,000	Valid
x4.3	0,912	0,286	0,000	Valid
x4.4	0,901	0,286	0,000	Valid
x4.5	0,906	0,286	0,000	Valid
x4.6	0,888	0,286	0,000	Valid
x4.7	0,859	0,286	0,000	Valid
x4.8	0,812	0,286	0,000	Valid
x4.9	0,825	0,286	0,000	Valid
x4.10	0,881	0,286	0,000	Valid
x4.11	0,858	0,286	0,000	Valid

**Tabel.5 Hasil Uji Validitas Terhadap “Rekan Kerja”**

➤ **Rekan Kerja (x5)**

Item x5	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ n=79}$	Signifikan 1%	Kriteria
x5.1	0,883	0,286	0,000	Valid
x5.2	0,839	0,286	0,000	Valid
x5.3	0,857	0,286	0,000	Valid

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Terhadap “Kondisi Kerja”**

➤ **Kondisi Kerja (x6)**

Item x6	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ n=79}$	Signifikan 1%	Kriteria
x6.1	0,839	0,286	0,000	Valid
x6.2	0,866	0,286	0,000	Valid
x6.3	0,851	0,286	0,000	Valid
x6.4	0,913	0,286	0,000	Valid
x6.5	0,913	0,286	0,000	Valid
x6.6	0,871	0,286	0,000	Valid
x6.7	0,915	0,286	0,000	Valid

**Uji Reabilitas**

Untuk Uji reabilitas (2) hasil analisa didapatkan nilai *Cronbach’s Alpha* yang lebih besar dari nilai  $r$  kritis sebesar (0,60). Sehingga dapat dinyatakan butir – butir instrument penelitian tersebut reliable. Oleh karena itu alat ukur tersebut konsisten dan dapat di andalkan.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Dari Setiap Variabel**

Vriabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	<i>n Of Item</i>	Kesimpulan
Pekerjaan	0,840	0,60	7	Reliabel
Gaji dan Upah	0,831	0,60	7	Reliabel
Kesempatan Promosi	0,869	0,60	3	Reliabel
Pengawasan	0,969	0,60	11	Reliabel
Rekan Kerja	0,823	0,60	3	Reliabel
Kondisi Kerja	0,950	0,60	7	Reliabel

**Tingkat Kepuasan kerja dan anliasa setiap variabel**

**Tabel 8 Tingkat kepuasan kerja**

Jumlah Dari Pertanyaan Dan Responden	Nilai Median	Kepuasan Tinggi	Kepuasan Rendah
9562	119	58%	42%

Berdasarkan tabel terlihat dapat di analisa bahwa responden yang menyatakan kepuasannya tinggi berjumlah 58% dan yang menyatakan tingkat kepuasannya rendah 42%. Berdasarkan Perhitungan (4) Kepuasan kerja Dosen menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja tertinggi berasal dari nilai kepuasan terhadap “Rekan Kerja” sedangkan nilai paling rendah adalah kepuasan kerja terhadap “Kondisi Kerja” berikut ini adalah urutan kepuasan kerja berdasarkan variabel yang dapat di lihat sebagai berikut :

**Tabel 9 Hasil Keseluruhan Pengukuran Kepuasan kerja Dosen Terhadap “Pekerjaan”**

Variabel Kepuasan Dosen	Jawaban Responden					Total Jumlah Responden	Total Nilai Bobot	Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	N1	N2	N3	N4	N5				
Pekerjaan (X1)									
X1.1	1	1	27	34	16	79	300	Sesuai	287,86
X1.2	0	0	16	36	27	79	327	Sesuai	
X1.3	0	2	8	33	36	79	340	Sesuai	
X1.4	6	13	26	24	10	79	256	Cukup Sesuai	
X1.5	6	16	23	22	12	79	255	Cukup Sesuai	
X1.6	2	12	29	27	9	79	266	Cukup Sesuai	
X1.7	1	8	35	26	9	79	271	Sesuai	

**Tabel 10 Hasil Keseluruhan Pengukuran Kepuasan kerja Dosen Terhadap "Gaji dan Upah"**

Variabel Kepuasan Dosen Gaji dan Upah (X2)	Jawaban Responden					Total Jumlah Responden	Total Nilai Bobot	Total Nilai	Nilai Rata - Rata
	N1	N2	N3	N4	N5				
X2.1	2	8	40	21	8	79	262	Cukup Sesuai	230,30
X2.2	11	17	40	9	2	79	211	Cukup Sesuai	
X2.3	9	29	35	5	1	79	197	Cukup Sesuai	
X2.4	0	3	14	27	35	79	328	Sesuai	
X2.5	11	14	38	11	5	79	222	Cukup Sesuai	
X2.6	24	20	27	6	2	79	179	Kurang Sesuai	
X2.7	10	24	29	12	4	79	213	Cukup Sesuai	

**Tabel 11 Hasil Keseluruhan Pengukuran Kepuasan kerja Dosen Terhadap "Kesempatan Promosi"**

Variabel Kepuasan Dosen Kesempatan promosi (X3)	Jawaban Responden					Total Jumlah Responden	Total Nilai Bobot	Total Nilai	Nilai Rata - Rata
	N1	N2	N3	N4	N5				
X3.1	4	20	26	23	6	79	244	Cukup Sesuai	236
X3.2	5	21	33	11	9	79	235	Cukup Sesuai	
X3.3	5	20	38	10	6	79	229	Cukup Sesuai	

**Tabel 12 Hasil Keseluruhan Pengukuran Kepuasan kerja Dosen Terhadap "Pengawasan"**

Variabel Kepuasan Dosen pengawasan (X4)	Jawaban Responden					Total Jumlah Responden	Total Nilai Bobot	Total Nilai	Nilai Rata - Rata
	N1	N2	N3	N4	N5				
X4.1	4	12	36	20	7	79	251	Cukup Sesuai	258,63
X4.2	4	14	30	25	6	79	252	Cukup Sesuai	
X4.3	3	9	31	27	9	79	267	Cukup Sesuai	

X4.4	2	12	30	26	9	79	265	Cukup Sesuai
X4.5	3	14	32	23	7	79	254	Cukup Sesuai
X4.6	0	13	34	25	7	79	263	Cukup Sesuai
X4.7	4	13	36	22	4	79	246	Cukup Sesuai
X4.8	3	12	27	29	8	79	264	Cukup Sesuai
X4.9	1	11	38	19	10	79	263	Cukup Sesuai
X4.10	2	10	31	31	5	79	264	Cukup Sesuai
X4.11	4	10	34	25	6	79	256	Cukup Sesuai

**Tabel 13 Hasil Keseluruhan Pengukuran Kepuasan kerja Dosen Terhadap "Rekan Kerja"**

Variabel Kepuasan Dosen	Jawaban Responden					Total Jumlah Responden	Total Nilai Bobot	Total Nilai	Nilai Rata - Rata
	N1	N2	N3	N4	N5				
Rekan Kerja (X5)									
X5.1	1	2	18	37	21	79	312	Sesuai	305,33
X5.2	0	3	30	36	10	79	290	Sesuai	
X5.3	0	1	20	38	20	79	314	Sesuai	

**Tabel 14 Hasil Keseluruhan Pengukuran Kepuasan kerja Dosen Terhadap "Kondisi Kerja"**

Variabel Kepuasan Dosen	Jawaban Responden					Total Jumlah Responden	Total Nilai Bobot	Total Nilai	Nilai Rata - Rata
	N1	N2	N3	N4	N5				
Kondisi Kerja (X6)									
X6.1	10	26	28	11	4	79	210	Cukup Sesuai	209,42
X6.2	9	25	24	18	3	79	218	Cukup Sesuai	
X6.3	11	23	34	7	4	79	207	Cukup Sesuai	
X6.4	6	32	30	10	1	79	205	Cukup Sesuai	
X6.5	8	30	27	12	2	79	207	Cukup Sesuai	
X6.6	7	26	28	16	2	79	217	Cukup Sesuai	

X6.7	7	32	31	7	2	79	202	Cukup Sesuai	
------	---	----	----	---	---	----	-----	--------------	--

**Tabel 15. Peringkat Kepuasan Kerja**

NO	VARIABEL	NILAI
1	Pekerjaan	287,86
2	Gaji dan Upah	230,30
3	Kesempatan Promosi	236
4	Pengawasan	258,63
5	Rekan Kerja	305,33
6	Kondisi Kerja	209,42

Hal tersebut menunjukkan bahwa Dosen di Perguruan Tinggi Z hampir setengahnya memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada pelayanan terhadap pengajaran, pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat yang tidak optimal yang mana pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif terhadap seluruh *stakeholder*. Oleh karena itu Perguruan Tinggi Z perlu memperhatikan dan meningkatkan variabel-variabel penunjang kepuasan kerja yang masih rendah.

## SIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian Validitas Pertanyaan yang ada dapat disimpulkan bahwa pertanyaan – pertanyaan tersebut valid, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja.
2. Hasil uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja.
3. Terdapat 58% Dosen yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan 42% yang memiliki kepuasan kerja rendah. Dimana variabel nilai yang menunjukkan tingkat kepuasan yang paling tinggi adalah kepuasan kerja terhadap “Rekan Kerja”. Nilai yang menunjukkan tingkat kepuasan yang adalah nilai kepuasan terhadap “Kondisi Kerja”.

## DAFTAR PUSTAKA

- R. Deri, Rahmi. 2018. Perancangan Penilaian Disiplin Kerja Perawat Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit XYZ. Diakses dari <http://ojs.uninus.ac.id/index.php/NUSTRIAL/article/view/362>
- D. Mardiana & R.R Deri. 2019. Peran Lembaga Penjaminan Mutu dalam Membangun Budaya Mutu di Uninus. Bali : Universitas Udayana.
- Hapsari, R., Astuti,R & Anggarini,S. 2014. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Malang : Universitas Brawijaya.
- Halin, H. 2018. Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Semen Baturaja di Palembang Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Jurnal ecoment Global 3 (2).
- Luthan, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : ANDI.
- M Ghozali, I. 2013. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*”. Badan Penerbit islam Diponegoro:Semarang.

- Mira. 2013. "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekan Baru". Riau.
- Mueljono, D. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. PT. elex Media Kompatindo. Jakarta.
- Munandar,A.S. 2008. *Psikologi Industri*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Riansari,T., Sudiro,A & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/468>.