**ARTIKEL**

**PEPENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI, KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN DOSEN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN**

**(Survey Pada Dosen PTS di Kota Tangerang Raya)**

***THE INFLUENCE OF SERVICE LEADERSHIP, COMMUNICATION, DEVELOPMENT, COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPLICATATIONS ON LECTURER PERFORMANCE***

***(SURVEY ON PTS LECTURER IN THE CITY OF TANGERANG RAYA)***

**Oleh:**

**FAUZAN HAKIM**

**NPM: 179010006**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

**Fauzan Hakim, NPM: 179010006 Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Komunikasi, Pengembangan Dosen, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen (Survey Pada Dosen PTS di Kota Tangerang Raya). Dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Eddy Jusuf Sp., MSi., M. Kom dan Prof. Dr. H. Popo Suryana, SE., M.Si.**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis deskripsi dan pengaruh kepemimpinan melayani, komunikasi dosen, pengembangan dosen, dan kompensasi dosen terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen pada Dosen PTS Tangerang Raya.

Penelitian ini menggunakan metode *descriptive* dan *explanatory survey* sehingga penelitian 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 Dosen PTS Tangerang Raya, dengan sampel penelitian sebanyak 306 responden yang diwakili oleh dosen dari jumlah populasi sebanyak 1304. Data penelitian diperoleh dari kuesioner 5 poin skala ordinal.

Secara simultan dan parsial Hasil analisis deskriptif dan verifikatif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja dosen, terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dosen terhadap kepuasan kerja dosen, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan dosen terhadap kepuasan kerja dosen dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dosen terhadap kepuasan kerja dosen.

Hasil penelitian menegaskan pentingnya kepemimpinan melayani, komunikasi dosen, pengembangan dosen,dan kompensasi dosen terhadap kinerja pada dosen Perguruan Tinggi Swasta Tangerang Raya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan melayani, komunikasi dosen, pengembangan dosen, kompensasi dosen, kepuasan kerja dosen, kinerja dosen.

***ABSTRACT***

*The research aims to determine, test and analyze the description and influence of servant leadership, lecturer communication, lecturer development, and lecturer compensation on job satisfaction and its implications for lecturer performance at PTS Tangerang Raya Lecturers.*

*This research uses descriptive and explanatory survey methods so that the research is descriptive and verification, namely collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses to obtain conclusions and suggestions using path analysis. The research was conducted on Tangerang Raya PTS lecturers, with a research sample of 306 respondents represented by lecturers from a population of 1304. Research data was obtained from a 5-point ordinal scale questionnaire.*

*Simultaneously and partially, the results of the descriptive and verification analysis show that there is a significant influence between servant leadership on lecturer job satisfaction, there is a significant influence between lecturer communication on lecturer job satisfaction, there is a significant influence between lecturer development on lecturer job satisfaction and there is a significant influence between lecturer compensation and lecturer job satisfaction.*

*The research results confirm the importance of servant leadership, lecturer communication, lecturer development, and lecturer compensation on the performance of lecturers at the Greater Tangerang Private University.*

***Keywords:*** *Servant leadership, lecturer communication, lecturer development, lecturer compensation, lecturer job satisfaction, lecturer performance.*

**RINGKESAN**

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nangtukeun, nguji jeung nganalisis deskripsi jeung pangaruh kapamingpinan pamong, komunikasi dosen, kamekaran dosen, jeung kompensasi dosen kana kasugemaan gawé katut implikasina kana kinerja Dosen di PTS Tangerang Raya Dosen.

Ieu panalungtikan ngagunakeun metode deskriptif jeung explanatory survey sangkan panalungtikan mangrupa deskriptif jeung verifikasi, nya eta ngumpulkeun, nepikeun, nganalisis jeung nguji hipotésis pikeun meunangkeun kacindekan jeung saran ngagunakeun analisis jalur. Panalungtikan dilaksanakeun ka Dosen PTS Tangerang Raya, kalayan sampel panalungtikan 306 résponden anu diwakilan ku Dosen tina populasi 1304. Data panalungtikan dimeunangkeun tina angkét skala ordinal 5 titik.

Sacara simultan jeung sawaréh, hasil analisis deskriptif jeung verifikasi nuduhkeun yen aya pangaruh anu signifikan antara kapamingpinan pagawe kana kapuasan gawe dosen, aya pangaruh anu signifikan antara komunikasi dosen kana kapuasan gawe dosen, aya pangaruh anu signifikan antara kamekaran dosen ka dosen. kapuasan gawé sarta aya pangaruh anu signifikan antara kompensasi Dosen jeung kapuasan gawe dosen.

Hasil panalungtikan negeskeun pentingna kapamingpinan hamba, komunikasi Dosen, pengembangan Dosen, jeung kompensasi Dosen kana kinerja Dosen di Universitas Swasta Tangerang Raya.

**Kecap Konci:** Kapamingpinan pagawe, komunikasi dosen, pengembangan dosen, kompensasi dosen, kapuasan gawe dosen, kinerja dosen.

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Berdasarkan hasil pengamatan dan studi litelatur yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil pra survei pada 30 responden yang memberikan penilaian terhadap Kompensasi Dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya dengan 2 dimensi, yaitu: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dengan besaran nilai rata-rata sebesra 2,896 dengan kriteia "cukup”

Adapun dimensi yang terrendah dari variabel kompensasi dosen adalah dimensi kompensasi finansial. Hal ini dapat dipahami Sebagian besar dosen pendapatannya masih belum tinggi, disamping itu pendapatan diantara dosen masih merata.

Adapun alasan peneliti memilih lokus penelitian pada Universitas Swasta di Tangarang Raya didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut : 1). Tangerang Raya merupakan Kota dan Kabupaten yang berbatasan dengan Provinsi DKI Jakarta sebagai pusat pemerintahan, pusat bisnis, dimana aktivitas pembangunan dalam berbagai bidang sangat pesat. 2). Tangerang Raya sebagai Penghubung diantara DKI Jakarta kota Serang dan Cilegon serta Kota/Kabupaten di Pulau Sumatera sehingga mobilitas penduduknya sangat tinggi. 3). Perkembangan pembangunan di Tangerang Raya, khususnya pembangunan bidang ekonomi dan pembangunan bidang Pendidikan berkembang dengan pesat, sehingga memerlukan tenaga yang kompeten pada bidang ekonomi dan pendidikan. 4). Keenam Universitas swasta merupakan Universitas Swasta unggulan di Tangerang Raya yang telah memperoleh Akreditasi Institusi, yang memiliki jumlah mahasiswa terbesar di bandingkan dengan PTS lainnya, sehinggga perlu memiliki kinerja dosen yang berkualitas.. 5). Dalam pengembangan kinerja dosen di Universitas Swasta di Tangerang Raya tersebut belum optimal.

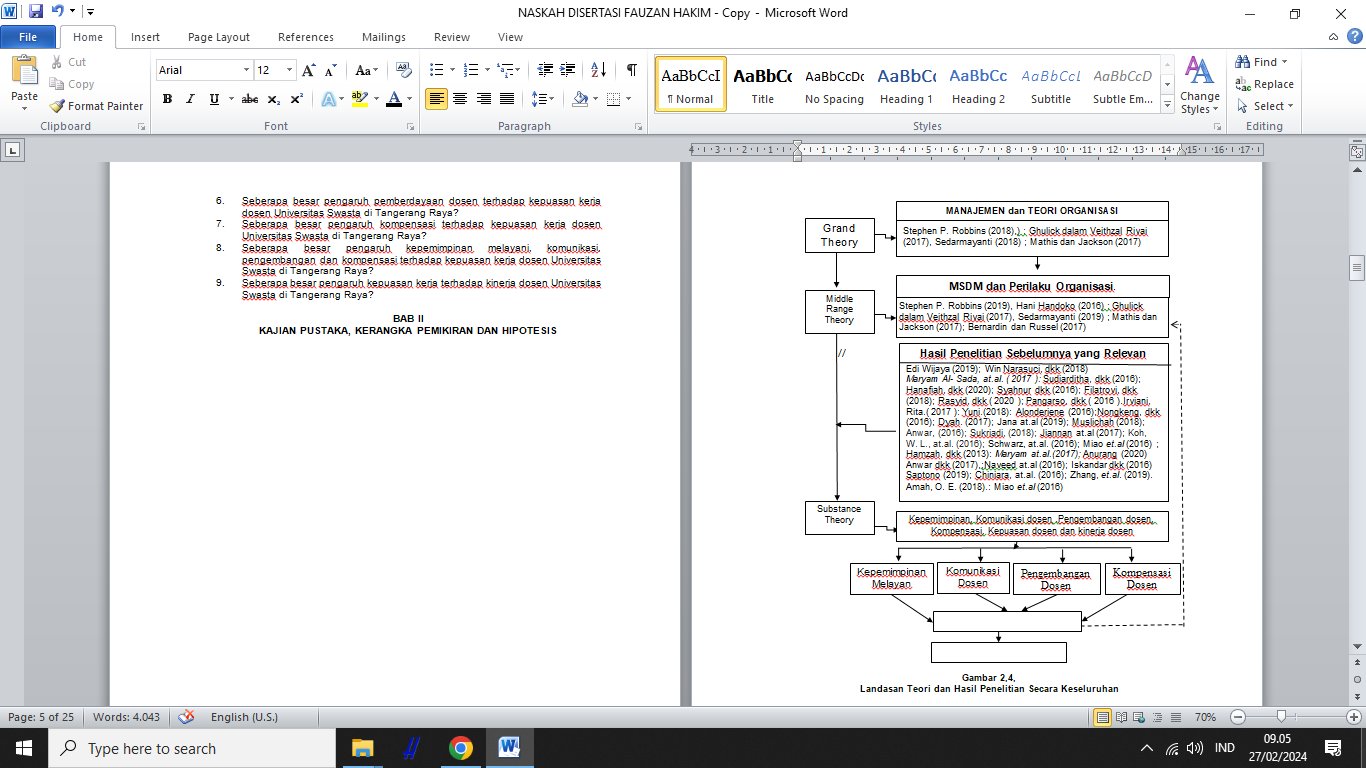
Berdasarkan pada uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh** **kepemimpinan melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen dan Kompensasi dosen Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Kinerja Dosen” (Survei Pada** **Universitas Swasta di Tangerang Raya) “.**

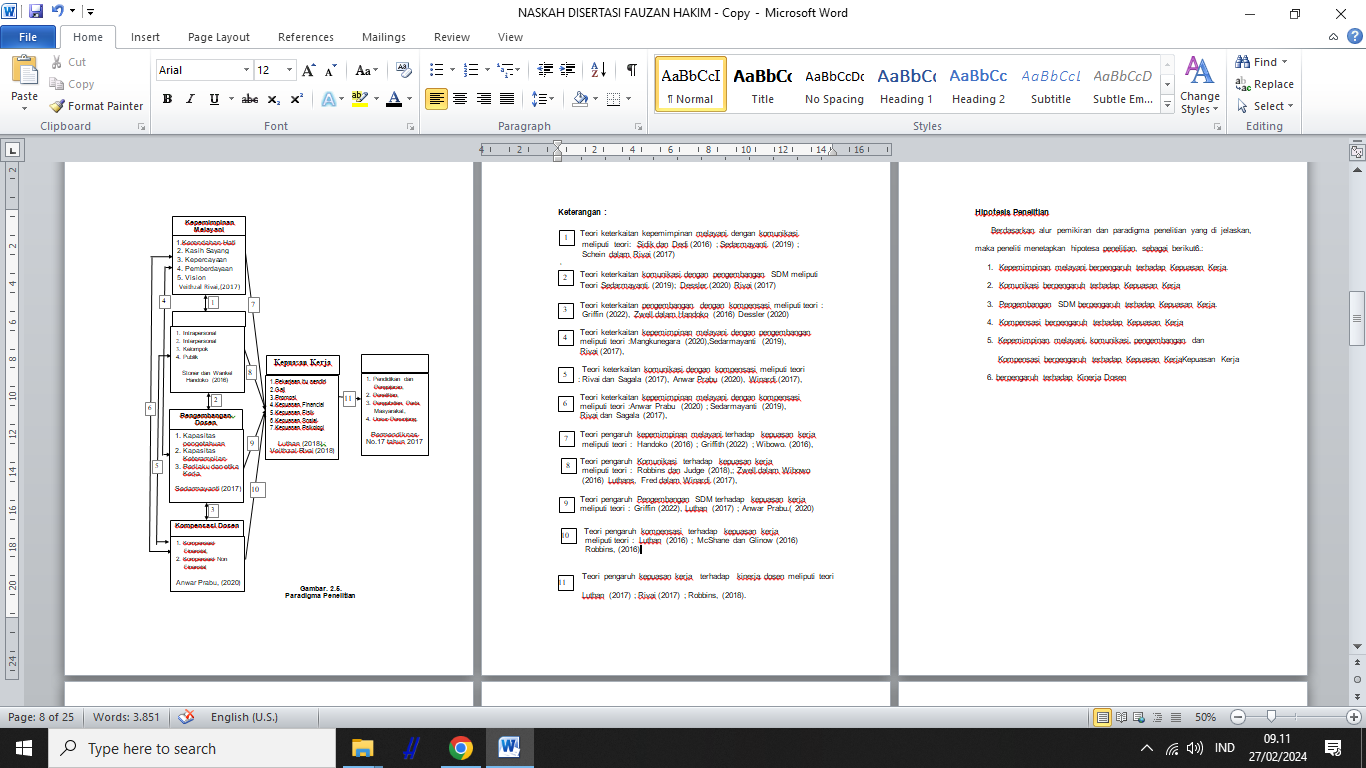
**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepemimpinan melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen Dan kompensasi Universitas Swasta di Tangerang Raya?
2. Bagaimana kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?
3. Bagaimana kinerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya
5. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?
6. Seberapa besar pengaruh pemberdayaan dosen terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?
8. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan melayani, komunikasi, pengembangan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?
9. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Swasta di Tangerang Raya?

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**





**Keterangan :**

Teori keterkaitan kepemimpinan melayani dengan komunikasi

1

meliputi teori: Sidik dan Dedi (2016) ; Sedarmayanti (2019) ;

Schein dalam Rivai (2017)

‘

Teori keterkaitan komunikasi dengan pengembangan SDM meliputi

2

Teori Sedarmayanti (2019); Dessler (2020) Rivai (2017)

Teori keterkaitan pengembangan dengan kompensasi meliputi teori :

3

Griffin (2022), Zwell dalam Handoko (2016) Dessler (2020)

Teori keterkaitan kepemimpinan melayani dengan pengembangan

4

meliputi teori :Mangkunegara (2020),Sedarmayanti (2019),

Rivai (2017),

Teori keterkaitan komunikasi dengan kompensasi meliputi teori

5

: Rivai dan Sagala (2017), Anwar Prabu (2020), Winardi (2017),

Teori keterkaitan kepemimpinan melayani dengan kompensasi

6

meliputi teori :Anwar Prabu (2020) ; Sedarmayanti (2019),

Rivai dan Sagala (2017),

Teori pengaruh kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja

7

meliputi teori :  Handoko (2016) ; Griffith (2022) ; Wibowo. (2016),

Teori pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja

8

meliputi teori : Robbins dan Judge (2018),; Zwell dalam Wibowo

(2016) Luthans, Fred dalam Winardi (2017),

Teori pengaruh Pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja

9

meliputi teori : Griffin (2022), Luthan (2017) ; Anwar Prabu.( 2020)

Teori pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

10

meliputi teori : Luthan (2016) ; McShane dan Glinow (2016)

Robbins, (2016)

11

Teori pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen meliputi teori Luthan (2017) ; Rivai (2017) ; Robbins, (2018).

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan alur pemikiran dan paradigma penelitian yang di jelaskan, maka peneliti menetapkan hipotesa penelitian, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
5. Kepemimpinan melayani, komunikasi, pengembangan dan
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan KerjaKepuasan Kerja
7. berpengaruh terhadap Kinerja Dosen

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis kuantitatif. Priadana dan Denok (2021:3) 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, komplek dan terperinci.

Menurut Sugiyono (2017: 23) metode penelitian kuantitatif adalah: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**Populasi Penelitian**

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah dosen yang bekerja di di Universitas Terakreditasi di Tangerang Raya dengan total sebanyak 1.304 Dosen sebagaimana di jabarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**

**Akreditasi dan Dosen Tetap Di Universitas Terakreditasi**

**Di Tangerang Raya**.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **Nama Universitas** | **Akreditasi** | **Jumlah** |
| 1 | Multimedia Nusantara | A | 120 |
| 2 | Bina Nusantara Alam Sutera | A | 132 |
| 3 | Gunadarma Kampus K | A | 112 |
| 4 | Muhammadiyah Tangerang | B | 443 |
| 5 | Raharja | B | 125 |
| 6 | Islam Syekh Yusuf | B | 215 |
| 7 | Buddhi Dharma | B | 157 |
|  | Jumlah Dosen |  | 1.304 |

Sumber: PD Dikti 2022. Data diolah.

Penetapan Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *cluster proporsionale random sampling,* yaitu penarikan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi dimana jumlah sampel ditentukan oleh banyaknya populasi masing-masing wilayah. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus metode SLOVIN, adapun rumus metode SLOVIN adalah sebagai berikut:

*n* =  = = 306,103

Dibulatkan menjadi 306 Responden

Dimana:

*N* = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presisi yang ditetapkan sebesar 5 persen.

Adapun banyaknya anggota sampling frame (Dosen tetap ASN dan Yayasan) dapat dilihat pada tabel 3.4. di bawah ini.

**Tabel. 3.4.**

**Sampling Frame Responden Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **Nama Universitas** | **Akreditasi** | **JAD** | | | | **Jumlah** |
| AA | L | LK | GB |
| 1 | Multimedia Nusantara | A | 8 | 12 | 7 | 1 | 28 |
| 2 | Bina Nusantara Alam Sutera | A | 8 | 13 | 8 | 1 | 31 |
| 3 | Gunadarma Kampus K | A | 10 | 10 | 6 | - | 26 |
| 4 | Muhammadiyah Tangerang | B | 67 | 32 | 4 | 1 | 104 |
| 5 | Raharja | B | 11 | 15 | 2 | 1 | 29 |
| 6 | Islam Syekh Yusuf | B | 20 | 27 | 3 | 1 | 51 |
| 7 | Buddhi Dharma | B | 18 | 18 | 1 | - | 37 |
|  | Jumlah Dosen | | | | | | 306 |

Sumber : Data diolah Peneliti.

**Analisis Verifikatif**

Paradigma penelitian ini menggambarkan paradigma jalur sehingga teknik analisis statistik yang digunakan ialah *path analysis* (analisis jalur). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi. Menurut Sugiyono (2020:49) dinamakan paradigma jalur, karena terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara (Z). Dengan adanya variabel antara ini, akan dapat diketahui hubungan atau korelasi antara hubungan independen dengan dependen apakah terdapat hubungan langsung (Sugiyono; 2020:49).

Analisis yang dilakukan menggunakan analisis jalur ( Path Analysis), adalah untuk melihat pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Komunikasi, Pengembangan Dosen, Kompensasi Tehadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Dosen PTS di Kota Tangerang Raya. Pertimbangan penggunaan metode análisis jalur adalah sebagai berikut :

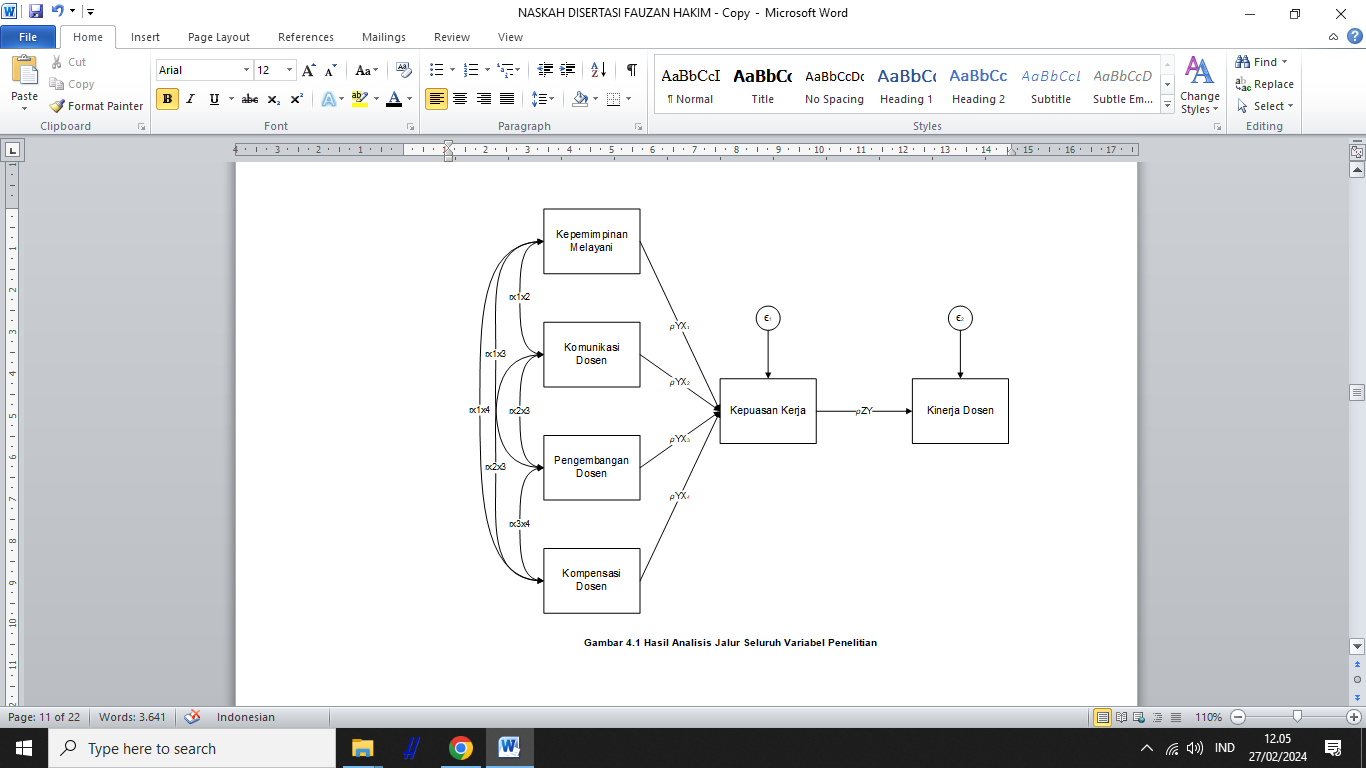
1. Metode ini mampu memberikan kejelasan hubungan dan besaran antar variabel penelitian yang sangat berguna bagi upaya peneliti dalam mengetahui lebih dalam berbagai variabel yang diteliti.
2. Analisis jalur cocok untuk menganalisis hubungan sebab akibat, baik mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung sejumlah variabel penyebab terhadap variabel akibat, baik secara parsial maupun simultan
3. Analisis jalur cocok untuk jumlah sampel yang lebih dari 100 responden dan data diolah bersifat *exploratory* serta data dapat diobservasi secara langsung di lapangan.
4. Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural (Sugiyono; 2017).

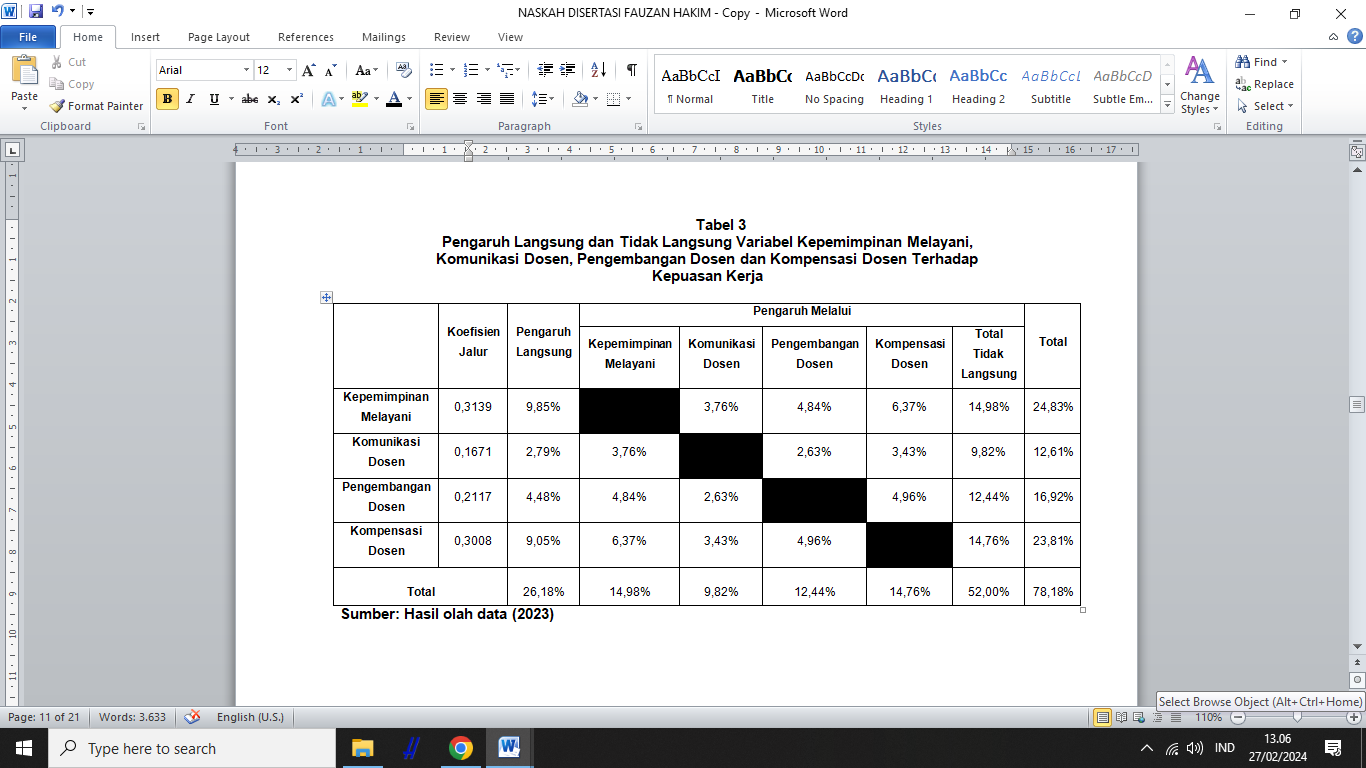
**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil estimasi SPSS dari masing-masing variabel penelitian, perlu dijelaskan lebih lanjut. Penjelasan ini diperlukan karena masing-masing variabel diukur secara tidak langsung, tetapi dibentuk oleh sejumlah indikator yang perlu ditelaah peranannya untuk membentuk variabel-variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya, akan dibahas dalam masing-masing hipotesis.

Model analisis jalur yang akan diolah dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh model seperti dalam Gambar 4.1 berikut ini.





**Pengaruh Simultan Kepemimpinan Melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen dan Kompensasi Dosen Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh besaran Koefisien determinasi (R2) yang dinyatakan dalam persentase mengambarkan besarnya kontribusi keempat variabel bebas yaitu Kepemimpinan Melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen dan Kompensasi Dosen Terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 78,18%.

Dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja, maka Universitas Terakreditasi di Tangerang Raya harus mendorong para Dosen untuk menerapkan variabel-variabel Kepemimpinan Melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen dan Kompensasi Dosen Terhadap Kepuasan Kerja yang lebih terencana dan terprogram secara efektif dan efisien, agar lebih mampu meningkatkan Kepuasan Kerja. Disamping itu Universitas Terakreditasi di Tangerang Raya harus lebih memberikan kesempatan pada Dosen mereka untuk lebih meningkatkan pendidikan dan keahliannya, Pimpinan juga harus memberikan contoh keteladanan pada bawahannya, yang meliputi: Kepemimpinan Melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen dan Kompensasi Dosen Terhadap Kepuasan Kerja.

Adapun perinciannya dan pembahasan setiap variabelnya sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Melayani memberikan pengaruh terbesar pada Kepuasan Kerja, dimana pengaruh langsungnya lebih besar dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Kepemimpinan Melayani tersebut merupakan variabel yang dominan.
2. Komunikasi Dosen memberikan pengaruh terkecil pada Kepuasan Kerja, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Komunikasi Dosen tersebut merupakan variabel yang tidak dominan.
3. Pengembangan Dosen memberikan pengaruh terbesar ketiga pada Kepuasan Kerja, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Pengembangan Dosen tersebut merupakan variabel yang tidak dominan.
4. Kompensasi Dosen memberikan pengaruh terbesar kedua pada Kepuasan Kerja, dimana pengaruh langsungnya lebih kecil dari total pengaruh tidak langsung, maka variabel Kompensasi Dosen tersebut merupakan variabel yang tidak dominan.

Dengan demikian secara simultan variabel Kepemimpinan Melayani, Komunikasi Dosen, Pengembangan Dosen dan Kompensasi Dosen Terhadap Kepuasan Kerja pada Universitas Terakreditasi di Tangerang Raya memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembentukan Kepuasan Kerja pada Universitas Terakreditasi di Tangerang Raya.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil analisis verifiktif diketahui bahwa secara parsial, Kepuasan Kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen. Adapun total kontribusi yang diberikan oleh Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Dosenadalah sebesar 0,8517 atau 85,18%. Variabel Kepuasan Kerjamemiliki nilai pengaruh besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerjamerupakan variabel yang dominan.

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai *t*hitung variabel Kepuasan Kerjaberada pada daerah penolakan hipotesis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa *H*0 ditolak dan *H*1 diterima, artinya Kepuasan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Dosen.

Mengingat nilai koefisien determinasinya terbesar pada model ini, maka variabel Kepuasan Kerjamerupakan variabel yang besar dalam membentuk Kinerja Dosen. Hal ini dipahami karena kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan bagi dosen. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas akademik, seperti mengajar, melakukan penelitian, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain dari itu, kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan kolaborasi dan kerjasama antara dosen dan kolega lainnya di universitas. Dosen yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung terbuka untuk berbagi pengetahuan, berkolaborasi dalam proyek penelitian, dan mendukung inisiatif akademik lainnya.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Melayani pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik, dengan dimensi tertingginya adalah Pemberdayaan, sedangkan Dimensi terendahnya adalah Kepercayaan.
2. Komunikasi Dosen pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Publik, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Intrapersonal.
3. Pengembangan Dosen pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Perilaku dan Etika Kerja, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Kapasitas Keterampilan.
4. Kompensasi Dosen pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Kompensasi Non-Finansial, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Kompensasi Finansial.
5. Kepuasan Kerja pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Kepuasan Finansial, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Pekerjaan Itu Sendiri.
6. Kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini ada pada kategori cukup baik menuju baik dengan dengan dimensi tertingginya adalah: Pengabdian Pada Masyarakat, sedangkan dimensi terendahnya adalah: Unsur Penunjang.
7. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Melayani terhadap Kepuasan Kerjaadalah sebesar 24,83%. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kepemimpinan Melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dikarenakan pendekatan Kepemimpinan Melayanimenempatkan dosen sebagai pusat perhatian dan memprioritaskan pelayanan serta kesejahteraan mereka. Pemimpin yang melayani berusaha untuk memahami dan mendukung kebutuhan akademik, profesional, dan pribadi dosen. Dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan pengakuan atas kontribusi dosen, kepemimpinan melayani menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif, di mana dosen merasa dihargai dan didukung dalam mengatasi tantangan akademik. Pemimpin yang melayani juga memperhatikan keseimbangan kerja-hidup dosen, memberi kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan karir, dan memberdayakan mereka dalam pengambilan keputusan. Dukungan dan perhatian ini menciptakan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi, meningkatkan motivasi dosen, dan berdampak positif pada kualitas pengajaran, penelitian, dan pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh dosen. Dalam lingkungan kepemimpinan melayani, dosen merasa diakui, dihargai, dan diinspirasi untuk berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan universitas.
8. Pengaruh Variabel Komunikasi Dosenterhadap Kepuasan Kerja sebesar 12,61%. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Komunikasi Dosenberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena komunikasi di antara dosen dan pimpinan atau manajemen universitas mungkin terbatas atau kurang terbuka. Adanya kesenjangan dalam komunikasi atau kurangnya saluran yang efektif untuk menyampaikan pandangan dan masalah dosen, hal ini dapat menyebabkan perasaan kurang dihargai atau kurangnya kepuasan dalam pekerjaan mereka. Selain dari itu, fokus utama dosen mungkin lebih tertuju pada aspek pekerjaan lainnya seperti mengajar, melakukan penelitian, atau memberikan pelayanan kepada masyarakat. Akibatnya, mereka mungkin memiliki waktu yang terbatas untuk berpartisipasi dalam forum komunikasi atau pertemuan dengan pimpinan atau manajemen universitas.
9. Pengaruh Variabel Pengembangan Dosenterhadap Kepuasan Kerja sebesar 16,92%. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Pengembangan Dosenberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan sumber daya di universitas yang menghambat pelaksanaan program pengembangan dosen secara menyeluruh. Keterbatasan anggaran dan infrastruktur dapat mengurangi kesempatan bagi dosen untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan lainnya, sehingga menyebabkan kurangnya rasa pengakuan dan perhatian terhadap perkembangan profesional mereka. Selain dari itu, kurangnya kesadaran atau pemahaman mengenai pentingnya pengembangan dosen dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas pengajaran. Jika manajemen universitas tidak sepenuhnya menyadari manfaat dari pengembangan dosen, mereka mungkin tidak mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk mendukung program pengembangan yang efektif.
10. Pengaruh Variabel Kompensasi Dosenterhadap Kepuasan Kerja sebesar 23,81%. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Pengembangan Dosenberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini disebabkan karena gaji dan tunjangan yang diberikan Universitas sudah kompetitif, sehingga memungkinkan dosen untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka dan meningkatkan tingkat stabilitas keuangan. Dengan memiliki kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, dosen dapat fokus pada tugas-tugas akademik tanpa tekanan finansial yang berlebihan. Selain dari itu, kompensasi yang diberikan sudah adil atas kontribusi dosen dalam mengajar, melakukan penelitian, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dosen yang merasa dihargai atas dedikasi dan usaha mereka akan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan melakukan penelitian yang inovatif.
11. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan Melayani, Komunikasi Dosen,Pengembangan Dosen dan Kompensasi Dosensecara simultan terhadap Kepuasan Kerja di Universitas Swasta di Tangerang Raya. Dimana keempat variabel bebas tersebut, merupakan variabel dominan yang membentuk Kepuasan Kerja dari Universitas Swasta di Tangerang Raya.
12. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen sebesar 85,18%. Hasil pengujian hipotesa menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Hal ini dipahami karena kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan bagi dosen. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas akademik, seperti mengajar, melakukan penelitian, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain dari itu, kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan kolaborasi dan kerjasama antara dosen dan kolega lainnya di universitas. Dosen yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih cenderung terbuka untuk berbagi pengetahuan, berkolaborasi dalam proyek penelitian, dan mendukung inisiatif akademik lainnya.
13. Hasil dari Expert Judgement yang dilakukan kepada Praktisi, Pengambil Kebijakan dan Akademisi sebagai berikut :
14. Upaya optimalisasi peningkatan Kepemimpinan Melayani pada Universitas Swasta di Tangerang Raya yang intensif dan berkelanjutan akan dapat meningkatkan kualitas Kepemimpinan Melayani. Upaya peningkatan kepemimpinan melayani perlu terus dilaksanakan dan dikembangkan secara menyeluruh serta berkisinambungan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dosen yang sekaligus akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja dosen.
15. Upaya peningkatan kepuasan kerja dosen perlu terus dilaksanakan dan dikembangkan secara menyeluruh serta berkesinambungan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja dosen pada Universitas Swasta di Tangerang Raya
16. Upaya peningkatan Kinerja Dosen perlu terus dilaksanakan lebih efektif dan kembangkan secara menyeluruh serta berkesinambungan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja Universitas dan akan memberikan dampak pada Citra Universitas dalam kepercayaan masyarakat
17. Kinerja dosen di Universitas Swasta Tangerang Raya terus meningkat karena berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan dosen baik kebijakan dari Universitas maupun dari Pemerintah
18. Komitmen Dosen dan Pimpinan perguruan tinggi di Unversitas Swasta Tangerang Raya untuk terus meningkatkan kinerja karena sebagai tuntutan menjadi Universitas yang unggul dalam Upaya menjaga kepercayaan masyarakat