

**LAPORAN PELAKSANAAN  
SURVEI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN**



Disusun oleh:  
Tim Penjaminan Mutu  
Sekolah Pasca Sarjana

**SEKOLAH PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN SURVEI TENAGA KEPENDIDIKAN**

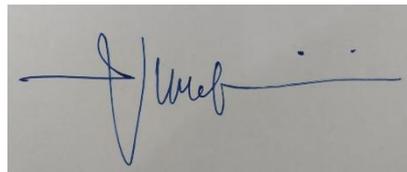
- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 1. Judul                     | : Laporan Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan |
| 2. Ketua Gugus Penjamin Mutu |   |
| a. Nama lengkap              | : Dr Imam Syafii, M.Pd                        |
| b. Jenis Kelamin             | : Laki-Laki                                   |
| c. NIDN                      | : 0320047702                                  |
| d. Pangkat/Golongan          | : Penata / IIC                                |
| e. Jabatan Fungsional        | : Lektor Kepala                               |
| f. Fakultas/Prodi            | : Sekolah Pasca Sarjana                       |
| g. Alamat Rumah              | : Jl Warung Buncit No 17                      |
| h. No HP/Email               | : imamsyafiin@uhamka.ac.id                    |
| 3. Waktu Pelaksanaan         | : April 2023                                  |

Mengetahui,  
Ketua LPM UHAMKA


Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd  
NIDN. 0316078501

Jakarta, April 2023  
Ketua Peneliti



Dr Imam Syafi'i, M.Pd  
NIDN. 0320047702

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, penelitian kepuasan tenaga kependidikan di Sekolah Pasca Sarjana telah dapat diselesaikan dan dilaporkan. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan kegiatan ini, dari mulai awal pelaksanaan sampai akhir pelaksanaan kegiatan sehingga dapat tersusun dalam bentuk laporan kepuasan untuk tahun 2023 ini. Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada :

- a. Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor UHAMKA beserta jajarannya
- b. Dr. Ishaq Nurdin, M.Pd selaku Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) beserta jajarannya
- c. Prof Dr H Ade Hikmat, M.Pd selaku Direktur SPS UHAMKA beserta jajarannya
- d. Para responden yaitu tenaga kependidikan di lingkungan SPS UHAMKA yang telah meluangkan waktunya berpartisipasi dalam penelitian ini.

Kami menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan sarannya demi penyempurnaan laporan ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Mei 2023

Ketua Gugus Penjaminan Mutu SPS UHAMKA

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus.....	2
D. Manfaat Penelitian .....	3
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	3
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>4</b>
A. Tenaga Kependidikan .....	4
B. Kepuasan Kerja.....	5
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>8</b>
A. Desain Penelitian .....	8
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	8
C. Populasi Penelitian .....	8
D. Metode Pengumpulan Data .....	8
E. Analisis Data .....	8
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>10</b>
A. Karakteristik responden .....	10
B. Tingkat Kepuasan .....	13
<b>BAB V RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI .....</b>	<b>21</b>
A. Rencana Tindak Lanjut.....	21
B. Rekomendasi.....	21
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>22</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>23</b>
1. Biodata Peneliti .....	23
2. Data Penelitian .....	27
3. Analisis Data .....	27

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah Pasca Sarjana (SPS) Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA (UHAMKA) terdiri dari 10 program studi yaitu magister dan satu doktor yang diharapkan mampu mencetak intelektual bidang kesehatan yang dapat diaplikasikan di wilayah kerjanya. Sekolah Pasca Sarjana (SPS) Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA) Jakarta menyadari bahwa memenuhi tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan tinggi bukan sekedar untuk mendapatkan nilai akreditasi yang baik dari LAM-PTKes. Keberhasilan fakultas sebagai unit kerja dalam perguruan tinggi sangat ditentukan oleh mutu pelayanan yang diberikan, di mana pelayanan yang bermutu dapat diidentifikasi melalui kepuasan pelanggan, dalam hal ini adalah mahasiswa.

Sekolah Pasca Sarjana (SPS) Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA (UHAMKA) Jakarta menyadari bahwa memenuhi tuntutan masyarakat terhadap kualitas pendidikan tinggi bukan sekedar untuk mendapatkan nilai akreditasi yang baik dari LAM-PTKes. Kualitas pendidikan telah menjadi tujuan utama SPS UHAMKA sebagaimana terkandung dalam visi SPS UHAMKA yaitu mewujudkan Institusi Pendidikan Tinggi Kesehatan yang unggul dalam kecerdasan intelektual, emosioan dan spiritual.

Lembaga Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) harus menerapkan konsep mengutamakan kepuasan dalam memberikan pelayanan terbaik. Beberapa bidang pelayanan yang harus dikembangkan secara berkelanjutan tertuang dalam Standar Mutu Universitas yang diturunkan menjadi standar mutu fakultas dan program studi meliputi: pembinaan iman dan taqwa, pengelolaan lembaga, pengembangan kurikulum, proses pembelajaran, penciptaan suasana akademik, pembinaan kemahasiswaan, kompetensi lulusan, sumber daya manusia (pimpinan, dosen dan tenaga kependidikan), pembiayaan, sarana dan prasarana, sistem informasi dan promosi, penelitian serta publikasi, pengabdian kepada masyarakat, kerjasama dalam/luar negeri dan evaluasi kinerja.

Sebuah aspek komprehensif dalam sistem pelayanan adalah mengidentifikasi pengukuran pelayanan jasa. Pengukuran kualitas pelayanan dalam bidang pendidikan di UHAMKA, tidak hanya dilihat dari pelayanan akademis, tetapi juga dilihat dari pelayanan non akademis, diantaranya dalam hal administrasi perkuliahan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Tingginya intensitas kerja di bidang pelayanan akademik, memerlukan peningkatan tanggung jawab dan juga kesejahteraan sebagai bagian untuk meningkatkan kualitas dan loyalitas tenaga kependidikan. Sehingga untuk meningkatkan kualitas pelayanan tenaga kependidikan, diperlukan survei kepuasan untuk mengetahui kualitas kerja serta masukan dari tenaga kependidikan untuk lebih memahami kebutuhan dan keinginan mereka. Hasil yang diperoleh dari survei tersebut akan bermanfaat dalam merumuskan kebijakan selanjutnya. Dimana kebijakan yang akan ditetapkan diharapkan sesuai dengan harapan tenaga kependidikan di lingkungan fakultas maupun universitas.

## **B. Rumusan Masalah**

Survei kepuasan tenaga kependidikan mempengaruhi motivasi dan kinerja dalam proses pelayanan akademik di fakultas. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, misalnya pimpinan, kesejahteraan atau imbalan, pengembangan karir, kerja sama dengan rekan kerja serta sarana prasarana di lingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian guna mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan SPS UHAMKA.

## **C. Tujuan Umum dan Tujuan Khusus**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan pendidikan tinggi

### **2. Tujuan Khusus:**

- a. Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan
- b. Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan

- c. Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervisi pimpinan
- d. Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja
- e. Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan dan promosi

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai:

1. Dokumentasi tingkat kepuasan tenaga kependidikan SPS UHAMKA sebagai bagian dari kegiatan monev rutin
2. Dasar evaluasi di lingkungan SPS UHAMKA
3. Dasar penyusunan kebijakan di lingkungan SPS UHAMKA

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif observasional deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan di SPS UHAMKA terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi pimpinan, rekan kerja, pengembangan dan promosi karir. Penelitian ini berlangsung selama bulan April hingga Mei 2023 di Kampus SPS UHAMKA Jakarta. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan form kepuasan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menampilkan proporsi untuk data kategorik dan rata-rata untuk data numerik

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Tenaga Kependidikan**

Ketentuan tentang tenaga kependidikan tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 23 ayat:

- 1) Standar tenaga kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada Satuan Pendidikan.
- 2) Kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menunjang proses Pendidikan pada Satuan Pendidikan.
- 3) Tenaga kependidikan selain pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jumlah dan jenisnya disesuaikan dengan kebutuhan pengelolaan dan penyelenggaraan di Satuan Pendidikan.

Ketentuan lain tentang tenaga kependidikan yaitu Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Pada Pasal (1) menjelaskan tentang Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi. Sedangkan pada Pasal 32 ayat :

- 1) Tenaga Kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3 (tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Tenaga Kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi tenaga administrasi.
- 3) Tenaga administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki kualifikasi akademik paling rendah SMA atau sederajat.

- 4) Tenaga Kependidikan yang memerlukan keahlian khusus wajib memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya

## **B. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan pekerja secara umum terhadap pekerjaannya atau sebagai konstelasi sikap terkait berbagai aspek pekerjaan (Spector 1997 dalam (Doghonadze, 2012). Locke dan Lathan (1990) dalam (Doghonadze, 2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal-hal yang dianggap penting seperti layanan, tata kelola, sarana dan prasarana.

Luthans (1998) dalam (Doghonadze, 2012) menyebutkan tiga dimensi penting untuk kepuasan kerja:

1. Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu pekerjaan. Dengan demikian kepuasan kerja tidak dapat dilihat, melainkan hanya dapat disimpulkan.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasilnya memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya, jika karyawan merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lain di departemen tetapi menerima penghargaan yang lebih sedikit, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, atasan dan/atau rekan kerja. Sebaliknya, jika mereka merasa diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar dengan adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.
3. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Melihat beberapa definisi dan dimensi di atas, maka definisi kepuasan kerja dalam konteks perguruan tinggi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dosen perguruan tinggi adalah perasaan positif (atau kekurangannya) terhadap proses pendidikan dan hasil-hasilnya, semangatnya dalam proses kerja, dan hubungannya dengan mahasiswa, rekan kerja dan administrasi.

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi:
  - Kesempatan untuk maju
  - Kesempatan mendapatkan penghargaan
  - Berhubungan dengan masalah pengawasan
  - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah:

- Kedudukan
- Pangkat dan jabatan
- Masalah umur
- Jaminan finansial dan jaminan sosial
- Mutu pengawasan

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (a) isi pekerjaan, penampilan

tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerjaan.

Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif observasional dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Jenis penelitian dengan desain ini berusaha melaporkan hasil survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi pimpinan, rekan kerja, kesempatan pengembangan dan promosi.

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei tahun 2023 di Sekolah Pasca Sarjana UHAMKA.

### **C. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di SPS UHAMKA. Penelitian ini adalah penelitian populasi di mana seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Seluruh data yang dikumpulkan adalah data primer yang terdiri dari data diri, lama masa kerja dan tingkat kepuasan. Seluruh data dihimpun secara daring menggunakan kuesioner online dengan media *google form*.

### **E. Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara deksriptif dengan analisis univariat untuk melihat:

1. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan
2. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan
3. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervisi pimpinan
4. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja

5. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan dan promosi

Tingkat kepuasan tenaga kependidikan merupakan hasil rata-rata skor yang dinilai dari jawaban responden terhadap indikator-indikator penilaian dengan kategori jawaban sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

Hasil jawaban skor inilah yang kemudian dirata-rata menjadi tingkat skor kepuasan terhadap indikator yang ditanyakan.

Rerata skor kepuasan kemudian dikategorikan untuk melihat kepuasan secara agregat dengan range sebagai berikut:

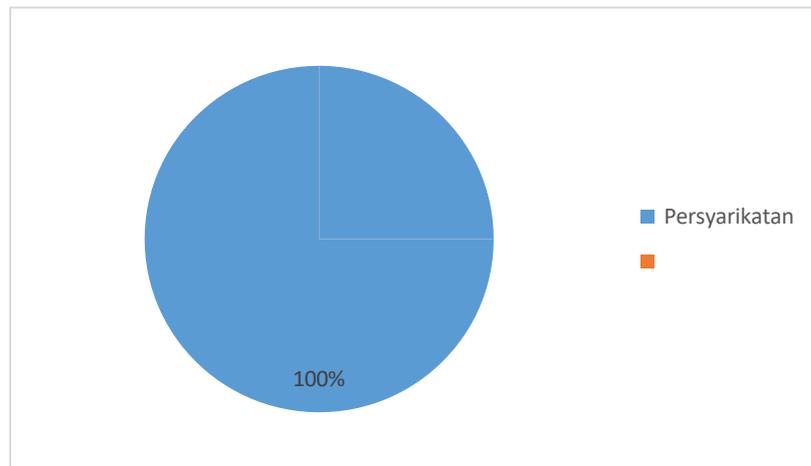
1. Kepuasan sangat rendah (range rerata skor  $< 2,5$ )
2. Kepuasan rendah (range rerata skor  $\geq 2,5$  s.d.  $< 3,5$ )
3. Kepuasan cukup (range rerata skor  $\geq 3,5$  s.d.  $< 4,5$ )
4. Kepuasan tinggi (range rerata skor  $\geq 4,5$  s.d.  $\leq 5$ )

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik responden

Jumlah tenaga kependidikan di Sekolah Pasca Sarjana UHAMKA adalah 12 orang dan keseluruhan (100%) sudah mengisi survei. Berikut adalah karakteristik responden tenaga kependidikan di SPS UHAMKA.

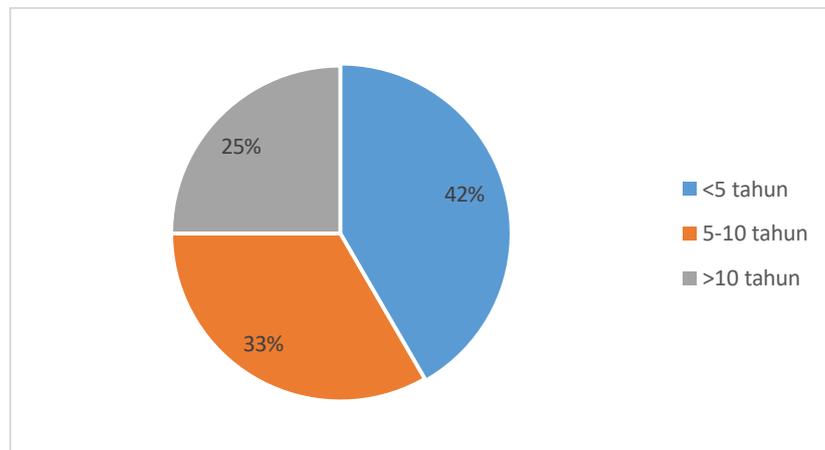
#### 1.1.1. Status Karyawan



Gambar 4. 1. Status Karyawan di SPS UHAMKA

Status karyawan di SPS UHAMKA sebanyak 100% (12 orang) merupakan karyawan tetap persyarikatan.

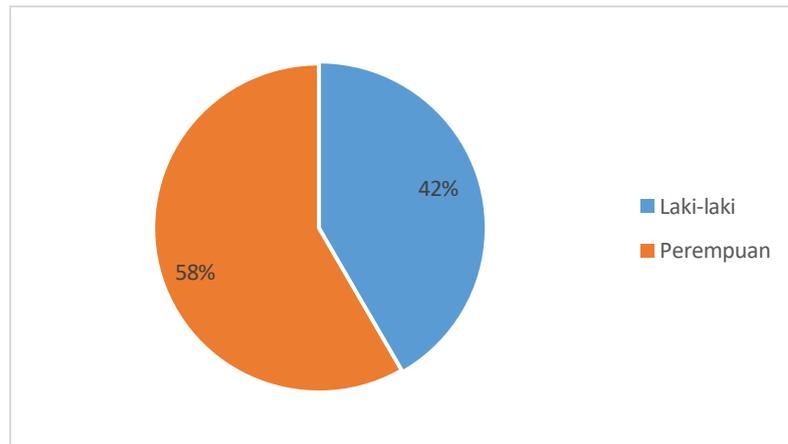
#### 1.1.2. Masa Kerja di UHAMKA



Gambar 4. 2. Masa Kerja Tenaga Kependidikan SPS UHAMKA

Masa kerja tenaga kependidikan SPS UHAMKA terdiri dari 25% (3 orang) dengan masa kerja > 10 tahun, 33% (4 orang) dengan masa kerja 5-10 tahun dan 42% (5 orang) dengan masa kerja <5 tahun.

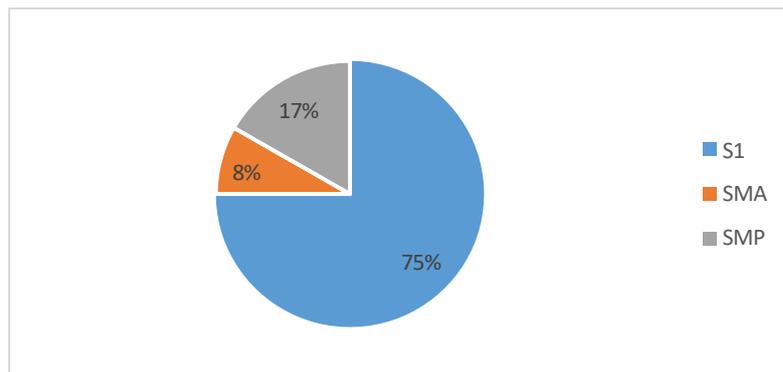
### 1.1.3. Jenis Kelamin



Gambar 4. 3. Jenis Kelamin Tenaga Kependidikan SPS UHAMKA

Jenis kelamin tenaga kependidikan SPS UHAMKA terdiri dari 58% (7 orang) perempuan dan 42% (5 orang) laki-laki.

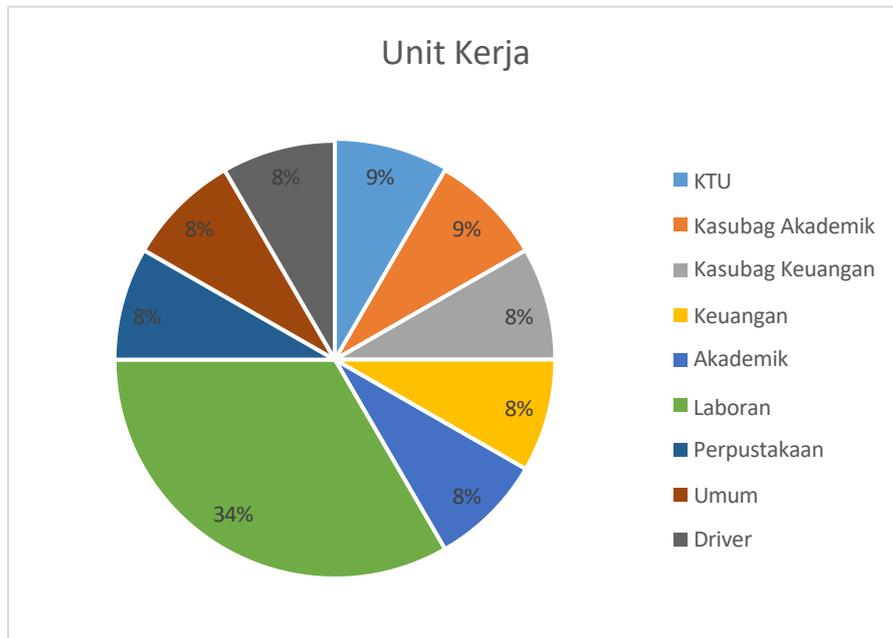
### 1.1.4. Pendidikan Terakhir



Gambar 4. 4. Pendidikan Terakhir Tenaga Kependidikan SPS UHAMKA

Pendidikan terakhir tenaga kependidikan SPS UHAMKA terdiri dari 75% (9 orang) berpendidikan S1, 8% (1 orang) berpendidikan SMA dan 17% (2 orang) berpendidikan SMP.

### 1.1.5. Unit Kerja

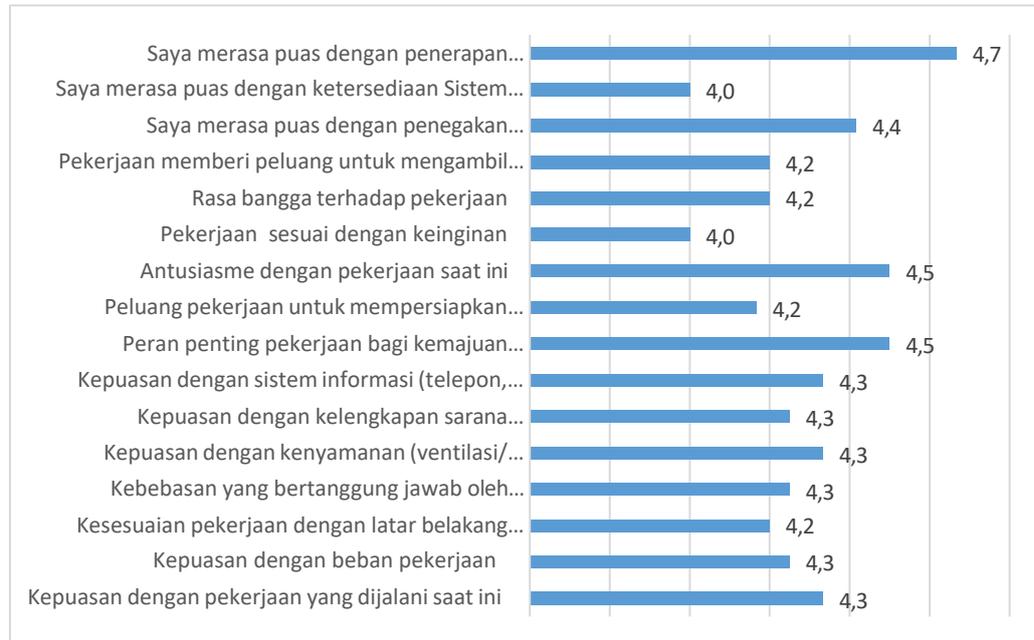


Gambar 4. 5. Unit Kerja di SPS UHAMKA

Tenaga kependidikan di semua unit kerja SPS UHAMKA mengisi survei, terdiri dari Kepala Tata Usaha (1 orang), Kasubag Akademik (1 orang), Kasubag Keuangan (1 orang), Staf Keuangan (1 orang), Staf Akademik (1 orang), Staf TU (1 orang), Laboran (4 orang), Perpustakaan (1 orang) dan driver (1 orang)

## B. Tingkat Kepuasan

### 1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

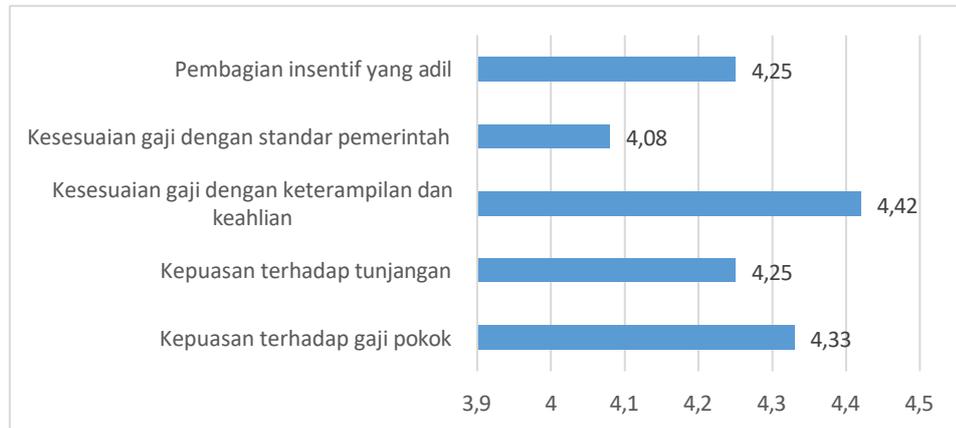


Gambar 4. 6. Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa rentang skor tinggi yaitu 4,7 pada aspek penerapan kampus Islami, sedangkan aspek lainnya pada kisaran 4-4,5 sehingga dapat dikategorikan cukup puas dengan pekerjaan yang ada. Sedangkan skor terendah yaitu 4,0 pada aspek yaitu kepuasan terhadap ketersediaan Sistem K3 dan kepuasan pekerjaan sesuai dengan keinginan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri yaitu sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. (Luthfan dalam Nurhayati & Jannah, 2016). Kepuasan terhadap pekerjaan yang telah mencapai kategori cukup puas ini menunjukkan bahwa universitas dan fakultas telah cukup memenuhi berbagai kebutuhan tenaga kependidikan yang terkait dengan bidang pekerjaannya dengan baik, namun masih perlu peningkatan lagi jika ingin tingkat kepuasannya tinggi. Penerapan lingkungan kampus Islami juga mendorong adanya peningkatan suasana dalam pekerjaan. Namun, masih

perlu peningkatan dalam hal aspek ketersediaan sistem K3 untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja.

## 2. Kepuasan terhadap Imbalan



Gambar 4. 7. Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Imbalan

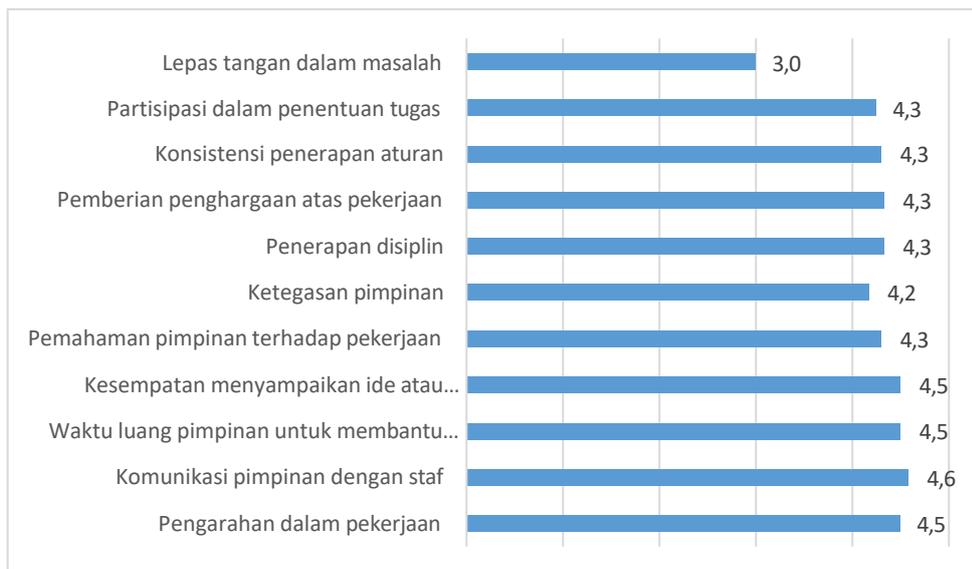
Berdasarkan hasil kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan menunjukkan bahwa hampir di semua kategori pertanyaan mencapai skor  $>3.5$  yang dapat diartikan bahwa tenaga kependidikan cukup puas. Aspek yang skornya rendah yaitu kesesuaian gaji dengan standar pemerintah sehingga hal ini dapat menjadi masukan kepada universitas untuk meningkatkan kesejahteraan sesuai dengan kriteria yang ada.

Upah atau gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Upah atau gaji dapat diistilahkan dengan kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Suryani (2013) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah menciptakan kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktot-faktor kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen. Variabel kompensasi dibentuk oleh tiga variabel yaitu : gaji, insentif dan tunjangan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen.

Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin rendah kepuasan kerja. Faktor kompensasi berupa insentif merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen.

Penelitian terhadap tenaga kependidikan di SPS UHAMKA terhadap komponen gaji sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Nurhayati & Jannah (2016), dimana dosen merasa cukup puas dengan gaji yang diterima karena sesuai dengan beban kerja, namun tidak sejalan/berbeda pada variable gaji diterima karena sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, dimana pada penelitian oleh Nurhayati dan Jannah dinyatakan cukup puas namun di dalam penelitian ini dosen merasa kurang puas.

### 3. Kepuasan terhadap Supervisi Pimpinan



Gambar 4. 8. Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan SPS UHAMKA terhadap Supervisi Pimpinan

Berdasarkan hasil kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervisi pimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar skor >4 dapat dikategorikan bahwa tenaga kependidikan cukup puas. Namun ada beberapa aspek yang mendapatkan skor <3.5 antara lain pimpinan lepas tangan dalam masalah, tidak ada penghargaan dan kurang tegas. Namun hal tersebut tidak dapat dijadikan acuan bahwa pimpinan sepenuhnya bertindak seperti itu karena

hal tersebut kemungkinan dapat terjadi pada beberapa masalah yang ada sehingga beberapa karyawan ada yang merasakan hal negatif tersebut.

Aspek supervisi pimpinan dapat dikaitkan dengan komitmen organisasi dalam hal ini fakultas untuk dapat meningkatkan perhatian maupun mendengarkan aspirasi dari tenaga kependidikan. Komitmen kerja dapat dikaitkan dengan kualitas kerja. Komitmen organisasi adalah tingkat penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta memiliki hasrat untuk bertahan di dalam organisasi.

Ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah :

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk bekerja keras.
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi karena adanya faktor sebagai berikut (Suparyadi, 2015):

- a. Faktor Personal Karyawan

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh anggota organisasi, contohnya kompetensi yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan, motivasi untuk menjadi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhannya, dan pengalaman.

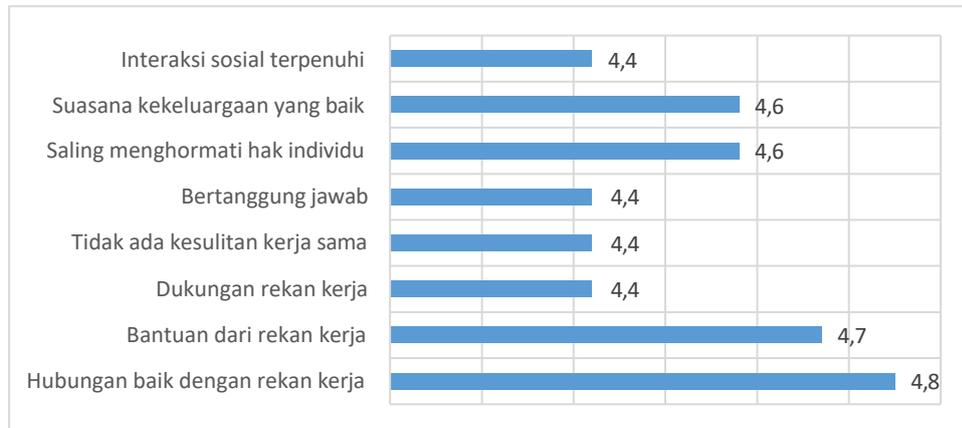
- b. Faktor Internal Organisasi

Faktor personal dapat diperkuat oleh faktor internal organisasi, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

- c. Faktor Eksternal Perusahaan

Faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat berupa, kemajuan teknologi, perubahan regulasi pemerintah, adanya produk baru yang lebih menarik, pengaruh lingkungan, bertambahnya anggota keluarga, dan lainnya.

#### 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

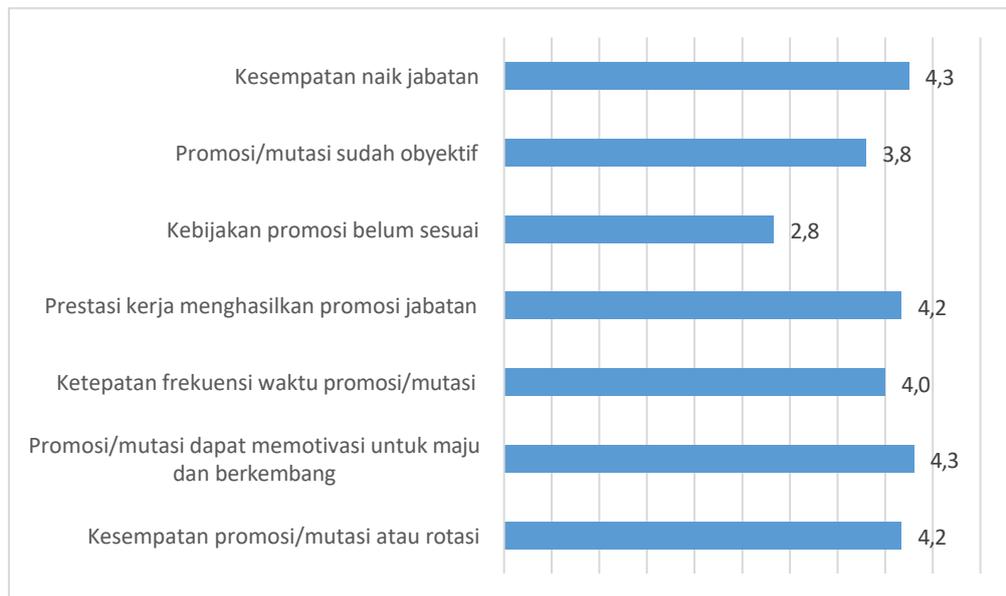


Gambar 4. 9. Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan SPS UHAMKA terhadap Rekan Kerja

Berdasarkan hasil kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja diperoleh hasil bahwa sebagian besar aspek dikategorikan cukup puas (3,5- <4,5). Beberapa aspek memiliki skor yang sama (4,4) yaitu aspek tidak dukungan rekan kerja, tidak ada kesulitan kerja sama, bertanggung jawab dan interaksi social terpenuhi.

Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja

## 5. Kesempatan Pengembangan dan Promosi



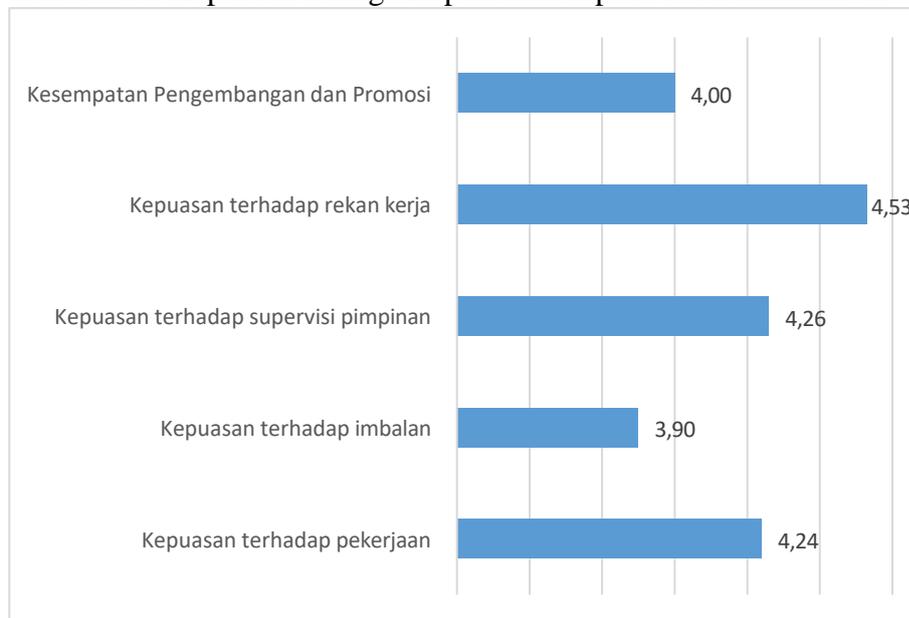
Gambar 4. 10. Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Kesempatan Pengembangan dan Promosi

Berdasarkan hasil kepuasan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan dan promosi karir dapat terlihat hasilnya bahwa beberapa aspek yang rendah atau kurang puas dengan skor  $<3.5$  yaitu kebijakan promosi belum sesuai. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dari pimpinan fakultas maupun universistas untuk memperhatikan peningkatan kualitas tenaga kependidikan agar dapat berkembang karirnya sesuai keahlian dan latar belakang kependidikan. Jika kualitas keahlian tenaga kependidikan meningkat, maka dapat meningkatkan kualitas kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini ada tenaga kependidikan di fakultas merupakan salah satu unsur utama dalam keberlangsungan kegiatan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, hubungan antara universitas, fakultas dan tenaga kependidikan hendaknya seperti simbiosisi mutualisme atau saling menguntungkan. Menurut Diawati dan Sugesti (2015), pengembangan karir begitu penting sehingga kita dapat melihat banyak organisasi/perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Pengembangan karir oleh suatu perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun perusahaan juga perlu menyadari bahwa karyawan juga adalah manusia biasa yang kadang bisa saja menurun dan bisa naik. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka laju roda pun akan berjalan kencang yang akhirnya menghasilkan prestasi baik.

#### 6. Rerata Skor Kepuasan Tenaga Kependidikan pada Seluruh Indikator



Gambar 4. 11. Rerata Hasil Kepuasan Tenaga Kependidikan pada Seluruh Indikator

Hasil rerata tersebut menunjukkan bahwa skor terendah terdapat pada aspek kesempatan pengembangan dan promosi. Secara keseluruhan tingkat kepuasan tenaga kependidikan tahun ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun kemarin sehingga diharapkan ke depannya akan lebih baik dan berkembang bagi SPS UHAMKA dan UHAMKA secara keseluruhan.



## BAB V RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

### A. Rencana Tindak Lanjut

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Kesempatan Pengembangan dan Promosi				
1.	Pelatihan administrasi	Peningkatan kesempatan pengembangan dan promosi	Semester ganjil tahun ajaran 2023/2023	>Rp 10.000.000,00
2.	Pelatihan laboran	Peningkatan kesempatan pengembangan dan promosi	Semester ganjil tahun ajaran 2023/2023	>Rp 10.000.000,00
3.	Pelatihan admin sistem informasi fakultas	Peningkatan kesempatan pengembangan dan promosi	Semester ganjil tahun ajaran 2023/2023	>Rp 10.000.000,00
4.	Kesempatan melanjutkan studi	Peningkatan kesempatan pengembangan dan promosi	Semester ganjil tahun ajaran 2023/2023	>Rp 30.000.000,00

### B. Rekomendasi

Berikut beberapa rekomendasi yang dapat diberikan :

1. Peningkatan komitmen penerapan kebijakan terkait tugas tenaga kependidikan serta pemetaan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya.
2. Peningkatan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian
3. Peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan

## DAFTAR PUSTAKA

- Diawati, M.K.P. dan H. Sugesti. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1 No. 1 ISSN. 2087-3077 hal. 28-51.
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Liliweri, A. 2003. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Lkis.
- Mayer, R.E. (2001). *Multimedia Learning* .USA : Cambridge University Press.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Dosen ( Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1–11.
- Pangestika, R. (2021). *Laporan Survei Kepuasan Alumni Sekolah Pasca Sarjana UHAMKA Tahun 2020*.
- Peraturan Menetri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Thoha, M. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen..* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuki, G. 2010. *Leadership in Organization*. Saddle River. New Jersey : Prentic

