

**LAPORAN**  
**PELAKSANAAN SURVEY KEPUASAN DOSEN**



Disusun oleh:  
Tim Penjaminan Mutu  
Program Studi S2-Bahasa Inggris  
Dr. Syaadiyah Arifin M. Pd

**PROGRAM STUDI BAHASA INGGRIS**  
**SEKOLAH PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**  
**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN**

1. Judul : Laporan Pelaksanaan Survei Kepuasan Dosen  
Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris  
Pascasarjana UHAMKA
2. Ketua Unit Penjamin Mutu
- a. Nama Lengkap : Syaadiyah Arifin, M.Pd.
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIDN : 0311086201
  - d. Jabatan Struktural : -
  - e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
  - f. Fakultas/Prodi : SPS/Pendidikan Bahasa Inggris
  - g. Alamat Kantor : Jl. Jl. Buncit Raya, Pancora, Jakarta Selatan
  - h. Telepon : 081311436023
  - i. Alamat Rumah : Jl. Penyelesain Tomang 3 kav dki blk 98 no.5 Meruya  
Utara
  - j. HP/Fax/Email : syaadiyah.arifin@uhamka.ac.id
3. Waktu pelaksanaan : 3 (tiga) bulan

Mengetahui,

Ketua LPM UHAMKA



Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd

NIDN. 0316078501

Jakarta, 30 Maret 2023

Ketua Peneliti

Dr. Syaadiyah Arifin M.Pd.

NIDN. 0305107402

## KATA PENGANTAR

Segala puji Kami panjatkan kepada Allah SWT, shalawat dan salam, penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah Berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, kami dapat menyelesaikan laporan penelitian mengenai “Survey Kepuasan Dosen Program Studi S2 Pendidikan Bahasa Inggris tahun 2023”.

Penelitian mengenai respon mahasiswa terhadap kinerja proses pendidikan di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA merupakan salah satu kegiatan penjaminan mutu internal dari lembaga penjaminan mutu (LPM) UHAMKA. Melalui penelitian ini LPM UHAMKA di Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA berusaha menjaga kecakapan dan mutu pelayanan yang telah diberikan kepada dosen.

Besar harapan kami dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat memberikan manfaat dan informasi yang berharga bagi para pembuat kebijakan di tingkat Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA, LPM UHAMKA, Sekolah Pascasarjana UHAMKA serta pada level Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada banyak pihak yang telah mendukung penyelesaian penelitian ini. Kami berharap kritik maupun saran yang dapat membangun agar pelaksanaan survey berikutnya berjalan lebih baik lagi.

Jakarta, 30 Maret 2023



Tim Penjamu S2 Prodi  
Pendidikan Bahasa  
Inggris

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>4</b>
2.1 Definisi .....	4
2.2 Faktor, Kriteria, dan Dampak dari Kepuasan Dosen .....	5
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>7</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	7
3.2 Desain Penelitian .....	8
3.3 Populasi dan Sample .....	8
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	8
3.5 Teknik Analisis Data .....	9
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>10</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	10
4.1.1 Tanggapan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing, Menguji dan memperoleh Informasi Kesempatan/ kesempatan untuk Melaksanakan Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat.....	10
4.1.2 Tanggapan Dosen Terhadap Gaji dan Tunjangan .....	12
4.1.3 Tanggapan Dosen Terhadap Kepengurusan Pangkat, Jabatan, dan Prestasi (Pengembangan diri dan karir) .....	13
4.1.4 Tanggapan Dosen Terhadap Sarana dan Prasarana di Lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA .....	15
4.1.5 Tanggapan Dosen Terhadap Komunikasi dengan Pimpinan.....	17
4.1.6 Tanggapan Dosen Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan .....	19
4.2 Pembahasan .....	21

<b>BAB V RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI.....</b>	<b>23</b>
5.1 Rencana Tindak Lanjut .....	23
5.2 Kesimpulan .....	24
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>26</b>

## **LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1	Tabel Waktu Penelitian .....	7
Tabel 3.2	Bagian-bagian Instrumen Penelitian .....	8
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian Respon.....	9
Tabel 4.1	Pertanyaan Survey Terkait Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing Dan Menguji.....	10
Tabel 4.2	Pertanyaan Survey Terkait Gaji Dan Tunjangan.....	12
Tabel 4.3	Pertanyaan Survey Terkait Pangkat, Jabatan, dan Prestasi .....	14
Tabel 4.4	Pertanyaan Survey Terkait Sarana Dan Prasarana .....	15
Tabel 4.5	Pertanyaan Survey Terkait Komunikasi Dengan Pimpinan .....	17
Tabel 4.6	Pertanyaan Survey Terkait Layanan Tenaga Kependidikan .....	19
Tabel 5.1	Rencana Tindak Lanjut .....	23
Tabel 5.2	Rekomendasi Dosen .....	25

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1	Tanggapan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran .....	11
Gambar 4.2	Tanggapan Dosen Terhadap Gaji Dan Tunjangan .....	13
Gambar 4.3	Tanggapan Dosen Kesempatan Mengembangkan Karir.....	14
Gambar 4.4	Tanggapan Dosen Terhadap Sarana Dan Prasarana .....	17
Gambar 4.5	Tanggapan Dosen Terhadap Pimpinan .....	18
Gambar 4.6	Tanggapan Dosen Terhadap Kependidikan .....	20

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Evaluasi terhadap pelaksanaan sistem mutu telah dijalankan di lingkungan Uhamka secara rutin. Kegiatan ini merupakan bagian dari proses untuk menjaga keberlangsungan berjalannya sistem mutu dengan standar yang sudah ditetapkan. Begitu juga pengukuran tingkat kepuasan dosen UHAMKA secara umum sudah menjadi bagian proses evaluasi pelaksanaan sistem mutu.

Sesuai dengan tujuan pengendalian dan peningkatan kualitas pengelolaan dan pengembangan SDM, maka laporan hasil survey ini bertujuan untuk mengetahui feedback atau umpan balik dari dosen dan tendik untuk melakukan perbaikan yang dapat dilakukan fakultas.

Tingkat kepuasan tenaga pendidik dalam penelitian ini adalah dosen sangat berpengaruh bagi kinerja dan kualitas pendidikan yang baik. Dosen yang merasakan tingkat kepuasan yang baik akan melakukan pekerjaan dengan produktif dan penuh tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan konsumen pendidikan tinggi yang kemudian dapat menunjang ketercapaian visi dan misi perguruan tinggi (Khalid et al., 2019). Kemajuan serta pencapaian dari pekerjaan, kondisi kenyamanan saat bekerja, gaji yang didapatkan, serta pengawasan dalam pekerjaan merupakan motivasi yang mendukung tingkat kepuasan dosen dalam bekerja untuk membantu meningkatkan kualitas perguruan tinggi (Amazt & Idris, 2011). Oleh karenanya, banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen terhadap bantuan pelayanan yang diberikan perguruan tinggi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Program studi Magister Pendidikan Bahasa Inggris, dari awal mula berdiri pada tahun 2006, telah memiliki tenaga kependidikan yang mempunyai kualitas pendidikan yang sangat baik, keilmuan yang mendalam, terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta merupakan lulusan dari perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri yang berkualitas. Hal tersebut berdampak pada kualitas pelayanan dan pengajaran yang diberikan dosen kepada mahasiswa, sehingga perkembangan ilmu

yang diterima mahasiswa sangat berpengaruh terhadap kehidupan sosial dan tujuan pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia (Khalidet al., 2019).

Pada tahun 2021 ini, Lembaga Penjamin Mutu UHAMKA melakukan penelitian dalam bentuk survey untuk mengetahui performa pelayanan manajemen UHAMKA dalam menjamin tingkat kepuasan dosen dalam mengajar, memberikan pelayanan terhadap mahasiswa, serta melakukan kegiatan administratif pada perguruan tinggi khususnya pada Program magister pendidikan Bahasa Inggris. Survey tersebut dilakukan guna meningkatkan kualitas perguruan tinggi dan evaluasi yang berkesinambungan.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat respon dosen terhadap kepuasan kerja dosen serta kinerjamanajemen UHAMKA dalam membantu dosen melayani mahasiswa, terutama pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA. Delapan pertanyaan penelitian dikembangkan sebagai berikut:

1. Bagaimana respon dosen terhadap pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
2. Bagaimana respon dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
3. Bagaimana respon dosen terhadap gaji dan tunjangan dosen di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
4. Bagaimana respon dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
5. Bagaimana respon dosen terhadap sarana dan prasarana di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?
6. Bagaimana respon dosen terhadap komunikasi dengan para pimpinan terkait di lingkungan UHAMKA?
7. Bagaimana respon dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris

Pascasarjana UHAMKA?

8. Bagaimana respon dosen terhadap layanan tenaga kependidikan di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai tingkat kepuasan dosen terhadap UHAMKA. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan dosen terhadap:

1. Pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji
2. Ketersediaan informasi dan kesempatan terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah
3. Gaji dan tunjangan dosen
4. Ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi
5. Sarana dan prasarana
6. Komunikasi dengan para pimpinan terkait
7. Pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait
8. Layanan tenaga kependidikan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat bagi perbaikan pelayanan tenaga kependidikan dan fasilitas terhadap dukungan kerja dosen menuju Universitas utama yang memiliki dosen unggul dalam mentransfer dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melakukan pembimbingan terbaik terhadap mahasiswa, serta senantiasa melayani mahasiswa dengan pelayanan terbaik. Adapun manfaat penelitian secara lebih rinci adalah sebagai berikut ini :

1. Memberikan data dan informasi mengenai tingkat kepuasan dosen di UHAMKA terutama di program studi Magister Pendidikan Bahasa Inggris.
2. Evaluasi terhadap kualitas pelayanan di UHAMKA.
3. Dasar tindak lanjut atau landasan kebijakan maupun perbaikan terhadap pelayanan kedepan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Definisi**

Salah satu yang menentukan keberhasilan suatu perguruan tinggi adalah sumber daya manusianya yaitu dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap profesinya dan juga mendapatkan kepuasan kerja. Interaksi ini akan menghasilkan energi yang dapat memotivasi perkembangan dan pertumbuhan kualitas suatu pendidikan tinggi. Kepuasan dosen menjadi fokus penting bagi perguruan tinggi terutama dalam hal pelayanan. Kualitas yang pengelolaannya tepat dapat memberikan kontribusi positif terhadap terwujudnya kepuasan dan loyalitas pelanggan (Tjiptono, 2018). Kegiatan pengukuran tingkat kepuasan dosen dan tenaga kependidikan dapat digunakan untuk mengetahui apakah sebuah layanan berfungsi dengan baik atau tidak. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja dosen, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja. Hasil penelitian Engko (2008) dan Awaludin (2016) menyatakan adanya korelasi yang erat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dalam bekerja.

Konsep kepuasan kerja dosen dapat diambil berdasarkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), Doghonadze (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dialami para pekerja yang berhubungan dengan keberhasilan atau kemajuan kerja terkait produktifitas serta kesejahteraan pekerja itu. Demikian juga Yee et al., (2008) kepuasan kerja menjelaskan mengenai kepuasan kerja sebagai bentuk evaluasi dari keseluruhan pengalaman kerja seseorang terkait upah kerja, kenaikan jabatan, lingkungan kerja, dan juga pengurusan kerja yang dijalankan bersamadengan sebuah organisasi. Sementara itu,

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk respon sikap dan perasaan yang dialami dari pengalaman kerja seseorang terhadap keberhasilankerja yang dilakukan, lingkungan kerja, serta kesejahteraan yang di dapat setelah melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itulah, kepuasan kerja dosen juga berhubungan erat dengan bagaimana cara kerja sebuah perguruan tinggi mengelola sistem kerja dalam melayani mahasiswa. Perguruan tinggi yang mendayagunakan dosen untukmeningkatkkan pelayanan kepada mahasiswa dituntut untuk dapat mendukung

fasilitas serta pelayanan terhadap dosen dalam pelaksanaan kerja. Hal ini berguna agar dosen dapat merasakan kepuasan kerja yang akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan produktifitaskerja yang baik (Nurhayati & Jannah, 2016).

Dengan menggunakan konsep kepuasan dosen seperti dijabarkan diatas, maka hal tersebut berkaitan dengan pelayanan UHAMKA sebagai lembaga pendidikan tinggi, kepuasan dosen UHAMKA akan berpengaruh pada keterlibatan untuk berpartisipasi dalam memajukan pelayanan UHAMKA.

## **2.2 Faktor, Kriteria, dan Dampak dari Kepuasan Dosen**

Amazt & Idris (2011) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan dosen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya status atau jabatan dosen, perlindungan dalam bekerja, hubungan yang baik dengan mahasiswa, aktualisasi dirinya sendiri, hubungan yang baik dengan rekan kerja, gaji dan kompensasi yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan, kondisi pekerjaan atau hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, hubungan yang baik dengan pihak manajemen kampus, kebijakan akademik, serta supervisi dari manajemen dan pimpinan. Lebih lanjut lagi, menurut Ali et al., (2016), adabeberapa faktor yang dapat menentukan kriteria kinerja dosen, pertama faktor non-akademik diantaranya merupakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang bersifat non-akademik biasanya dipersiapkan oleh staf non-akademik di suatu perguruan tinggi, kedua faktor akademik diantaranya kemampuan dosen dalam melakukan komunikasi, melakukan bimbingan terhadap mahasiswa, menjadi fasilitator dalam memberikan umpan balik terhadap pembelajaran mahasiswa. Faktor manajemen program seperti, program akademik yang dijalankan, pengaturan perencanaan silabus yang fleksibel. Lebih lanjut lagi yaitu faktor reputasi, seperti kemampuan lulusan untuk berkerja, dan kondisi tempat hidup dan belajar yang baik. Bagian terakhir adalah faktor akses, yang diantaranta adalah ketersediaan dosen untuk dihubungi, sertakemampuan dosen dalam memfasilitasi mahasiswa untuk akses pelayanan online yang berkualitas. Dari beberapa faktor yang dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketika dosen mampu mencapai faktor maupun kriteria tersebut, dosen akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan terhadap mahasiswa.

Dalam sebuah perguruan tinggi dengan tingkat kepuasan kerja dosen yang baik akan berdampak baik terhadap perguruan tinggi itu. Juliani & Fatmasari (2017), menjelaskan bahwa kepuasan kerja dosen dapat berdampak terhadap loyalitas dosen untuk perguruan tinggi, dengan begitu akan membuka potensi untuk penghasilan perguruan tinggi di masa depan, selain itu, kepuasan juga berdampak pada peningkatan toleransi terhadap perguruan tinggi sehingga dosen akan tetap setia terhadap perguruan tinggi, meningkatkan rekomendasi bagi mahasiswa yang akan menjalankan pendidikan di dalam perguruan tinggi, dan tentunya meningkatkan pelayanan yang terbaik.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas dapat diasumsikan banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan dosen. Lebih jauh lagi, tingkat kepuasan ini akan terus bervariasi dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan kinerja dosen. Maka dari itu, pendekatan yang sistematis terhadap supervisi kinerja dan kepuasan dosen sangat perlu diperhatikan. Hal tersebut menjadi dasar penelitian terhadap kepuasan dosen ini dilaksanakan secara berkala dan perlu terus dikembangkan.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti akan membahas tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain dan metode penelitian, pengembangan instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data dari penelitian ini tentang tanggapan dosen terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini tentang tanggapan dosen terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA di Program Studi Bahasa Inggris Sekolah Pascasarjana. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari tahun 2023 sampai bulan Maret 2023. Aktivitas penelitian, dapat bentuk dalam bentuk tabel, seperti tertera di bawah ini:

Tabel 3.1 Tabel Waktu Penelitian

Aktifitas	Waktu Tahun 2022/2023					
	30 Jan - 5 Feb	6-28 Feb	1-7 Mar	8-20 Mar	21-29 Mar	30-31 Mar
Penyusunan rencana Penelitian, Studi Pendahuluan dan Instrumen Penelitian						
Melaksanakan Penelitian dan Pengumpulan Data						
Tabulasi dan Analisis Data						
Penyusunan Laporan Hasil Penelitian						
Hasil Penelitian dan Publikasi						

### 3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain survey. Survey telah dirancang oleh Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.

### 3.3 Populasi dan Sample

Keseluruhan populasi dosen yang mengajar di Sekolah Pascasarjana UHAMKA, khususnya pada prodi Pendidikan Bahasa Inggris, diundang untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Total responden ada enam dosen.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui instrumen survey dengan menggunakan platform Google Form. Platform ini merupakan cara yang efektif dan efisien serta memudahkan responden mengisi survey (Raju & Harinarayana, 2016). Selama 1 bulan, responden diundang melalui WhatsApp untuk berpartisipasi mengisi survey. Pada undangan survey kepada dosen dijelaskan tentang tujuan survey serta diinformasikan bahwa respon dosen akan dijamin kerahasiaannya.

Adapun instrumen survey terdiri dari beberapa bagian dengan jumlah pertanyaan yang seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Bagian-bagian Instrumen Penelitian

No	Bagian	Aspek penilaian	Jenis Respon	Jumlah Item
1	Deskripsi responen	Demografi	Isian/Uraian	8
2	Pengantar	-	-	-
3	Bagian inti 1	Pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji dan Perolehan informasi terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah	Likert scale 5opsi	11
4	Bagian inti 2	Gaji dan tunjangan	Likert scale 5opsi	7
5	Bagian inti 3	Kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi	Likert scale 5opsi	8

6	Bagian inti 4	Sarana dan fasilitas ruang dosen, ruang kelas, dan fasilitas kampus	Likert scale 5opsi	17
7	Bagian inti 5	Komunikasi dengan pimpinan universitas, fakultas, dan program studiterkait caturdarma dan pengembangan karir dosen	Likert scale 5opsi	10
10	Bagian inti 7	Layanan tenaga kependidikan terkait pelaksanaan kerja, caturdarma, pengembangan karir dan hak dosen	Likert scale 5opsi	6
<b>TOTAL</b>				<b>67</b>

### 3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data pada penelitian ini, kami menggunakan metode analisa pada survey kepuasan alumni UHAMKA seperti di sarankan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Azhar, 2015; Fahmi, 2017; Siska, Gusmayadi, & Priyanto, 2014). Data yang terkumpul dari hasil survey direkap dengan memasukkan nilai respon dosen kedalam file Microsoft Excel. Nilai-nilai tersebut kemudian dianalisa dengan pendekatan deskripsi kuantitatif, yaitu dengan mencari rerata serta standar deviasi. Perhitungan deskripsi kuantitatif ini dilakukan manual dengan menggunakan perhitungan statistik pada Microsoft Excel. Dalam melakukan deskripsikuantitatif ini, setiap item dinilai jumlah, rerata respon dan standar deviasinya dan kemudian dikelompokkan sesuai dengan delapan aspek penilaian (lihat Table 3.3). Rerata respon kemudiandiambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Respon

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Tanggapan dosen terhadap pengelolaan pembelajaran, peran membimbing, serta menguji dan memperoleh kesempatan untuk melaksanakan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi karya ilmiah

Pada instrumen survey, para dosen diberikan sebelas pertanyaan terkait kesesuaian latar belakang pendidikan, pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji mahasiswa di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA dan juga kesempatan memperoleh informasi mengenai penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi:

Tabel 4.1 Pertanyaan Survey Terkait Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing Dan Menguji

Item	Pertanyaan Survey
1	Saya mampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya.
2	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester
3	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya
4	Membuat silabus/Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu
5	Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai
6	Menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa
7	Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa
8	Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa
9	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan sumber pedanaanaan internal Uhamka maupun eksternal.
10	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan keahlian baik dengan pendanaan internal Uhamka maupun eksternal
11	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah



Gambar 4.1 Tanggapan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran

Dari hasil survey mengenai Tanggapan dosen terhadap kesesuaian latar belakang pendidikan, pengelolaan pembelajaran, peran membimbing, menguji, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan fasilitas melakukan publikasi pada dasarnya sangat memuaskan (Nilai rerata: 97). Semua dosen mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi masing-masing dosen (100).

Hampir semua dosen yang mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester (97). Uhamka sendiri sudah memberikan kesempatan membuat buku ajar, modul, handout, serta karya ilmiah, bahkan memberikan pelatihan yang memadai (100). Dalam pembuatan RPS, semua dosen telah melaksanakannya (100). Dosen merasa diberikan keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan (100), akan tetapi tidak semua dosen menjadi pembimbing akademik mahasiswa, karena beberapa dosen yang hanya mengajar di Sps Prodi Bahasa Inggris tidak mendapatkan tugas menjadi pembimbing akademik mahasiswa (73). Hampir semua dosen menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa (97). Pada saat menguji tugas akhir, semua dosen ikut serta dalam kegiatan ini (100).

Begitu juga dalam hal memperoleh informasi yang memadai untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang disesuaikan dengan keahliannya dengan pendanaan internal Uhamka maupun dana eksternal (100). Tanggapan dosen terhadap tugas pokok dapat dilihat di grafik diatas.

Kriteria:

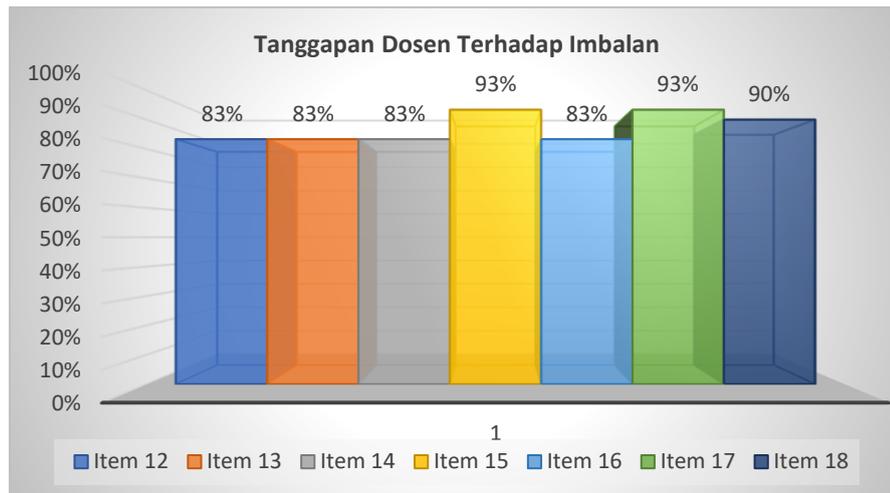
20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

#### 4.1.2 Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan

Pada instrumen survey, para dosen diberikan sepuluh pertanyaan terkait gaji dan tunjangan di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA, yaitu:

Tabel 4.2 Pertanyaan Survey Terkait Gaji Dan Tunjangan

Item	Pertanyaan Survey
12	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah
13	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki
14	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan
15	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini
16	Pembagian insentif sudah sesuai
17	Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal gaji slip di Sistem Kepegawain (SIMPEG)
18	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan dan penghargaan di UHAMKA



Gambar 4.2 Tanggapan Dosen Terhadap Gaji Dan Tunjangan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan berada ditingkat sangat memuaskan (86). Tingkat kepuasan pada gaji pokok, gaji sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan, tunjangan yang diterima, serta pembagian insentif tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok sudah memuaskan (83). Dosen juga merasa sangat puas dengan penghargaan yang diterima sesuai dengan prestasi kerja, dan kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal gaji slip di Sistem Kepegawaian-SIMPEG (93). Transparan di dalam pemberian insentif, tunjangan, dan penghargaan juga sudah baik dan dosen sangat puas. Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan dapat dilihat pada grafik diatas.

Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

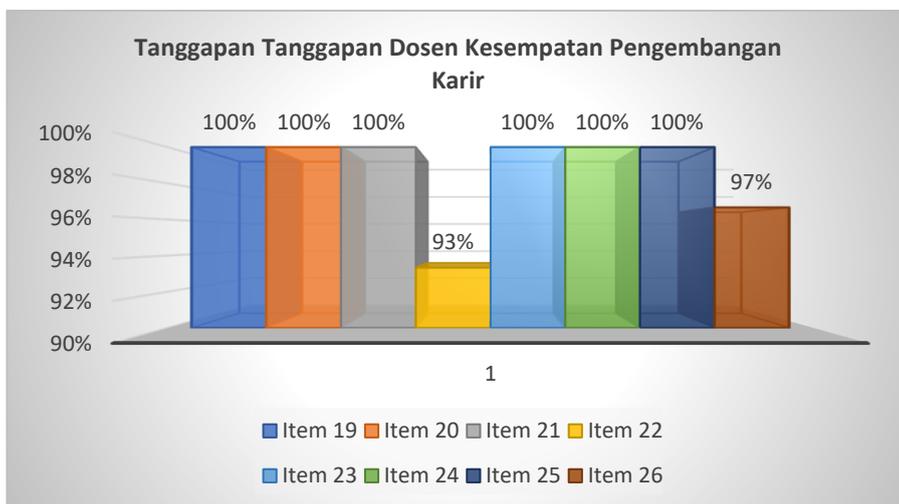
#### 4.1.3 Tanggapan dosen terhadap kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi (pengembangan diri dan karir)

Pada instrumen survey, para dosen diberikan delapan pertanyaan tentang ketersediaan informasi dan kesempatan yang didapatkan terkait kepengurusan

pangkat, jabatan, sertifikasi dosen, dan juga prestasi di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA, tersaji padatable berikut:

Tabel 4.3 Pertanyaan Survey Terkait Pangkat, Jabatan, dan Prestasi

Item	Pertanyaan Survey
19	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik.
20	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen.
21	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.
22	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA.
23	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA.
23	Memperoleh informasi/ kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi
25	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA.
26	Memperoleh informasi/ kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/ berprestasi UHAMKA



Gambar 4.3 Tanggapan Dosen Kesempatan Mengembangkan Karir

Dari analisis data dapat disimpulkan, kepuasan dosen sangat tinggi dibagian ini di semua bagian dosen merasa sangat puas dalam mengembangkan diri dan karir dan rata-rata nilai yang diperoleh adalah (98.75). Dibagian ini Uhamka benar-benar

serius untuk meningkatkan karir dan pengembangan diri dosen. Hal ini dapat terlihat dari grafik yang ditampilkan diatas.

Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

#### 4.1.4 tanggapan dosen terhadap sarana dan prasarana di lingkungan SPs pendidikan Bahasa Inggris Uhamka

Pada bagian instrumen survey ini, para dosen diberikan sembilan belas pertanyaan tentang sarana dan prasarana yang tersedia di ruang kerja dosen, ruang bimbingan, ruang kelas, kelengkapan sarana penunjang prodi, dan fasilitas sekitar kampus di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Pertanyaan Survey Terkait Sarana Dan Prasarana

Item	Pertanyaan Survey
27	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen.
28	Kelengkapan sarana (meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen.
29	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja
30	Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan.
31	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa.
32	Kualitas akses internet LCD/ Ac/ White board/ smart board di dalam kelas jika pembelajaran luring)
33	Kualitas meja dan kursi dosen dalam ruang kelas(jika pembelajaran luring)
34	Kebersihan dan kerapihan ruang kelas(jika pembelajaran luring).
35	Kualitas fasilitas LMS online learning Uhamka
36	Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran
37	Ketersediaa, kelengkapan dan kualitas laboratorium/ studio/ bengkel seni yang menunjang prodi
38	Kualitas/ kelengkapan sarana koleksi perpustakaan
39	Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital Uhamka.

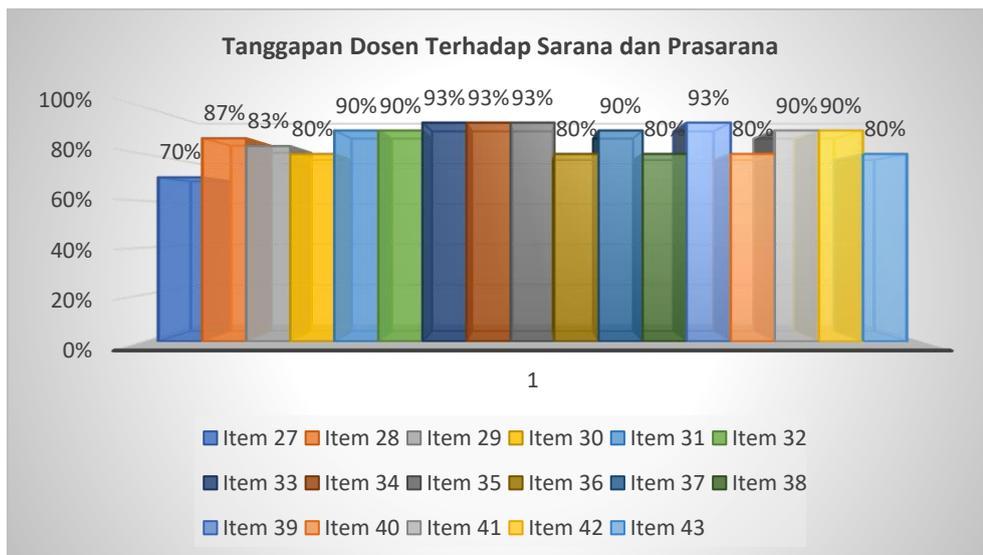
	( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )
40	Ketersedian ruang laktasi di tiap fakultas
41	Fasilitas parkir yang memadai dan aman.
42	Fasilitas toilet yang memadai
43	Kesediaan mitigasi bencana

Tanggapan dosen terhadap sarana dan fasilitas yang menunjang pengelolaan pembelajaran dan pekerjaan dosen memperoleh hasil yang sangat memuaskan (86).

Secara detail dapat dijabarkan bahwa dosen merasa sangat puas terhadap sarana Ac (87), ruang kelas sesuai jumlah mahasiswa (90), fasilitas LCD/ white board., kualitas kursi dosen (90), kerapihan dan kebersihan ruang kelas jika ada luring (93), Kualitas fasilitas LMS online learning (93), serta kerapihan dan kebersihan kelas (93).

Dosen juga merasa sangat puas pada kelengkapan dan kualitas laboratorium/ studio yang menunjang prodi (90) serta mengakses perpustakaan digital Uhamka (93). Ketersediaan parkir yang memadai dan aman (90), dan toilet yang bersih juga membuat dosen sangat puas.

Sementara itu dosen merasa puas dengan ruang kerja dosen (70), dan kenyamanan ruang dosen (83), ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan (80), kesedian zoom meeting untuk dosen (80), ketersediaan ruang laktasi (80), koleksi perpustakaan (80), serta kesediaan mitigasi bencana (80). Tanggapan dosen terhadap sarana dan prasarana dapat dilihat dari grafik dibawah.



Gambar 4.4 Tanggapan Dosen Terhadap Sarana Dan Prasarana

Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

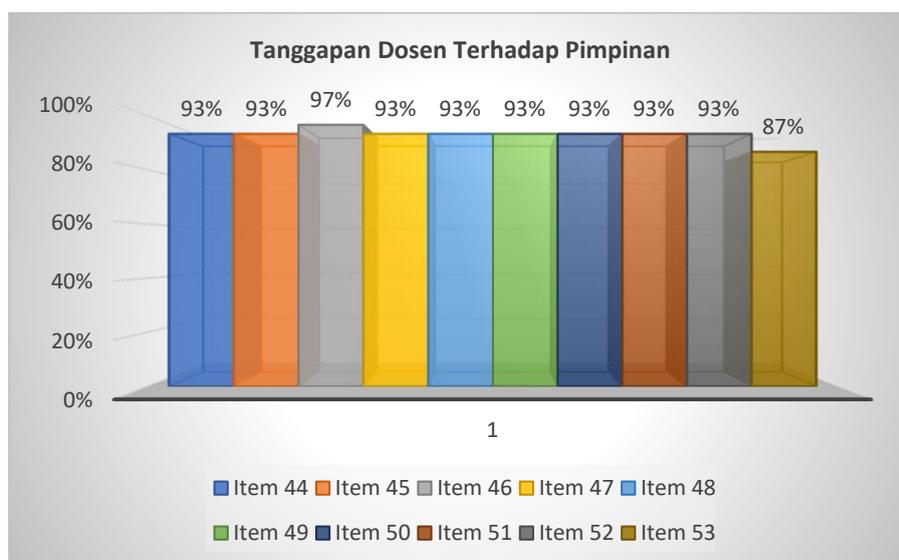
**4.1.5 Tanggapan dosen terhadap komunikasi dengan pimpinan**

Pada instrumen survey, para dosen diberikan seppukus pertanyaan terkait komunikasi dengan pimpinan universitas, pimpinan fakultas, pimpinan program studi tentang pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA:

Tabel 4.5 Pertanyaan Survey Terkait Komunikasi Dengan Pimpinan

Item	Pertanyaan Survey
44	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
45	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
46	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok

	caturdarma dan pengembangan karir dosen.
47	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparandan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
48	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
49	Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkaitpelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.
50	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan oleh pimpinan terkait
51	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang penelitian oleh pimpinan terkait
52	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait
53	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait oleh pimpinan terkait



Gambar 4.5 Tanggapan Dosen Terhadap Pimpinan

Dari analisis hasil survey kepuasan dosen terkait komunikasi dengan pimpinan rata rata sangat memuaskan (92). Tanggapan dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen oleh pimpinan terkait sangat memuaskan (93), diantaranya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat dan penelitian oleh pimpinan sangat memuaskan (93), Nilai yang sedikit rendah dari yang lain adalah

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait (87) walaupun masih termasuk dalam kategori memuaskan. Tanggapan berkenaan komunikasi dosen dengan beberapa pimpinan dan terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen ini ditunjukkan pada grafik diatas.

Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

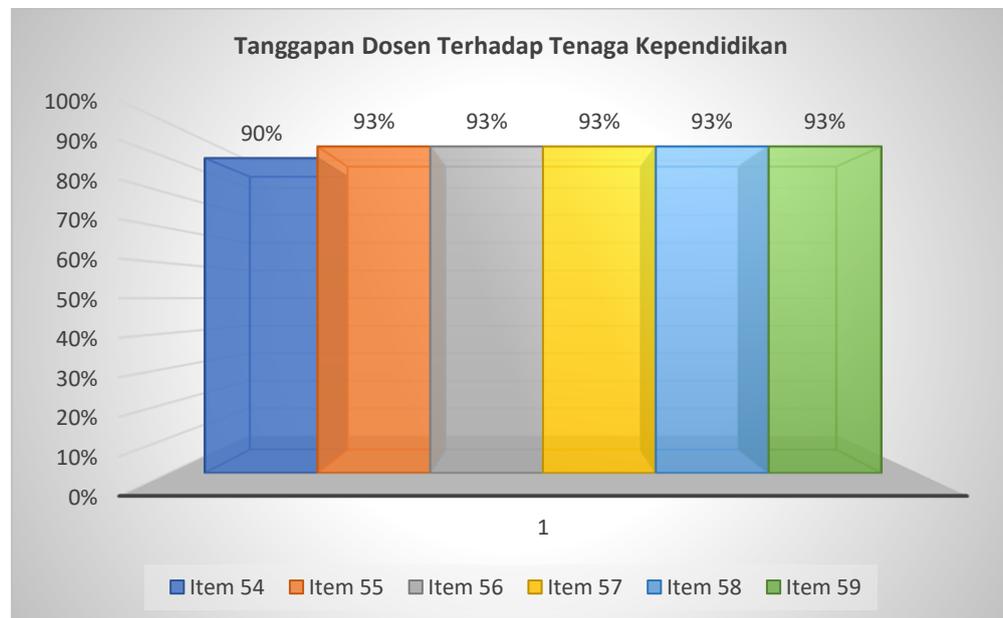
#### 4.1.6 Tanggapan dosen terhadap layanan tenaga kependidikan

Pada bagian akhir instrumen survey, para dosen diberikan delapan pertanyaan terkait layanan tenaga kependidikan pada level universitas dan fakultas mengenai pelaksanaan tugas dosen, pengembangan karir, pemerolehan hak dosen di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA:

Tabel 4.6 Pertanyaan Survey Terkait Layanan Tenaga Kependidikan

Item	Pertanyaan Survey
1	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen.
2	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen.
3	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen.
4	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen.
5	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen.
6	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen.

Dari hasil pengolahan data, secara umum dosen menilai sangat memuaskan terhadap layanan tenaga kependidikan (92). Dosen merasa pelayanan tenaga kependidikan pada level Universitas (biro dan Lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen sangat memuaskan (90). Begitu juga terkait pengembangan karir dosen juga sangat memuaskan (93). Selain itu, layanan tenaga kependidikan pada level fakultas terkait pemerolehan hak dosen juga sangat memuaskan (93). Begitu juga layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dosen sangat memuaskan (93) dan layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen dinilai sangat memuaskan (93). Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen sangat memuaskan (93). Semua tanggapan terkait layanan tenaga kependidikan terhadap dosen ini dapat dilihat pada grafik berikut ini :



Gambar 4.6 Tanggapan Dosen Terhadap Kependidikan

## Kriteria:

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan
36 - 51,9 = Tidak memuaskan
52 - 67,9 = Cukup memuaskan
68 - 83,9 = Memuaskan
84 - 100 = Sangat memuaskan

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil survey tingkat kepuasan dosen UHAMKA pada dasarnya menunjukkan respon yang positif terhadap performa prinsip kerja di lingkungan Sekolah Pascasarjana UHAMKA. Tanggapan dosen terhadap prinsip kerja UHAMKA berada pada range 70 dan 100 termasuk dalam kategori memuaskan dan sangat memuaskan.

Nilai paling rendah berada pada belum dapat dipenuhinya ketersediaan ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m<sup>2</sup>/dosen pada saat ini (70). Dengan baru selesainya renovasi Gedung Sps Uhamka diharapkan dosen mempunyai ruang dosen yang memadai. Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya termasuk ruang kerja dosen. Ruang kerja dosen sangat berpengaruh pada motivasi dan emosi kerja dosen. Faktor-faktor fisik sangat mempengaruhi kenyamanan kinerja dosen, yang perlu diperhatikan juga termasuk suhu udara luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Tingkat kenyamanan dosen memperoleh skor (83), dan Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan mendapat nilai (80). Skor yang lebih rendah juga didapat dari ketersediaan zoom resmi prodi (80). Pada saat ini yang baru tersedia adalah zoom meeting fakultas. Koleksi perpustakaan juga harus dibenahi. Penambahan textbook dan artikel yang terbaru perlu ditingkatkan. Skor yg diperoleh adalah pada bagian ini adalah (80). Hal yang perlu didiskusikan antara pimpinan adalah belum tersedianya ruang secara khusus untuk laktasi (80) dan juga mitigasi bencana (80). Kedua hal ini merupakan hal baru yang harus disosialisasikan antara pimpinan, dosen dan mahasiswa Sps Uhamka.

Hasil survey menunjukkan terdapat pada aspek gaji dan tunjangan, kesesuaian gaji dengan kompetensi, jabatan, nilainya memuaskan (83), begitu mengenai tunjangan dan transparansi pembagian insentif memperoleh skor (83) dengan kategori

memuaskan. Penemuan penelitian terdahulu terkait kepuasan dosen sangat terpengaruh oleh faktor kesesuaian pendapatan serta tunjangan dosen dengan latar belakang, pengalaman, serta kinerja dosen dan menjadi faktor yang cukup signifikan (Amazt & Idris, 2011; Khalid et al., 2019). Keadaan sekarang sudah membaik dibandingkan dengan analisa survey kepuasan dosen pada aspek gaji dan tunjangan pada semester-semester tahun lalu (2021 dan 2022). Diharapkan kedepannya lebih membaik lagi.

Skor yang rendah juga diperoleh dari Tanggapan dosen terhadap pengelolaan pembelajaran yaitu menjadi pembimbing akademik mahasiswa (73). Di Sps Uhamka tidak mengenal pembimbing akademik mahasiswa. Pembimbing akademik mahasiswa diterapkan pada dosen yang mengajar S1. Hanya ada dua dosen dari enam dosen yang mengikuti survey ini yang juga mengajar di S1. Oleh karena itulah skornya rendah dibandingkan dengan pertanyaan survey yang lainnya.

Hasil survey lain yang harus diperhatikan walaupun sudah termasuk kategori sangat memuaskan adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen bidang al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait oleh pimpinan terkait (87). Monitoring harus terus disosialisasikan kepada dosen, karena setiap dosen mempunyai perspektif yang berbeda mengenai AIK.

Pada pembahasan ini peneliti hanya focus pada hasil survey yang nilainya dibawah (90). Yang semua nilainya memperoleh nilai skor (90 atau) atau diatas (90) seperti tanggapan dosen terhadap tenaga pendidikan, pimpinan, kesempatan pengembangan karir, Sebagian tanggapan dosen mengenai tugas pokok tidak dibahas lagi secara mendetail.

Hasil survey dibawah (90) yang dibahas, seperti pembahasan yang sudah dilakukan di paragraph – paragraph sebelumnya. Diharapkan dari hasil survey kepuasan dosen yang telah dilaksanakan dapat ditindak lanjuti. Bagian yang sudah baik atau sangat memuaskan dapat dipertahankan, dan bagian yang kurang dapat diperbaiki.

## BAB V

### RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Rencana Tindak Lanjut

Tabel 5.1 Rencana Tindak Lanjut

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
1.	Hasil tanggapan terendah t belum dapat dipenuhinya ketersediaan ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen pada saat ini (70).	Menyampaikan hasil temuan ini kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti.	5/4/2023	-
2.	Tingkat kenyamanan dosen memperoleh skor (83), dan Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan mendapat nilai (80). Skor yang lebih rendah juga didapat dari ketersediaan zoom resmi prodi (80)	Menyampaikan hasil temuan ini kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti	5/4/2023	
3.	Penambahan textbook dan artikel yang terbaru perlu ditingkatkan. Skor yg diperoleh adalah pada bagian ini adalah (80). Hal yang perlu didiskusikan antara pimpinan adalah belum tersedianya ruang secara khusus untuk laktasi (80) dan juga ketersediaan mitigasi bencana (80). Kedua hal ini merupakan hal baru yang harus	Menyampaikan hasil temuan ini kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti.	5/4/2023	
4.	disosialisasikan antara pimpinan, dosen dan mahasiswa Sps Uhamka. Kesesuaian gaji dengan	Menyampaikan hasil temuan ini kepada pimpinan untuk ditindaklanjuti	5/4/2023	

	<p>kompetensi, jabatan, nilainya memuaskan (83), begitu juga mengenai tunjangan dan transparansi pembagian insentif memperoleh skor (83) dengan kategori memuaskan. Perlu ditindaklanjuti agar lebih baik</p>			
--	---	--	--	--

## 5.2 Kesimpulan

Dari hasil temuan, analisa data, dan pembahasan pada bab 4, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dosen menilai bahwa pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji, informasi mengenai Pengabdian kepada Masyarakat, penelitian dan publikasi di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata (97).
2. Dosen menilai bahwa gaji dan tunjangan dosen di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata (86).
3. Dosen menilai bahwa informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi di lingkungan UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata (98).
4. Dosen menilai bahwa sarana dan prasarana di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA memuaskan dengan nilai rerata (86).
5. Dosen menilai bahwa komunikasi dengan para pimpinan terkait di lingkungan UHAMKA dan pelaksanaan pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA adalah memuaskan dengan nilai rerata memuaskan dengan nilai rerata (92).
6. Dosen menilai bahwa layanan tenaga kependidikan di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA memuaskan dengan nilai rerata (92).

Tabel 5.2 Rekomendasi Dosen

No	Aspek	Indikator	Rekomendasi	Pelaksana
1.	Sarana dan prasarana	Teknologi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Semua sistem layanan online bagi dosen supaya bisa terintegrasi.</li> <li>- Tersedianya Zoom meeting prodi</li> </ul>	Pimpinan
2.	Sarana dan prasarana	Ruang kerja dosen lebih memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatkan sarana dan prasarana bagi dosen terutama ruang kerja dosen. Dosen dapat memberikan bimbingan di ruang dosen yang tenang dan nyaman.</li> </ul>	Pimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., Zhou, Y., Hussain, K., Nair Kumar, P., & Ragavan, N. A. (2016). Does Higher Education SQ Effect SS Image and Loyalty A Study of IS in Malaysian PU. *Quality Assurance in Education*, 24(1). <http://doi.org/10.1108/QAE-02-2014-0008>
- Amazt, I. H., & Idris, A. R. (2011). Lecturers' satisfaction towards university management & decision-making styles in Some Malaysian public universities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3957–3970. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.400>
- Awaluddin, M. (2016, June). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makassar. In *Assets* (Vol. 6, No. 1, pp. 116- 125
- Azhar, E. (2015). Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Program Studi Pendidikan Matematika terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di UHAMKA. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA
- Doghonadze, N. (2012). A Survey on University Lecturer Job Satisfaction. *Journal of Education*, 1(1), 17–22.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fahmi, A. K. (2017). Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Program Studi Perbankan Syariah terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di UHAMKA tahun 2016/2017. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA
- Juliani, R. D., & Fatmasari, D. (2017). Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan SDM. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 2(04).
- Khalid, S. ., Mohd Ali, K. ., & Makhbul, Z. . (2019). Assessing The Effect of Higher Education Service Quality on Job Satisfaction Among Lecturers in Premier Polytechnics Using HEDPERF Model. *Scientific Journal of Logistics*, 15(3), 425–436. <http://doi.org/10.17270/J.LOG.2019.356>
- Nurhayati, S., & Jannah, K. D. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Dosen ( Studi Kasus Pada Universitas Pekalongan ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1–11.

- Raju, N. V., & Harinarayana, N. S. (2016). Online survey tools: A case study of Google Forms Online. In National Conference on " Scientific, Computational & Information Research Trends in Engineering, GSSS-IETW, Mysore (pp. 1-12).
- Sarwono, P. (2015). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siska, Gusmayadi, I., & Priyanto. (2014). Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Farmasi FFS UHAMKA tahun 2013. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2008). The Impact of Employee Satisfaction on Quality and Profitability in High-Contact Service Industries. *Journal of Operations Management*, 26(5), 651–668. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2008.01.001>
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2005). *Service Quality Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.

## LAMPIRAN

### 1. Biodata Peneliti

- a. Nama lengkap : Dr. Syaadiyah Arifin M. Pd
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIDN : 0311086201
- d. Pangkat/Golongan : IIIID
- e. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- f. Fakultas/Prodi : SPS/ S2 Pendidikan Bahasa Inggris
- g. Alamat Rumah : Jl. Penyelesaian Tomang III kav blk 98/5 Meruya Utara
- h. No HP/Email : 081311436023/ syaadiyah.arifin@uhamka.ac.id
- i. Pendidikan : Doctor of Applied Linguistics
- j. Link/Scopus id :  
<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57920584900>
- k. Link GS :  
<https://scholar.google.com/citations?user=aIuDcEsAAAAJ&hl=en&authuser=1>
- l. Link Sinta : 6090688
- m. Link Orchid : <https://orcid.org/0000-0002-1710-0257>

## SELECTED PUBLICATIONS

---

- The Role of Critical Reading to Promote Students' Critical Thinking and Reading Comprehension [13](#) 2020  
S Arifin  
JURNAL PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN 53 (Volume 53, Nomor 3 (2020)), 319-328
- L2 writing strategies used by EFL graduate students [11](#) 2017  
S Arifin  
Journal of ELT Research 2 (2), 115-129
- Early Childhood Education Financial Management and Wealth Management Perspectives: Study at PAUD [10](#) 2020  
AP Alwazir Abdusshomad<sup>1</sup>, Syaadia Arifin<sup>2</sup>, Khasanah<sup>3</sup>, Rahmi Anekasari<sup>4</sup>, Nur ...  
PSYCHOLOGY AND EDUCATION 57 (2020), 1555-1561
- Deductive and Inductive Methods in Teaching Tenses [10](#) 2016  
S Arifin  
Journal of ELT Research 1 (January 2016), 73-89
- Technology Transformation and Its Impact on Lecturer's Performance [9](#) 2020  
S Arifin, M Sukmawidjaya  
JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia) 9 (1), 153-162
- Using Journal Entries and Assigned Writing to Promote Students' Critical Thinking [5](#) 2020  
S Arifin, HP Ilyas, M Sukmawidjaya  
Sinta 4 VELES (Voice of English Language Education Society) 4 (Vol 4, No 1 ...
- L2 WRITING STRATEGIES USED BY HIGH SCHOOL STUDENTS [3](#) 2020  
S Arifin  
PROJECT (Professional Journal of English Education) 6 (Volume 3, No. 6 ...
- Investigating the L2 writing strategies used by skilful English students [2](#) 2020  
S Arifin  
Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran 53 (1), 78-89
- Teknologi Blended Learning dalam Meningkatkan Kemampuan Bahasa Inggris Siswa [2](#) 2020

Sekolah Menengah Pertama

S Arifin, HP Ilyas

JCES (Journal of Character Education Society) 3 (1), 17-27

The Exploration of Skilled and Less-Skilled EFL Graduate Students' on L1 and L2 Writing Strategies 1 2020

S Arifin

JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia) 9 (3), 517-524

A Case Study of EFL Teacher Scaffolding of an ASD Learner's Shared Reading with a Storybook App 2022

S Arifin, Y Arifani, N Maruf, A Helingo

The Journal of Asia TEFL 19 (4), 1234-1249

Learner-guided Lesson Study? A New Perspective in EFL Argumentative Writing Development 2022

H Hanafi, S Arifin, K Nuraini, A Aswir

The Journal of Asia TEFL 19 (3), 1109-1118

PELATIHAN MENULIS PARAGRAF DESKRIPTIF REALISTIS UNTUK SISWA SEKOLAH MENENGAH ATAS 2022

R Saswati, S Arifin, HP Ilyas

BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 3 (3), 419-426

The Application of Learner-Guided Study to Improve Students' Analytical Exposition Writing Skills in EFL Classroom 2022

SM Arifin, HP Ilyas

Jurnal Pendidikan dan Pengajaran 55 (2)

PELATIHAN PENULISAN PARAGRAF DESKRIPTIF BAGI SISWA MENENGAH ATAS MUHAMMADIYAH CILEUNGI 2022

S Arifin, HP Ilyas

Multidisiplin: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat 1 (02), 32-38

PELATIHAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH YANG DIINTEGRASIKAN PADA PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN BAGI GURU BAHASA INGGRIS MADRASAH TSANAWIYAH KARAWANG 2022

SM Arifin, HP Ilyas, NK Dewi

Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Masyarakat 5 (1), 36-40

- A Case Study of EFL Teacher Scaffolding of an ASD Learner's Shared Reading with a Storybook App 2022  
S Arifin, Y Arifani, N Maruf, A Helingo - The Journal of AsiaTEFL, 2022 - earticle.net
- Learner-guided Lesson Study? A New Perspective in EFL Argumentative Writing Development 2022  
H Hanafi, S Arifin, K Nuraini, A Aswir  
The Journal of Asia TEFL 19 (3), 1109-1118
- PERAN BLOG DALAM MEMOTIVASI SISWA UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN MENULIS BAHASA INGGRIS 2022  
S Arifin, HP Ilyas, DS Suharti  
J-ABDI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat 1 (8), 1765-1774
- Reflective Journal Writing: Writing Processes Applied by Skilful and Less Skilful EFL Graduate Students 2021  
S Arifin  
Jurnal Pendidikan dan Pengajaran 54 (3), 539-54

## 2. Data Penelitian

### Link data

<http://bit.ly/41KcMXg>

A. Tabulasi data kepuasan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing, menguji dan memperoleh Informasi / Kesempatan untuk Melaksanakan Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat

Nama/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Responden 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Responden 2	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5
Responden 3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5
Responden 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Responden 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Responden 6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Jumlah	30	29	30	30	30	22	29	30	30	30	30
Rata-rata	5	4.8	5	5	5	3.7	4.8	5	5	5	5
%	100	97	100	100	100	73	97	100	100	100	100

B. Tabulasi Data Kepuasa Dosen Terhadap Gaji dan Tunjangan

Nama/Item	12	13	14	15	16	17	18
Responden 1	3	3	3	4	3	4	4
Responden 2	4	5	5	5	4	5	4
Responden 3	4	4	4	5	5	5	5
Responden 4	5	5	5	5	5	5	5
Responden 5	5	5	5	5	5	5	5
Responden 6	4	3	3	4	4	4	4
Jumlah	25	25	25	28	25	28	27
Rata-rata	4.1	4.1	4.1	4.7	4.1	4.7	4.5
%	83	83	83	93	83	93	90



Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Jumlah	28	28	29	28	28	28	28	28	28	27
Rata-rata	4.7	4.7	4.8	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.5
%	93	93	97	93	93	93	93	93	93	87

#### F. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan

Nama/Item	54	55	56	57	58	59
Responden 1	4	4	4	4	4	4
Responden 2	5	5	5	5	5	5
Responden 3	4	5	5	5	5	5
Responden 4	5	5	5	5	5	5
Responden 5	5	5	5	5	5	5
Responden 6	4	4	4	4	4	4
Jumlah	27	28	28	28	28	28
Rata-rata	4.5	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7
%	90	93	93	93	93	83

### 3. Analisis Data

Dalam menganalisa data pada penelitian ini, kami menggunakan metode analisa pada survey kepuasan alumni UHAMKA seperti di sarankan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Azhar, 2015; Fahmi, 2017; Siska, Gusmayadi, & Priyanto, 2014). Data yang terkumpul dari hasil survey direkap dengan memasukkan nilai respon dosen kedalam file Microsoft Excel. Nilai-nilai tersebut kemudian dianalisa dengan pendekatan deskripsi kuantitatif, yaitu dengan mencari rerata serta standar deviasi. Perhitungan deskripsi kuantitatif ini dilakukan manual dengan menggunakan perhitungan statistik pada Microsoft Excel. Dalam melakukan deskripsi kuantitatif ini, setiap item dinilai jumlah, rerata respon dan standar deviasinya dan kemudian dikelompokkan sesuai dengan delapan aspek penilaian (lihat table 2). Rerata respon kemudiandiambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

## Kriteria Penilaian Respon

20 - 35,9 = Sangat tidak memuaskan

36 - 51,9 = Tidak memuaskan

52 - 67,9 = Cukup memuaskan

68 - 83,9 = Memuaskan

84 - 100 = Sangat memuaskan