

**LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN DOSEN**



**DISUSUN OLEH:  
TIM PENJAMINAN MUTU  
PROGRAM PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS PASCASARJANA**

**PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
2022**

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

1. Judul : Laporan Pelaksanaan Survei Kepuasan Dosen Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA
2. Ketua Gugus/Unit Penjamin Mutu
  - a. Nama Lengkap : Siti Zulaiha, M.A., Ph.D.
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIDN : 0305107402
  - 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 : 081381840822
  - i. Alamat Rumah : Purigading, Alam Raya 1, K2/3, Jati Melati, Pondok Melati, Bekasi 17414
  - j. HP/Fax/Email : [siti.zulaiha@uhamka.ac.id](mailto:siti.zulaiha@uhamka.ac.id)
3. Waktu penelitian : 3 (tiga) bulan

Mengetahui,

Ketua LPM UHAMKA



Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd

NIDN. 03-1607-8501

Jakarta, 30 April 2022

Ketua Peneliti

Siti Zulaiha, M.A., Ph.D.

NIDN. 03-0510-7402

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, telah tersusunnya laporan hasil Survei Kepuasan Dosen terhadap pelayanan manajemen dan sivitas akademika Sekolah Pascasarjana Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA tahun 2022. Survei ini dilaksanakan guna melakukan supervisi terhadap performa manajemen SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA dalam membantu, memperhatikan, dan memfasilitasi dosen dalam melaksanakan pengajaran dan bimbingan kepada mahasiswa selama masa pendidikan di UHAMKA. Hasil survei ini dapat dilihat berdasarkan berbagai respon dosen UHAMKA khususnya Sekolah Pascasarjana Pendidikan Bahasa Inggris yang juga merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan dan kinerja sivitas akademika di lingkungan UHAMKA. Demikian laporan survei ini disusun dan dianalisa sebagai gambaran yang menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pelayanan manajemen dan sivitas akademika dalam mendukung pelayanan yang berkualitas pada Sekolah Pascasarjana Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA.

Jakarta, 30 April 2022

Tim Penjamu  
S2 Prodi Pendidikan Bahasa Inggris

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan Penelitian .....	3
1.4. Manfaat Penelitian .....	3
BAB II.....	5
KAJIAN TEORI .....	5
2.1. Definisi.....	5
2.2. Faktor, Kriteria dan Dampak Kepuasan Dosen .....	6
BAB III.....	7
METODOLOGI PENELITIAN.....	7
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	7
3.2. Desain Penelitian .....	7
3.3. Populasi dan Sampel.....	7
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	8
3.5. Teknik Analisis Data.....	9
BAB IV .....	10
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	10
4.1. Hasil Penelitian.....	10
4.1.1 Tanggapan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing dan Menguji .....	10
4.1.2 Tanggapan Dosen Terhadap Ketersediaan Informasi dan Kesempatan Terkait Pengabdian Masyarakat dan Publikasi Ilmiah .....	12
4.1.3 Tanggapan Dosen Terhadap Gaji dan Tunjangan.....	13
4.1.4 Tanggapan Dosen Terhadap Kepengurusan Pangkat, Jabatan, dan Prestasi .....	15

4.1.5	Tanggapan Dosen Terhadap Sarana dan Prasarana di Lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA .....	17
4.1.6	Tanggapan Dosen Terhadap Komunikasi Dengan Pimpinan .....	19
4.1.7	Tanggapan Dosen Terhadap Pelaksanaan Monitoring dan Kinerja Dosen.....	21
4.1.8	Tanggapan Dosen Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan.....	23
4.2.	Pembahasan .....	24
BAB V.....		29
RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI.....		29
5.1.	Rencana Tindak Lanjut .....	29
5.2.	Kesimpulan.....	29
5.3.	Rekomendasi .....	30
DAFTAR PUSTAKA .....		31
LAMPIRAN .....		33
1.	Biodata Peneliti .....	33
2.	Data Penelitian .....	35

## DAFTAR GAMBAR

Figure 1 Tanggapan dosen terhadap pengelolaan pembelajaran.....	11
Figure 2 Tanggapa dosen terhadap Ketersediaan informasi pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah.....	13
Figure 3 Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan.....	14
Figure 4 Tanggapan dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi .....	16
Figure 5 Tanggapan dosen terhadap sarana dan fasilitas di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA .....	19
Figure 6 Tanggapan dosen terhadap komunikasi dengan pimpinan .....	21
Figure 7 Tanggapan dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja .....	22
Figure 8 Tanggapan dosen terhadap layanan tenaga kependidikan. ....	24

## DAFTAR TABEL

Table 1 Detail pelaksanaan kegiatan penelitian .....	7
Tabel 2 Bagian-bagian instrument penelitian .....	8
Tabel 3 Kriteria penilaian respon .....	9
Tabel 4 Pertanyaan survey terkait Pengelolaan Pembelajaran,peran membimbing dan menguji .....	10
Tabel 5 Pertanyaan survey terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah .....	12
Tabel 6 Pertanyaan survey terkait gaji dan tunjangan .....	13
Tabel 7 Pertanyaan survey terkait ketersediaan informasi terkait kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi .....	15
Tabel 8 Pertanyaan survey terkait sarana dan prasarana .....	17
Tabel 9 Pertanyaan survey terkait komunikasi dengan pimpinan .....	19
Tabel 10 Pertanyaan survey terkait pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen.....	21
Tabel 11 Pertanyaan survey terkait layanan tenaga kependidikan.....	23
Tabel 12 Rencana Tindak Lanjut .....	29
Tabel 13 Rekomendasi dosen.....	30

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sistem pendidikan merupakan suatu sistem yang terus berkembang secara dinamis menyesuaikan dengan situasi dan kondisi perkembangan ilmu pengetahuan. Kondisi terkini terkait pendidikan di dunia baru-baru ini di masa penyebaran covid-19 dan pasca pandemi mengarahkan dunia pendidikan kearah perubahan secara masal dimana tenaga pendidik berusaha menyesuaikan diri dengan menggunakan teknologi dalam bentuk media pembelajaran online demi keberlangsungan pembelajaran di berbagai tingkat pendidikan (Wong et al., 2020). Khususnya pada pendidikan tinggi, di masa inilah terdapat peluang transisi secara intens pembelajaran tatap muka menjadi pembelajaran daring (Cochran, 2015). Perkembangan ini menjadi atensi tersendiri bagi pendidikan tinggi untuk terus mempertahankan kualitasnya dalam memberi pelayanan di berbagai situasi kepada masyarakat. Pada perguruan tinggi, beberapa sivitas akademika yang terus mengupayakan kualitas layanan diantaranya sistem administrasi, manajemen pembelajaran, serta tenaga pendidik menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi dimana persaingan kualitas antar perguruan tinggi menjadi semakin ketat di lingkungan masyarakat (Luckyardi & Syaroni, 2020).

Pendidik perguruan tinggi dalam hal ini adalah dosen, merupakan unsur utama yang menentukan kualitas suatu perguruan tinggi. Maka penting bagi perguruan tinggi untuk tetap memotivasi dan menjaga kenyamanan kerja dosen yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. 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). Beberapa faktor menjadi pertimbangan bagi dosen bagi tingkat kepuasannya dalam bekerja diantaranya, bentuk perkerjaan, gaji yang didapatkan, promosi atau kenaikan pangkat, pengawasan, dan komunikasi antar sesama dosen dalam sebuah perguruan tinggi (Tentama, 2020). Maka dari itu, penting sekali bagi perguruan tinggi untuk selalu melakukan evaluasi dan mengukur sejauh mana dosen merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, baik itu menjalankan kewajiban dan menerima hak dosen sebagai

tenaga pendidik yang berkontribusi langsung melayani mahasiswa.

Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, melakukan survey terhadap kepuasan dosen yang dalam hal ini dilaksanakan oleh Unit Mutu di masing-masing program studi. Dalam survei ini khususnya program studi magister Pendidikan Bahasa Inggris 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. Terkait Lembaga Penjamin Mutu UHAMKA, dalam hal ini bertujuan melakukan penelitian dalam bentuk survei untuk mengetahui performa pelayanan manajemen UHAMKA dalam menjamin tingkat kepuasan dosen, sehingga UHAMKA memiliki kontrol penuh dalam mengevaluasi kebutuhan dosen, sehingga dosen dapat memberikan pelayanan terbaik kepada mahasiswa khususnya pada Program magister pendidikan Bahasa Inggris. Hal ini mendasari dilaksanakannya survei kepuasan dosen terhadap UHAMKA ini guna meningkatkan motivasi, kualitas pengajaran dosen dan evaluasi yang berkesinambungan untuk mengambil keputusan di masa yang akan datang.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat respon dosen terhadap kepuasan kerja dosen itu sendiri serta kinerja manajemen 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. Pelayanan 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 ke depan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1. Definisi

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Dengan demikian pada konteks penelitian ini, dosen adalah tenaga pendidik yang memfasilitasi mahasiswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang dipelajari melalui langkah persiapan pembelajaran, melakukan proses pembimbingan, mengembangkan penelitian ilmiah untuk menunjang pembelajaran mahasiswa serta pengembangan karir dosen itu sendiri. Dalam hal ini, dosen secara langsung melayani mahasiswa dan mengelola pembelajaran bagi mahasiswa, memberi pelayanan proses bimbingan, serta mengalami secara langsung hubungan dengan pihak manajemen UHAMKA dalam prosesnya melakukan pelayanan terbaik kepada mahasiswa, dalam konteks penelitian survei ini, dosen yang berpartisipasi adalah dosen Sekolah Pascasarjana Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA.

Konsep terkait kepuasan kerja dosen merupakan hal yang didasari oleh konsep kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap seseorang yang dapat menyesuaikan diri bergabung dan bersosialisasi dengan rekan kerja di lingkungan kerja, tingkat kepuasan itu dapat diukur dari terpenuhinya harapan dan kebutuhan kerja (Aisyah et al., 2021). Lebih lanjut, Theresia et al., (2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk sikap dan perasaan yang dirasakan seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dibebankan secara bersamaan dengan kondisi sosial dan fisik situasi tempat bekerja. Dalam konteks penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk respon sikap dan perasaan yang dialami dari pengalaman kerja seseorang terhadap keberhasilan kerja yang dilakukan, lingkungan kerja, serta kesejahteraan yang di dapat setelah melakukan suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, kepuasan kerja dosen juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana cara kerja sebuah perguruan tinggi mengelola sistem kerja dalam melayani mahasiswa. Dalam konsep ini, perguruan tinggi yang mendayagunakan dosen untuk meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa dituntut untuk dapat mendukung fasilitas serta pelayanan terhadap dosen dalam pelaksanaan kerja.

Dengan didasari konsep kepuasan dosen, maka hal tersebut berkaitan dengan pelayanan UHAMKA sebagai lembaga pendidikan tinggi, kepuasan dosen akan berpengaruh pada keterlibatan dosen untuk berpartisipasi secara langsung dan menjadi penentu dalam memajukan pelayanan UHAMKA.

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

Dalam mencapai kepuasan kerja dosen, terdapat beberapa faktor yang tentunya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dosen terhadap manajemen perguruan tinggi. Tentama (2020) menyebutkan dalam penelitiannya terkait konstruk beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dosen diantaranya, pertama adalah bentuk pekerjaan dosen itu sendiri tentang bagaimana dosen merasakan dan memandang pekerjaannya, kedua terkait kesesuaian gaji yang diterima dosen dengan kinerja, ketiga peluang terhadap kenaikan pangkat, keempat terkait dengan supervisi yang dilakukan pimpinan, kelima berkenaan dengan hubungan antar dosen yaitu bagaimana dosen dapat saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan. 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.

Berkaitan dengan dampak dari kepuasan kerja dosen, 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.

Tingkat kepuasan ini akan terus berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan kinerja dosen. Maka dari itu, pendekatan yang supervisi kinerja dan kepuasan dosen sangat perlu dilaksanakan secara berkala. Hal tersebut menjadi dasar penelitian terhadap kepuasan dosen ini dilaksanakan secara periodik.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Program Studi Magister Pendidikan Bahasa Inggris Sekolah Pascasarjana UHAMKA yang dilaksanakan pada rentang bulan 3 bulan. Penelitian ini dilakukan dengan prosedur dan rencana waktu penelitian seperti ditampilkan pada tabel berikut:

*Table 1 Detail pelaksanaan kegiatan penelitian*

No	Tahapan	Waktu
1	Penyusunan proposal penelitian	1-14 Februari 2022
2	Pengiriman proposal ke LPM	15 Februari 2022
3	Kontak awal dengan LPM, Prodi pendidikan Bahasa Inggris dan dosen	16-27 Februari 2022
4	Persetujuan (MoU) dengan LPM	28 Februari 2022
5	Penyebaran angket	1-28 Maret 2022
6	Analisa data kuesioner	1-15 April 2022
7	Penulisan laporan hasil penelitian	16 April-28 April 2022
8	Penyerahan hasil laporan penelitian ke LPM	30 April 2022

#### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif dengan desain survey. Instrumen survey telah dirancang oleh Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

Keseluruhan populasi dosen yang mengajar di Sekolah Pascasarjana UHAMKA, khususnya pada prodi Pendidikan Bahasa Inggris, diundang untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Total responden ada 5 dosen.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui instrumen survey dengan menggunakan platform Google Form. Penggunaan Google Form dalam bentuk *short link* pada survei ini merupakan cara yang efektif dan efisien serta memudahkan responden untuk memberikan respon dan berpartisipasi dalam survey (Nurmahmudah & Nuryuniarti, 2020).. Selama 3 bulan, dosen diundang melalui WhatsApp untuk berpartisipasi mengisi survey. Pada undangan survey kepada dosen dijelaskan tentang tujuan survey serta diinformasikan bahwa respon yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

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

*Tabel 2 Bagian-bagian instrument penelitian*

No	Bagian	Aspek penilaian	Jenis respon	Jumlah item
1	Deskripsi responden	Demografi	Isian/Uraian	8
2	Pengantar	-	-	-
3	Bagian inti 1	Pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji	Likert scale 5 opsi	8
4	Bagian inti 2	Perolehan informasi terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah	Likert scale 5 opsi	3
5	Bagian inti 3	Gaji dan tunjangan	Likert scale 5 opsi	7
6	Bagian inti 4	Kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi	Likert scale 5 opsi	8
7	Bagian inti 5	Sarana dan fasilitas ruang dosen, ruang kelas, dan fasilitas kampus	Likert scale 5 opsi	17
8	Bagian inti 6	Komunikasi dengan pimpinan universitas, fakultas, dan program studi terkait caturdarma dan pengembangan karir dosen	Likert scale 5 opsi	6
9	Bagian inti 7	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja	Likert scale 5 opsi	4
10	Bagian inti 8	Layanan tenaga kependidikan terkait pelaksanaan kerja, caturdarma, pengembangan karir dan hak dosen	Likert scale 5 opsi	6
11	Saran			1
<b>TOTAL</b>				<b>68</b>

Perhitungan reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa instrumen LPM memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alphas ..... Dengan hasil ini maka instrumen LPM dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan terkait dengan tanggapan dosen terhadap kepuasannya serta kinerja UHAMKA.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data pada penelitian ini, kami menggunakan metode analisa pada survey kepuasan mahasiswa UHAMKA seperti di sarankan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Azhar, 2015; Fahmi, 2017; Siska, Gusmayadi, & Priyanto, 2014). Data yang terkumpul dari hasil survey direkap kemudian ditabulasi dengan memasukkan nilai respon yang diberikan mahasiswa kedalam file Microsoft Excel. Nilai-nilai tersebut kemudian dianalisis dengan pendekatan deskripsi kuantitatif, yaitu dengan mencari rerata, standar deviasi, dan nilai dari respon-respon terhadap item instrumen. 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 empat aspek penilaian (lihat table 2). Rerata respon kemudian diambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

*Tabel 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 dan Menguji

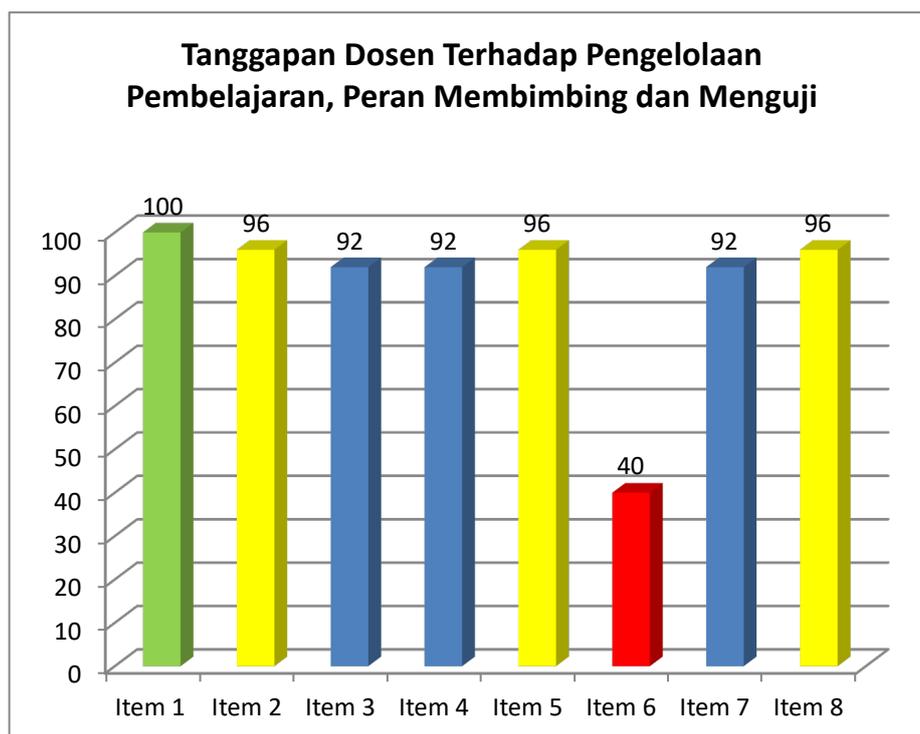
Pada instrumen survey, para dosen diberikan delapan pertanyaan terkait kesesuaian latar belakang pendidikan, pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji mahasiswa di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA:

*Tabel 4 Pertanyaan survey terkait Pengelolaan Pembelajaran,  
peran membimbing dan menguji*

Item	Pertanyaan Survey
1	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya
2	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi
3	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya
4	Membuat 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

Tanggapan dosen terhadap kesesuaian latar belakang pendidikan, pengelolaan pembelajaran, peran membimbing, dan menguji pada dasarnya sangat memuaskan (Nilai rerata: 88), yang secara rinci seluruh dosen memiliki latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu (Nilai: 100), kemudian saat mengelola pembelajaran dosen membuat silabus dan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu (Nilai: 92), dosen juga melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan capaian pembelajaran yang ditetapkan (Nilai: 96). Selain itu, keseluruhan dosen juga membimbing tugas akhir mahasiswa (Nilai: 92), menguji tugas akhir mahasiswa (Nilai: 96), namun tidak semua dosen menjadi pembimbing akademik mahasiswa (Nilai: 40). Data juga menunjukkan bahwa dosen sudah mengajar mengajar dengan memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester (Nilai: 83). Tanggapan dosen terhadap pengelolaan pembelajaran ditampilkan pada figure berikut:

*Figure 1 Tanggapan dosen terhadap pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan Menguji*



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 Ketersediaan Informasi dan Kesempatan Terkait Pengabdian Masyarakat dan Publikasi Ilmiah

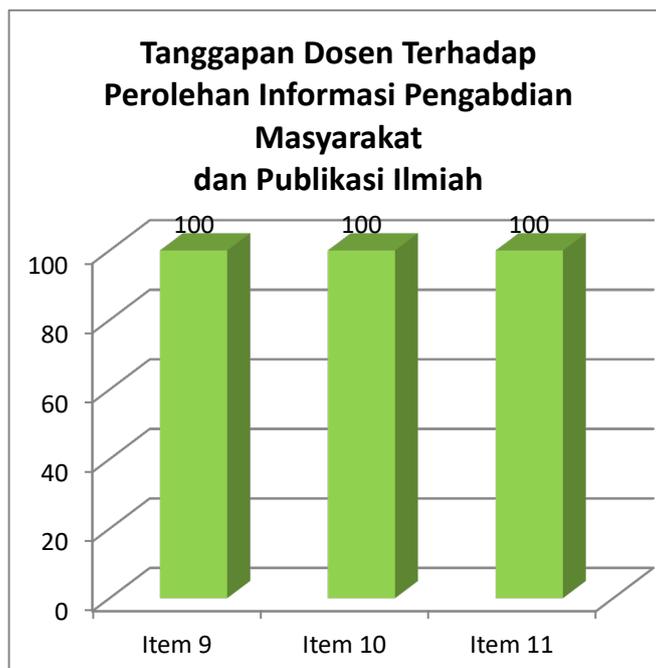
Pada instrumen survey ini, para dosen diberikan tiga pertanyaan terkait ketersediaan informasi atau kesempatan melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi ilmiah.

*Tabel 5 Pertanyaan survey terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah*

Item	Pertanyaan Survey
9	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal.
10	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal.
11	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah.

Dari hasil analisis menunjukkan nilai sempurna bahwa tanggapan dosen terhadap penelitian dan publikasi ilmiah secara keseluruhan memperoleh hasil yang sangat memuaskan (Nilai: 100). Seluruh dosen di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA memperoleh informasi dan juga kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal (Nilai: 100). Semua dosen memperoleh informasi dan kesempatan untuk melakukan pengabdian masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal (Nilai: 100). Lebih dari itu, dosen juga memperoleh informasi dan fasilitas yang memadai untuk melakukan publikasi ilmiah (Nilai: 100). Dapat dilihat tanggapan dosen terhadap perolehan informasi penelitian, pengabdian masyarakat, dan publikasi ilmiah ditampilkan pada figure berikut:

*Figure 2 Tanggapan dosen terhadap Ketersediaan informasi pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah*



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 Gaji dan Tunjangan

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

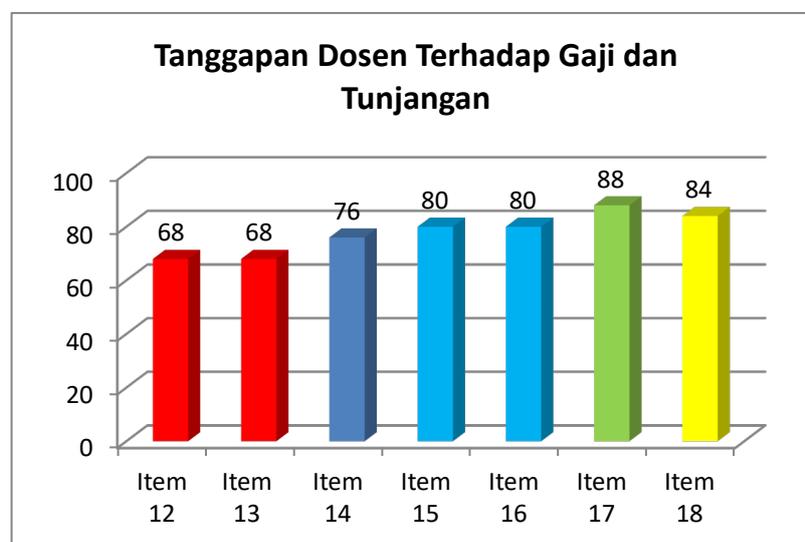
*Tabel 6 Pertanyaan survey terkait gaji dan tunjangan*

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 pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)
18	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA

Berdasarkan hasil analisis, data menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan berada ditingkat memuaskan (Nilai: 78), ini merupakan perbaikan dari perbandingan hasil survey tahun lalu, yang secara rinci kepuasan yang dirasakan dosen terhadap kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG) adalah yang paling menonjol (Nilai: 88), hasil dengan nilai baik berikutnya adalah dosen menilai bahwa pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA sudah bersifat transparan (Nilai: 84). Kemudian terkait penghargaan, dosen menilai puas terhadap penghargaan yang diberikan UHAMKA telah sesuai dengan prestasi tiap dosen (Nilai: 80). Lebih lanjut lagi, ada hasil penilaian konstan dimana dosen sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah (Nilai: 68), dan gaji yang diterima dosen saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang dimiliki dosen (Nilai: 68). Dua aspek yang terakhir disebutkan tadi merupakan perbaikan dari hasil survei tahun sebelumnya, dimana tahun ini sedikit mengalami perubahan ke arah kepuasan dosen terhadap gaji dan tunjangan yang lebih baik. Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan dapat dilihat pada grafik berikut:

*Figure 3 Tanggapan dosen terhadap gaji dan tunjangan*



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 Kepengurusan Pangkat, Jabatan, dan Prestasi

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 pada tabel berikut:

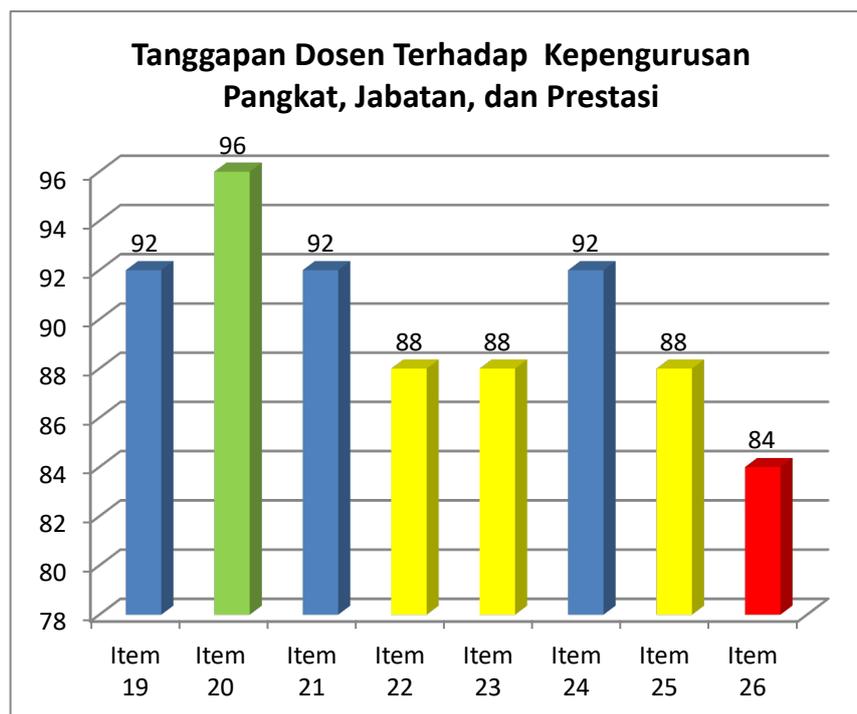
*Tabel 7 Pertanyaan survey terkait ketersediaan informasi terkait kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi*

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.
24	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA.
25	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA.
26	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA.

Pada tahap ini analisis data menunjukkan bahwa dosen merasa sangat puas terhadap kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi (Nilai: 90). Penilaian yang sama konstannya

terdapat pada dosen memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat atau jabatan akademik yang sangat memuaskan (Nilai: 92), informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen dinilai sangat tinggi (Nilai: 96), informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan (Nilai: 92), memperoleh informasi dan kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA (Nilai: 88), memperoleh informasi, kesempatan, fasilitas untuk menjadi pembicara atau pemakalah dalam kegiatan atau pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA (Nilai: 88). Selain itu dosen juga telah merasa puas terhadap informasi dan kesempatan yang diperoleh untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA (Nilai: 88), serta informasi dan kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan dan berprestasi di UHAMKA (Nilai: 84). Tanggapan dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi dapat dilihat melalui grafik berikut ini:

*Figure 4 Tanggapan dosen terhadap ketersediaan informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi*



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 Sarana dan Prasarana di Lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA

Pada bagian instrumen survey ini, para dosen diberikan tujuh 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:

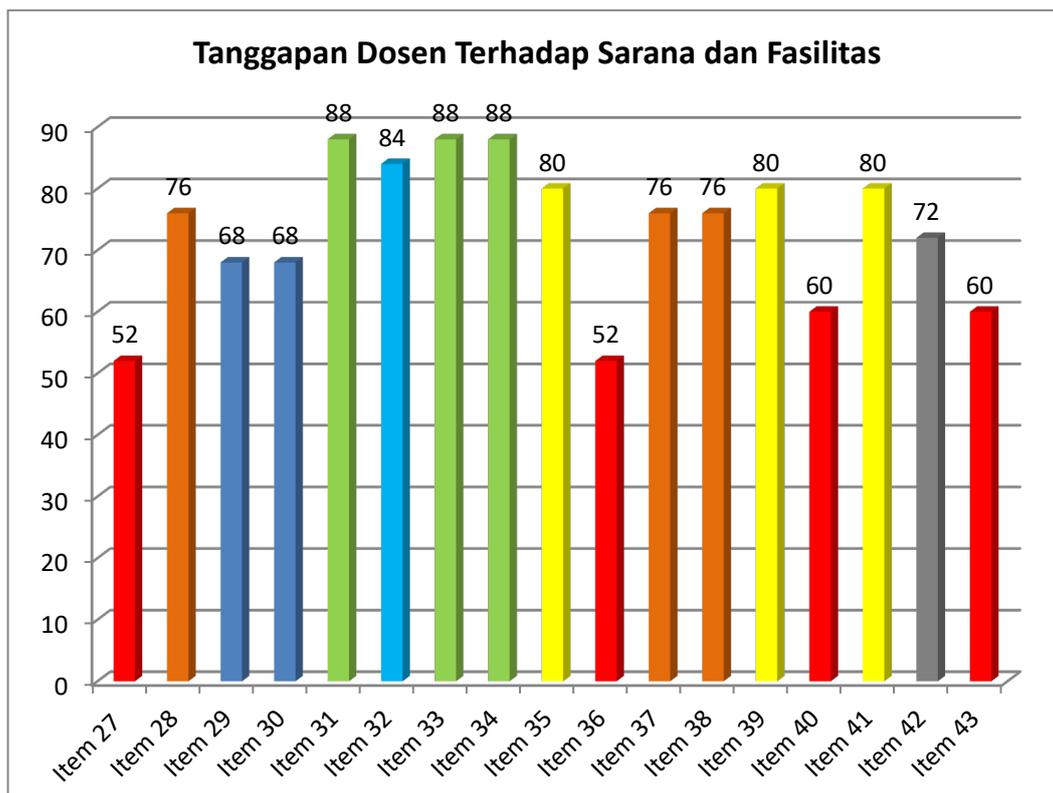
*Tabel 8 Pertanyaan survey terkait sarana dan prasarana*

Item	Pertanyaan Survey
27	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen
28	Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen
29	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja
30	Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan
31	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa
32	Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)
33	Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa 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	Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi
38	Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan
39	<u>Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA</u> ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )
40	Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas

41	Fasilitas parkir yang memadai dan aman
42	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih
43	Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana

Tanggapan dosen terhadap sarana dan fasilitas yang menunjang pengelolaan pembelajaran dan pekerjaan dosen memperoleh hasil yang memuaskan (Nilai rerata: 73). Secara rinci, dosen menilai sangat memuaskan terhadap beberapa kondisi diantaranya, ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa (Nilai: 88), ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (Nilai: 88), dan kebersihan dan kerapihan ruang kelas yang sangat baik (Nilai: 88). Berikutnya, dosen juga menilai bahwa terdapat ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan (Nilai: 84). Lebih lanjut, nilai baik juga terdapat pada kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA (Nilai: 80), kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA yang sangat berkualitas (Nilai: 80), serta fasilitas parkir yang memadai dan aman (Nilai: 80). Namun ada juga bagian yang dinilai hanya cukup memuaskan diantaranya, belum cukup ketersediaan ruang laktasi di tiap fakultas (Nilai: 60), belum cukup ketersediaan fasilitas mitigasi bencana (Nilai: 60). Lebih lanjut, tidak semua dosen memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m<sup>2</sup> (Nilai: 52) dan tidak semua dosen dapat menggunakan ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran (Nilai: 52). Seluruh tanggapan dosen terkait sarana dan prasarana di lingkungan Sps Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA dapat dilihat dalam grafik berikut:

*Figure 5 Tanggapan dosen terhadap sarana dan fasilitas di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA*



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 Komunikasi Dengan Pimpinan

Pada instrumen survey, para dosen diberikan enam 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:

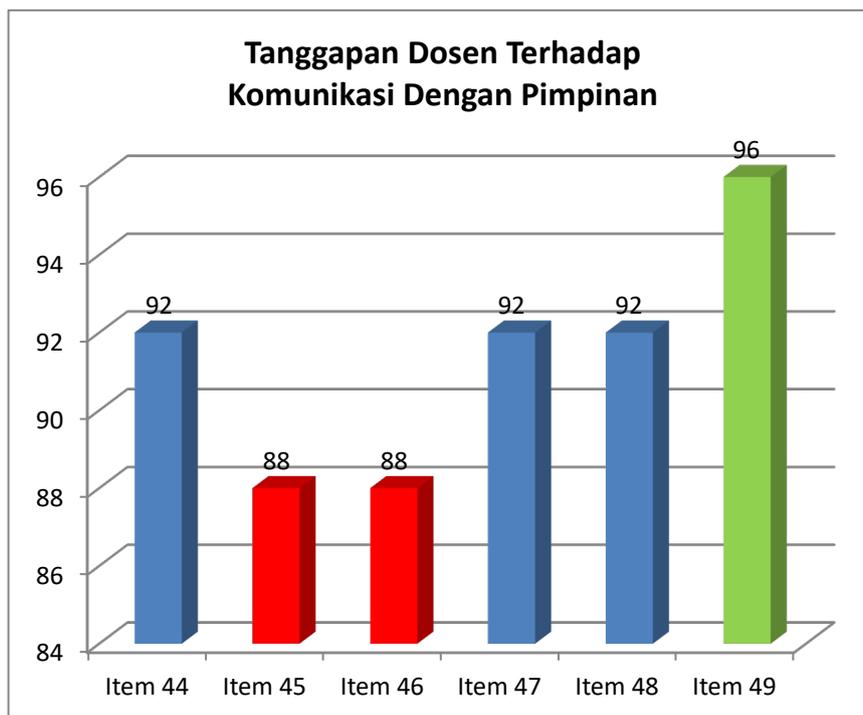
*Tabel 9 Pertanyaan survey terkait komunikasi dengan pimpinan*

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 transparan dan 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 terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen.

Tanggapan dosen terhadap komunikasi yang dilakukan dengan para pimpinan menghasilkan respon yang memuaskan (Nilai: 91), diantaranya dosen merasa pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen (Nilai: 96). Kemudian komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen juga terlaksana dengan memuaskan (Nilai: 88), lebih dari itu pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) juga mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen (Nilai: 92). Hasil analisis data juga menunjukkan komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen juga dilaksanakan dengan memuaskan (Nilai:96), Tanggapan berkenaan komunikasi dosen dengan beberapa pimpinan ini ditunjukkan pada grafik di bawah ini:

*Figure 6 Tanggapan dosen terhadap komunikasi dengan pimpinan*



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        |

#### 4.1.7 Tanggapan Dosen Terhadap Pelaksanaan Monitoring dan Kinerja Dosen

Pada instrumen survey, para dosen diberikan empat pertanyaan terkait pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA:

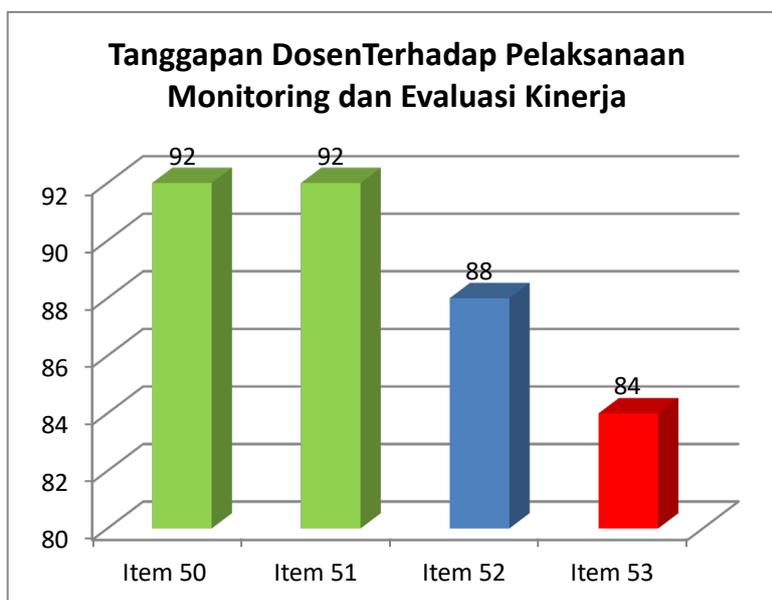
*Tabel 10 Pertanyaan survey terkait pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen*

Item	Pertanyaan Survey
50	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait
51	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait
52	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait

53	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tanggapan dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen oleh pimpinan terkait dinilai sangat memuaskan (Nilai: 89), secara detail pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan oleh pimpinan dinilai sangat memuaskan (Nilai: 92), sama halnya dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian (Nilai: 92). Lebih lanjut, pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan juga sangat memuaskan (Nilai: 88), dan juga masih dalam nilai yang sama berkenaan dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) (Nilai: 84). Tanggapan dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dapat tergambar melalui grafik berikut ini:

*Figure 7 Tanggapan dosen terhadap pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja*



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

#### 4.1.8 Tanggapan Dosen Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan

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

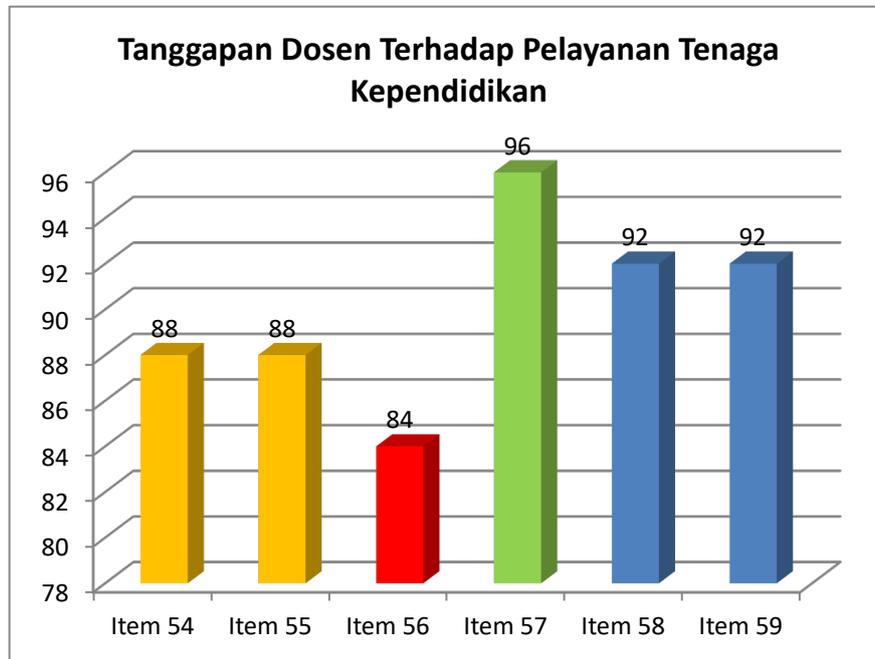
*Tabel 11 Pertanyaan survey terkait layanan tenaga kependidikan*

Item	Pertanyaan Survey
54	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen
55	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen
56	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen
57	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen
58	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen
59	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen

Hasil analisis data, secara keseluruhan dosen menilai sangat memuaskan terhadap pelayanan tenaga kependidikan (Nilai: 90). Dosen merasa pelayanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen memuaskan (Nilai: 92), selain itu hasil yang sangat baik, layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen (Nilai: 96) dan layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen juga dinilai memuaskan (Nilai: 92). Lebih lanjut, tiga hal terakhir yang dinilai memuaskan adalah layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen (Nilai: 88), layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen (Nilai: 88), serta layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen (Nilai: 84). Semua

tanggapan terkait layanan tenaga kependidikan terhadap dosen ini dapat dilihat pada grafik berikut ini:

*Figure 8 Tanggapan dosen terhadap layanan tenaga 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

Hasil survey tingkat kepuasan dosen UHAMKA pada dasarnya menunjukkan banyak respon yang memuaskan terhadap performa manajemen kerja di lingkungan Sekolah Pascasarjana UHAMKA. Tanggapan dosen terhadap prinsip kerja UHAMKA berada pada range 40 sampai 100 yang artinya cukup memuaskan sampai dengan sangat memuaskan. Terdapat pada aspek bahwa tidak semua dosen menjadi pembimbing akademik mahasiswa (Nilai: 40). Melihat hasil paling rendah juga terdapat pada aspek gaji dan tunjangan (Nilai: 68), Hal ini sejalan dengan 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). Namun demikian, dalam penyelenggaraan kerja pada aspek lain layanan dan fasilitas manajemen serta pimpinan UHAMKA telah lebih baik untuk mendampingi proses kerja dosen dalam melayani mahasiswa. Maka dari itu, perlu dukungan dan perbaikan lebih lanjut terhadap evaluasi yang terlaksana pada survey, demi meningkatkan perkembangan kinerja dosen.

Hasil pengolahan data pada survey terkait tugas dosen dalam pengelolaan pembelajaran, peran membimbing dan menguji di Program Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA menghasilkan nilai yang sangat memuaskan, dengan capaian nilai antara 40 sampai 100 (cukup memuaskan hingga sangat memuaskan). Seluruh dosen memiliki latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan mata kuliah yang diampu (Nilai: 100), kemudian saat mengelola pembelajaran dosen membuat silabus dan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu (Nilai: 92), dosen juga melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan capaian pembelajaran yang ditetapkan (Nilai: 96). Selain itu, keseluruhan dosen juga membimbing tugas akhir mahasiswa (Nilai: 92), menguji tugas akhir mahasiswa (Nilai: 96), namun tidak semua dosen menjadi pembimbing akademik mahasiswa (Nilai: 40). Hal ini kaitannya dengan mahasiswa sekolah pascasarjana sudah lebih mandiri dalam menentukan langkah rencana perkuliahannya, serta mata kuliah sudah dikemas sesuai dengan porsi di setiap semester, sehingga untuk berkonsultasi mahasiswa dapat langsung berkonsultasi dengan kepala program studi untuk menyelesaikan permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi terkait bimbingan akademik. Kepuasan dosen terhadap kinerjanya ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pancasila et al., (2020) dimana keterlibatan dosen dalam berbagai posisi dan pekerjaan menjadi motivasi tersendiri bagi dosen karena memiliki dipercaya dalam mengemban tanggung jawab dan wewenang dalam pekerjaannya.

Dalam aspek respon dosen terhadap gaji dan tunjangan cukup menjadi perhatian. Secara keseluruhan aspek ini dinilai cukup memuaskan, nilai dari analisis data tidak menunjukkan hasil yang signifikan berada pada rentang 68 sampai 88 (cukup memuaskan hingga sangat memuaskan), namun hasil ini telah memberikan perubahan apabila dibandingkan dengan hasil tahun sebelumnya. Kepuasan yang dirasakan dosen terhadap kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG) adalah yang paling menonjol (Nilai: 88), hasil dengan nilai baik berikutnya adalah dosen menilai bahwa pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA sudah bersifat transparan (Nilai: 84). Kemudian terkait penghargaan, dosen menilai puas terhadap penghargaan yang diberikan UHAMKA telah sesuai

dengan prestasi tiap dosen (Nilai: 80). Lebih lanjut lagi, ada hasil penilaian konstan dimana dosen sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah (Nilai: 68), dan gaji yang diterima dosen saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang dimiliki dosen (Nilai: 68). Terkait dengan hasil pada gaji dan tunjangan dosen, Pancasila et al., (2020) berpendapat bahwa insentif dan kompensasi yang diberikan perguruan tinggi terhadap dosen sangat berpengaruh besar terhadap sikap kerja dosen dan tujuan kerja dosen dengan bekerja lebih keras.

Analisa data survey juga menunjukkan respon dosen terhadap informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa dosen sangat puas dalam aspek ini dengan rentang nilai 84 sampai 96 (sangat memuaskan). Penilaian yang sama konstannya terdapat pada dosen memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat atau jabatan akademik yang sangat memuaskan (Nilai: 92), informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen dinilai sangat tinggi (Nilai: 96), serta informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan (Nilai: 92). Hasil ini membuktikan bahwa manajemen UHAMKA memberikan informasi dan kesempatan yang baik terhadap peluang meningkatkan pangkat, jabatan, serta prestasi bagi dosen di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA.

Lebih lanjut lagi, survey ini juga meneliti tingkat kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana yang terdapat di lingkungan SPs Pendidikan Bahasa Inggris UHAMKA. Hasil analisis data menemukan bahwa tingkat kepuasan dosen akan sarana dan prasarana kerja dosen adalah memuaskan dengan rentang nilai antara 52 sampai 88 (cukup memuaskan hingga sangat memuaskan). Dosen menilai sangat memuaskan terhadap beberapa kondisi diantaranya, ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa (Nilai: 88), ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (Nilai: 88), dan kebersihan dan kerapihan ruang kelas yang sangat baik (Nilai: 88). Berikutnya, dosen juga menilai bahwa terdapat ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan (Nilai: 84). Lebih lanjut, nilai baik juga terdapat pada kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA (Nilai: 80), kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA yang sangat berkualitas (Nilai: 80), serta fasilitas parkir yang memadai dan aman (Nilai: 80). LMS online ini sangat penting untuk dievaluasi melihat pembelajaran saat ini yang mengalami transisi kepada pembelajaran daring yang intens, maka kualitas LMS sangat perlu dijaga. (Pham et al., (2021) mendukung temuan ini dan berpendapat bahwa lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dosen akan sangat mempengaruhi kinerja dosen baik pekerjaan yang bersifat pengajaran ataupun administratif.

Dalam data survey, dosen juga menilai bahwa komunikasi kinerja dengan pimpinan terkait juga mendapatkan nilai baik dengan rentang nilai 88 sampai 96 (sangat memuaskan). diantaranya dosen merasa pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen (Nilai: 96). Kemudian komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen juga terlaksana dengan memuaskan (Nilai: 88). Baik pimpinan universitas ataupun pimpinan sekolah pascasarjana UHAMKA, keduanya melakukan komunikasi kepada dosen dengan baik. Kemudian di samping itu terkait monitoring dan evaluasi kinerja oleh pimpinan terkait, analisis data ini juga menunjukkan bahwa dosen merasa puas dengan adanya pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dengan rentang 88 sampai 92 (sangat memuaskan), di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan sudah memuaskan, kemudian pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan, dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian dirasakan sudah memuaskan bagi dosen selama melaksanakan tugas. Hal ini harus menjadi perhatian khusus juga bagi pimpinan di masing-masing struktural untuk memantau kinerja dosen untuk bersama terus memajukan kualitas pelayanan UHAMKA.

Bagian terakhir pada survey ini menelaah data kepuasan dosen terhadap pelayanan tenaga kependidikan UHAMKA terhadap kinerja dosen. Dari hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa layanan tenaga kependidikan pada level universitas dan fakultas mengenai pelaksanaan tugas dosen, pengembangan karir, pemerolehan hak dosen dinilai baik dengan rentang nilai 84 sampai 96 (sangat memuaskan). Dosen merasa pelayanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen, pelaksanaan tugas pokok caturdarma, serta perolehan hak dosen dinilai memuaskan. Berkenaan dengan hal ini, penting bagi tenaga kependidikan untuk membantu dosen dalam menjalankan pekerjaan, karena 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). Lebih lanjut, Stephen et al., (2019) juga menambahkan bahwa bantuan tenaga kependidikan dalam melancarkan pekerjaan dosen akan meningkatkan kualitas pengajaran yang dilakukan dosen dan tentunya akan berpengaruh kepada kepuasan mahasiswa.

Seluruh temuan dan hasil analisis data survey kepuasan dosen ini menunjukkan keberagaman dan dinamika perubahan kebutuhan dan kepuasan dosen. Penelitian ini

menekankan pentingnya melakukan pertahanan terhadap kualitas yang telah dicapai serta pengembangan yang menyeluruh yang meliputi dukungan berbagai pihak untuk selalu meningkatkan performa manajemen dan pelayanan UHAMKA secara berkesinambungan.

## BAB V

### RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Rencana Tindak Lanjut

*Tabel 12 Rencana Tindak Lanjut*

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
1	Hasil tanggapan terendah terdapat pada ketersediaan ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> untuk tiap-tiap dosen (Nilai: 52)	Diskusi dengan pimpinan	Agustus 2022	30jt
2	Hasil tanggapan terendah terdapat pada ketersediaan akun Zoom resmi prodi untuk pembelajaran (Nilai: 52)	Diskusi dengan pimpinan dan sosialisasi	Agustus 2022	30jt

#### 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 di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata 88.
2. Dosen menilai bahwa ketersediaan informasi dan kesempatan terkait pengabdian masyarakat dan publikasi ilmiah sangat memuaskan dengan nilai rerata 100,
3. Dosen menilai bahwa gaji dan tunjangan dosen di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA cukup memuaskan dengan nilai rerata 78.

4. Dosen menilai bahwa informasi dan kesempatan kepengurusan pangkat, jabatan, dan prestasi di lingkungan UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata 90.
5. Dosen menilai bahwa sarana dan prasarana di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA memuaskan dengan nilai rerata 73.
6. Dosen menilai bahwa komunikasi dengan para pimpinan terkait di lingkungan UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata 91.
7. Dosen menilai bahwa pelaksanaan monitoring dan kinerja dosen oleh pimpinan terkait di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata 89.
8. Dosen menilai bahwa layanan tenaga kependidikan di lingkungan Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris Pascasarjana UHAMKA sangat memuaskan dengan nilai rerata 90.

### 5.3. Rekomendasi

Secara keseluruhan penilaian dosen terhadap semua indikator survey adalah sangat memuaskan, memuaskan, dan cukup memuaskan. Namun demikian, program studi harus selalu meningkatkan pelayanan secara maksimal, berikut beberapa saran yang diambil dari hasil survey dosen:

*Tabel 13 Rekomendasi dosen*

No	Aspek	Indikator	Rekomendasi	Pelaksana
2	Pelayanan tenaga kependidikan	Pelayanan	Terus tingkatkan kinerja dan pelayanan dalam membantu dosen menyelenggarakan pembelajaran.	Pimpinan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Marpaung, P., Aprinai, W., Saharja, K., Suryawan, I. M. Y., Nugroho, B. T. A., Nurbaedi, A., Hasibuan, H. A., Nadeak, B., & Tohir, A. (2021). Analysis of the effect of the lecturer satisfaction with the Naive Bayes Data Mining technique on institutional performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1933(1).  
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1933/1/012034>
- 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>
- Azhar, E. (2015). *Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Program Studi Pendidikan Matematika terhadap kualitas penyelenggaraan proses pendidikan di UHAMKA*. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.
- Cochran, C. (2015). Faculty Transitions to Online Instruction : A Qualitative Case Study. *Northcentral University Graduate*.
- 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.  
<https://doi.org/http://doi.org/10.17270/J.LOG.2019.356>
- Luckyardi, S., & Syaroni, D. A. W. (2020). *Assessment of Lecturer Satisfaction, Working Quality and Productivity Toward Learning Management System*. 112, 56–61.  
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200108.016>
- Nurmahmudah, E., & Nuryuniarti, R. (2020). Google forms utilization for student satisfaction survey towards quality of service at Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya. *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/2/022003>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pham, C. D., Hoang, T. P. D., & Nguyen, Y. T. (2021). Impact of Work Motivation on

Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 1135–1146.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1135>

- Siska, Gusmayadi, I., & Priyanto. (2014). *Laporan penelitian: Survey kepuasan alumni Farmasi FFS UHAMKA tahun 2013*. Jakarta: Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.
- Stephen, T. B., Abu, N. Z., Loy, C. K., & Belkhamza, Z. (2019). The effect of administrative service quality and lecturer's teaching quality on students' satisfaction in higher learning institutions in Kota Kinabalu, Sabah. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(4), 260–376.
- Tentama, F. (2020). Construct validity of the job satisfaction among lecturers: An analysis of confirmatory factors. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 2298–2303.
- Theresia, L., Lahudin, A., & Ranti, G. (2018). The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer / Employees. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 453(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- Wong, J., Goh, Q. Y., Tan, Z., Lie, S. A., Tay, Y. C., Ng, S. Y., & Soh, C. R. (2020). Preparing for a COVID-19 pandemic: a review of operating room outbreak response measures in a large tertiary hospital in Singapore. *Canadian Journal of Anesthesia*, 67(6), 732–745. <https://doi.org/10.1007/s12630-020-01620-9>

## LAMPIRAN

### 1. Biodata Peneliti

Nama lengkap : **Siti Zulaiha, M.A., Ph.D.**  
 Jenis kelamin : Perempuan  
 NIDN : 0305107402  
 Pangkat/ golongan : Lektor Kepala/III-D  
 Pekerjaan : Dosen  
 Institusi : Sekolah Pascasarjana UHAMKA  
 Alamat kantor : Jl. Buncit Raya, Pancoran, Jakarta Selatan  
 Alamat rumah : Puri Gading Alam Raya 1 K2-3 Kel: Jati Melati, Kec: Pondok Melati,  
 Bekasi, Jawa Barat, 17414.  
 Tel : 081381840822  
 Email : siti.zulaiha@uhamka.ac.id  
 Pendidikan : M.A., dan Ph.D. in Applied Linguistics, University of Queensland,  
 Australia

### RECENT RESEARCH EXPERIENCE

---

- Preservice EFL Teachers' Talk During A Teaching Practicum At A Lower Secondary School: A Report On Video-stimulated Reflection (VSR)
- The implementation of assessment literacy framework in EFL teachers professional development (Research grant from the Ministry of Research, Technology and Higher Education)
- Parents involvement in character education using Parents UP: An android based character education application (Research grant from the Ministry of Research, Technology and Higher Education)
- A comparative study on the effectiveness of online peer assessment from the students' perspectives on their learning process (International research collaboration between UTP and UHAMKA)
- EFL Students' attitudes and preferences of feedback (UHAMKA research grant)
- EFL Students' experiences of online assessment (UHAMKA research grant).

### SELECTED PUBLICATIONS

---

- Zulaiha, S. (2017). Teachers' Grading Practices: In Search for Clear Grading Criteria. *Journal of ELT Research*, 2(1), 15–23. <https://doi.org/10.22236/JER>
- Zulaiha, S. (2019). Book Review. Self-regulation in learning: The role of language and formative assessment. *The Journal of Educational Research*, 112(1), 142–142. <https://doi.org/10.1080/00220671.2019.1540526>
- Zulaiha, S. (2020). Book Review. The promise and practice of next generation assessment. *The Journal of Educational Research*, 1–2. <https://doi.org/10.1080/00220671.2020.1769889>
- Zulaiha, S., Haqiqi, A., Mun, M. A., & Mulyono, H. (2020). Postgraduate EFL Students' Response to Feedback : What Feedback Do Students Prefer ?, 4(1), 137–150.
- Zulaiha, S., & Mulyono, H. (2018). Preservice EFL teachers' talk during a teaching

- practicum at a lower secondary school : A report on video-stimulated reflection ( VSR ), 6(1), 44–60.
- Zulaiha, S., Mulyono, H., & Ambarsari, L. (2020). An Investigation into EFL Teachers' Assessment Literacy: Indonesian Teachers' Perceptions and Classroom Practice. *European Journal of Contemporary Education*, 9(1), 178–190. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.1.73>
- Zulaiha, S., & Mulyono, H. (2020). Exploring junior high school EFL teachers ' training needs of assessment literacy Exploring junior high school EFL teachers ' training needs of assessment literacy. *Cogent Education*, 7(1), 0–13. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1772943>
- Zulaiha, S., & Mulyono, H. (2020b). *Meningkatkan Literasi Penilaian Kelas: Prinsipprinsip dan Langkah-langkah Praktis*. Depok: Rajawali Pers.

## 2. Data Penelitian

- a. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Pengelolaan Pembelajaran, Peran Membimbing dan Menguji

Nama/Item	1	2	3	4	5	6	7	8
Responden 1	5	5	5	4	5	3	5	5
Responden 2	5	5	5	5	5	1	5	5
Responden 3	5	5	5	5	5	4	5	5
Responden 4	5	4	3	4	4	1	3	4
Responden 5	5	5	5	5	5	1	5	5
Jumlah	25	24	23	23	24	10	23	24
Rata-rata	5.00	4.80	4.60	4.60	4.80	2.00	4.60	4.80
Standar deviasi	0.00	0.45	0.89	0.55	0.45	1.41	0.89	0.45
Skor maks	25	25	25	25	25	25	25	25
Nilai	100	96	92	92	96	40	92	96
Rerata nilai	88							

- b. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Ketersediaan Informasi Terkait Pengabdian Masyarakat dan Publikasi Ilmiah

Nama/Item	9	10	11
Responden 1	5	5	5
Responden 2	5	5	5
Responden 3	5	5	5
Responden 4	5	5	5
Responden 5	5	5	5
Jumlah	25	25	25
Rata-rata	5	5	5
Standar deviasi	0	0	0
Skor maks	25	25	25
Nilai	100	100	100
Rerata nilai	100		

- c. Tabulasi Data Kepuasa Dosen Terhadap Gaji dan Tunjangan

Nama/Item	12	13	14	15	16	17	18
Responden 1	4	4	3	4	4	4	4
Responden 2	1	2	3	3	3	4	4
Responden 3	4	4	5	5	5	5	5
Responden 4	4	3	3	4	4	4	4
Responden 5	4	4	5	4	4	5	4
Jumlah	17	17	19	20	20	22	21
Rata-rata	3.40	3.40	3.80	4.00	4.00	4.40	4.20
Standar deviasi	1.34	0.89	1.10	0.71	0.71	0.55	0.45

Skor maks	25	25	25	25	25	25	25
Nilai	68	68	76	80	80	88	84
Rerata nilai	78						

d. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Kepengurusan Pangkat, Jabatan, dan Prestasi

Nama/Item	19	20	21	22	23	24	25	26
Responden 1	5	5	5	5	4	5	4	4
Responden 2	4	5	5	4	4	4	4	3
Responden 3	5	5	5	5	5	5	5	5
Responden 4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden 5	5	5	5	4	5	5	5	5
Jumlah	23	24	23	22	22	23	22	21
Rata-rata	4.60	4.80	4.60	4.40	4.40	4.60	4.40	4.20
Standar deviasi	0.55	0.45	0.89	0.55	0.55	0.55	0.55	0.84
Skor maks	25	25	25	25	25	25	25	25
Nilai	92	96	92	88	88	92	88	84
Rerata nilai	90							

e. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Sarana dan Fasilitas

Nama/Item	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Responden 1	2	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	2
Responden 2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	2
Responden 3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
Responden 4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
Responden 5	2	4	3	4	5	4	5	5	5	1	4	4	4	2	4	5	3
Jumlah	13	19	17	17	22	21	22	22	20	13	19	19	20	15	20	18	15
Rata-rata	2.60	3.80	3.40	3.40	4.40	4.20	4.40	4.40	4.00	2.60	3.80	3.80	4.00	3.00	4.00	3.60	3.00
Standar deviasi	0.89	0.84	0.89	0.55	0.89	0.84	0.89	0.89	1.00	1.67	0.84	0.84	0.71	0.71	1.22	1.14	1.00
Skor maks	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Nilai	52	76	68	68	88	84	88	88	80	52	76	76	80	60	80	72	60
Rerata nilai	73																

f. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Komunikasi Dengan Pimpinan

Nama/Item	44	45	46	47	48	49
Responden 1	5	5	5	5	5	5
Responden 2	4	4	4	4	4	5
Responden 3	5	4	4	5	5	5
Responden 4	4	4	4	4	4	4
Responden 5	5	5	5	5	5	5
Jumlah	23	22	22	23	23	24
Rata-rata	4.60	4.40	4.40	4.60	4.60	4.80
Standar deviasi	0.55	0.55	0.55	0.55	0.55	0.45
Skor maks	25	25	25	25	25	25
Nilai	92	88	88	92	92	96
Rerata nilai	91					

g. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Nama/Item	50	51	52	53
Responden 1	5	5	4	4
Responden 2	4	4	4	4
Responden 3	5	5	5	5
Responden 4	4	4	4	4
Responden 5	5	5	5	4
Jumlah	23	23	22	21
Rata-rata	4.60	4.60	4.40	4.20
Standar deviasi	0.55	0.55	0.55	0.45
Skor maks	25	25	25	25
Nilai	92	92	88	84
Rerata nilai	89			

h. Tabulasi Data Kepuasan Dosen Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan

Nama/Item	54	55	56	57	58	59
Responden 1	5	5	5	5	5	5
Responden 2	4	4	4	5	4	4
Responden 3	4	4	4	4	4	4
Responden 4	5	4	4	5	5	5
Responden 5	4	5	4	5	5	5
Jumlah	22	22	21	24	23	23
Rata-rata	4.40	4.40	4.20	4.80	4.60	4.60
Standar deviasi	0.55	0.55	0.45	0.45	0.55	0.55
Skor maks	25	25	25	25	25	25
Nilai	88	88	84	96	92	92
Rerata nilai	90					