

**LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN
TENAGA KEPENDIDIKAN**



Disusun oleh :

Ahmad Rizki Nugrahawan,M.Pd

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**


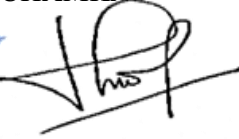
2023

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Fakultas Agama Islam Uhamka
2. Peneliti :
 - a. Nama Lengkap : Ahmad Rizki Nugrahawan, M.Pd
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIDN : 0315068703
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - e. Fakultas/Jurusan : Agama Islam/Pendidikan Agama Islam
 - f. NomorvHP : 0822-9921-8422
 - g. Alamat surel (email) : arizki@uhamka.ac.id
3. Lokasi Penelitian : Jakarta dan sekitarnya
4. Lama Penelitian : 3 Bulan (Juni-September 2023)

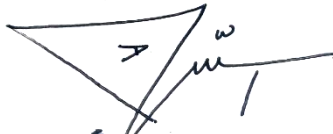
Jakarta, 15 September 2023

Mengetahui,
Ketua LPPM UHAMKA



Dr. Ihsan Nuriadin, M.Pd.
NIDN. 0316078501

Peneliti;



Ahmad Rizki Nugrahawan, M.Pd
NIDN.0312057703

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kurniaNya pada penulis untuk menyelesaikan dan melaporkan penelitian ini. Selanjutnya salawat dan salam semoga tercurah pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya yang setia sampai akhir zaman.

Mutu suatu Fakultas didalam Perguruan Tinggi khususnya PTM tidak hanya ditentukan oleh bagusnya materi perkuliahan, dosen yang professional dan biaya yang terjangkau tetapi juga ditentukan oleh tenaga kependidikan yang professional. Mereka adalah garda depan dalam pelaksanaan seluruh hal yang menyangkut administrasi perkuliahan bagi untuk dosen dan mahasiswa. Mengingat hal tersebut, maka dalam rangka untuk lebih mengembangkan mutu setiap Fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Lembaga penjamin mutu UHAMKA mengadakan penelitian survei kepuasan Tenaga Kependidikan di Fakultas Agama Islam UHAMKA.

Kepada semua pihak yang sudah membantu terselenggaranya penelitian ini seperti, lembaga penjamin mutu, lembaga penelitian UHAMKA, para alumni serta mahasiswa yang banyak membantu pada penyebaran angket dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan di sini satu per satu kami mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya. Kami menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan sarannya demi penyempurnaan laporan ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 15 September 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
LATAR BELAKANG.....	1
PEMBATASAN MASALAH.....	4
PERUMUSAN MASALAH	4
TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA....	6
BAB III METODE PENELITIAN	14
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	17
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	25
DAFTAR PUSTAKA.....	27

LAMPIRAN-LAMPIRAN : BIODATA PENELITI

BAB I PENDAHULUAN

Program pendidikan tinggi dilakukan untuk mendukung tujuan tersedia dan terjangkaunya layanan pendidikan tinggi, bermutu, relevan, berdaya saing internasional, dan kesetaraan di semua provinsi. Peningkatan mutu Perguruan Tinggi juga diperlukan untuk menjaga kualitas Perguruan Tinggi menuju era 5.0. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dalam upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi telah memperoleh akreditasi institusi dengan peringkat A (Unggul) dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sejak tahun 2000. Penilaian akreditasi ini meliputi 15 indikator yang diantaranya adalah kepemimpinan, kemahasiswaan, sumber daya manusia, kurikulum, prasarana dan sarana, pendanaan, tata pamong, sistem pengelolaan, sistem pembelajaran, suasana akademik, sistem informasi, sistem jaminan mutu, lulusan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta program studi.

Dosen sebagai penggerak Pendidikan Perguruan Tinggi mempunyai peran dalam kualitas Perguruan Tinggi. Dosen harus berusaha mewujudkan Catur Dharma Perguruan Tinggi Muhammadiyah, memahami tugas dan tanggungjawabnya dari proses pembelajaran sampai pengembangan diri melalui penelitian. Pentingnya peran dosen dalam peningkatan mutu, perguruan tinggi harus memberikan kesempatan dalam pengembangan diri dan karirnya, memenuhi imbalan jasa yang telah diberikan secara profesional dan memberikan fasilitas sarana dan prasarana menunjang proses pembelajaran dan kegiatan lainnya.

Perguruan Tinggi yang baik juga memiliki alur birokrasi yang sudah tersistem. Adanya kesinambungan antara dosen dengan pimpinan dan lembaga pendidikan. Pimpinan berperan dalam pengembangan diri dan karir dosen dengan koordinasi yang baik terhadap dosen-dosen yang berada dalam satu institusi. Tenaga Kependidikan berperan dalam kemajuan kegiatan-kegiatan perguruan tinggi.

Dalam hal ini Fakultas Agama Islam UHAMKA, ingin mengevaluasi mutu perguruan tinggi melalui kepuasan Tenaga Kependidikan. Survei ini bertujuan mengidentifikasi kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap tugas pokok, kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir. Kepuasan terhadap prasarana dan sarana, kepuasan terhadap pimpinan, Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan di Fakultas Agama Islam UHAMKA.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat kepuasan tenaga Kependidikan FAI UHAMKA terhadap tugas pokok, imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir, prasarana dan sarana, serta pimpinan,”.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai tingkat kepuasan dosen terhadap Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk melihat kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap :

1. Tugas pokok
2. Imbalan
3. Kesempatan pengembangan diri dan karir

4. Prasarana dan sarana

5. Pimpinan

BAB II KAJIAN TEORI

Menurut Tjiptono kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan adalah respon pelanggan terhadap evolusi ketidaksesuaian (*disconfirmation*) yang dirasakan antara harapan sebelumnya dan kinerja aktual produk yang dirasakan (Fandy Tjiptono, 1995). Kotler mengungkapkan bahwa kepuasan merupakan tingkatan di mana kinerja anggapan produk sesuai dengan ekspektasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan pelanggan, akan semakin tinggi pula kesetiaan pelanggan, yang intinya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Perusahaan yang cerdas bertujuan untuk memuaskan pelanggan dengan hanya menjanjikan apa yang dapat mereka berikan, lalu memberikan lebih dari yang mereka janjikan (Kotler & Armstrong, 2008).

Kepuasan merupakan suatu sikap dari setiap orang termasuk dosen atas hasil pekerjaan yang dilakukan dengan segala kondisi yang dihadapi. Konteks hasil pekerjaan tersebut adalah dimana lembaga pendidikan atau universitas dimana dosen bekerja, dilayani dengan sebaik mungkin. Pengaruh positif dari rasa puas antara lain meningkatkan kecintaan, loyalitas, disiplin, dan dedikasi terhadap lembaga pendidikan.

Survei kepuasan merupakan cara untuk mengetahui, mengukur, dan memantau suatu hal berdasarkan pengalaman dari responden tersebut. Survei kepuasan dilakukan karena adanya manfaat yang didapat seperti reputasi akan

semakin positif, dapat mendorong terciptanya loyalitas responden, memungkinkan terciptanya rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan, meningkatkan keuntungan, dan mendorong setiap responden untuk bekerja dengan tujuan yang lebih baik lagi kedepannya (Shinta, 2011).

Raymon menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. *Service Quality*,
2. *Product Quality*,
3. *Price*,
4. *Situational Factor*,
5. *Personal Factor* (Panjaitan, 2019).

Service quality identik dengan memenuhi kebutuhan pelanggan, dengan harapan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Hal itu membuat kualitas pelayanan ditentukan oleh pelanggan dan merupakan kategori subjektif karena tergantung pada kebutuhan dan harapan pelanggan. Tingkat kualitas pelayanan yang sama, tetapi diterima oleh pelanggan yang berbeda akan terasa berbeda, dan bahkan pelanggan yang sama terkadang merasa berbeda di lain waktu, berbeda-beda tahapannya (Vy & Tam, 2021). Singh dalam Xiang menyampaikan bahwa *service quality* tidak hanya terkait dengan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi, tetapi juga terkait dengan bagaimana organisasi mempertahankan keunggulan kompetitifnya dengan mencapai keunggulan kinerja. Chen mendefinisikan kualitas pelayanan sebagai evaluasi individu konsumen tentang efektivitas dan kemandirian dari proses penyampaian layanan (Lin, Chen, Liu, & Li, 2020). Menurut Zeithaml & Bitner

dalam Alimatus, kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan dan pengendalian yang diharapkan, lebih dari itu tingkat keunggulan adalah untuk memenuhi keinginan pelanggan. Jadi, ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan, yaitu : pelayanan yang diharapkan dan pelayanan yang dirasakan. Baik tidaknya kualitas pelayanan tergantung pada penyedia layanan dalam memenuhi pelanggan secara konsisten (Dewi, 2021). Dengan demikian kualitas pelayanan dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan para pelanggan atas layanan, seperti apakah yang seharusnya diberikan oleh penyedia jasa. *Service quality* mempunyai fokus pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan.

Kualitas pelayanan merupakan salah satu kriteria penting yang mempengaruhi setiap organisasi tidak peduli apakah itu sektor bisnis atau sektor jasa. Sebuah layanan dikatakan berkualitas hanya jika dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna. Kebutuhan dan harapan berkembang atas dasar budaya masyarakat, standar hidup mereka, pendidikan, usia, dll. Salah satu indikator dari kualitas pelayanan adalah memuaskan kebutuhan pelanggan. *Service Quality* dapat dilihat sebagai realisasi dari apa yang baik dan buruk, dan apa adanya dapat diterima dan tidak dapat diterima (Sajna & Mohamed Haneefa, 2021). Kualitas pelayanan juga berhubungan dengan retensi dan kepuasan pelanggan, sehingga dapat mengurangi reputasi. Dalam pasar kompetitif setiap pelanggan menuntut layanan yang lebih baik. Meningkatkan kualitas layanan akan memiliki efek yang menguntungkan pada kinerja keuangan dan operasional bisnis. Selanjutnya, interaksi antara penyedia

layanan dan pelanggan adalah inti utama dari bisnis jasa. Pelayanan melibatkan kontak intim antara penyedia layanan dan penerima layanan, hal seperti itu dalam kesempatan kontak akan sangat mempengaruhi evaluasi pelanggan (Yang, Huang, & Wei, 2015).

Kualitas pelayanan merupakan konsep abstrak yang sangat sulit diukur. Karena kualitas pelayanan adalah fenomena subjektif yang dapat bervariasi dari orang ke orang. Ada banyak metode yang digunakan dalam pengukuran kualitas pelayanan. Model *service quality* yang paling banyak digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan ialah model yang dikembangkan oleh Parasuraman dkk. model ini memiliki struktur yang fleksibel. Model ini dapat digunakan pada berbagai sektor layanan dan perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Parasuraman mengkonseptualisasikan kualitas pelayanan akan menentukan karakteristik dari layanan tersebut (Akman & Kopuz, 2018).

Parasuraman menyebutkan lima dimensi yang mengukur kualitas pelayanan, yaitu :

1. *Reability* (keandalan), kemampuan untuk dipercaya karena melakukan pelayanan sesuai dengan yang sudah dijanjikan dengan tepat.
2. *Tangibles* (penampilan fisik), kemampuan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan yang sudah dijanjikan dengan nyata.
3. *Responsiveness* (tanggap), kemampuan untuk membantu para pelanggan secara tanggap dan memberikan pelayanan sebaik mungkin.
4. *Assurance* (jaminan), pengetahuan dan kesopanan para pegawai serta kemampuan untuk menumbuhkan rasa percaya dan yakin kepada perusahaan.

5. *Empathy* (perhatian), perhatian yang tulus yang diberikan kepada para pelanggan (Zouari & Abdelhedi, 2021).

Berdasarkan hal itu, peningkatan kualitas pelayanan melalui survei kepuasan tenaga kependidikan sangat diperlukan, dimana tenaga kependidikan merupakan penunjang utama dalam perguruan tinggi. Tanggapan tenaga kependidikan mengenai kepuasan terhadap tugas pokok, imbalan yang diberikan, kesempatan dalam pengembangan diri dan karir, dan birokrasi pimpinan diperlukan untuk meningkatkan mutu Perguruan Tinggi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini tergolong kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. Tujuannya untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan Fakultas Agama Islam UHAMKA, kemudian berdasarkan hasil analisis diharapkan ada perbaikan pelayanan jika memang dirasa masih belum baik dan mempertahankan pelayanan yang sudah dirasa baik.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis, mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data berupa orang atau Lembaga berdasarkan fakta-fakta dengan apa adanya. Memusatkan perhatian pada permasalahan yang ada, menggambarkan fakta tentang permasalahan yang diselidiki diiringi dengan interpretasi rasional yang seimbang serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah.

Penelitian mengenai kepuasan tenaga kependidikan FAI UHAMKA dilakukan di lingkungan sivitas akademika wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2023.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik survei. Teknik survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara alami, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan angket. Hal itu digunakan untuk memperoleh fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktua (Sugiyono, 2009). Instrumen penelitian

yang digunakan berupa angket yang diberikan melalui *google form*. Peneliti dalam hal ini menggunakan alat ukur berupa skala, dan skala yang digunakan adalah skala Likert. Pada skala model Likert perangsang subjek untuk menjawab pertanyaan. Respon yang diharapkan dari subjek adalah memberikan dua penilaian berdasarkan variasi skor yang disediakan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis unvariat untuk memperoleh gambaran tentang distribusi jawaban responden berdasarkan masing-masing variable. Data akan disajikan dalam bentuk tabel yang disertai dengan narasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif kuantitatif berdasarkan nilai rata-rata kemudian diklasifikasikan berdasarkan kategori seperti yang tertulis pada teknik pengumpulan data sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah skor hasil pengumpulan data}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100\%$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{kategori}}$$

$$\text{Interval} = \frac{100 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 19,8$$

Sehingga dapat dibuat kategori sebagai berikut :

Sangat Puas	: skor 5	: angka 79,6% - 99,4%
Puas	: skor 4	: angka 59,7% - 79,5%
Cukup Puas	: skor 3	: angka 39,8% - 59,6%
Tidak Puas	: skor 2	: angka 19,8% - 39,7%
Sangat Tidak Puas	: skor 1	: angka 1% - 19,8%

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

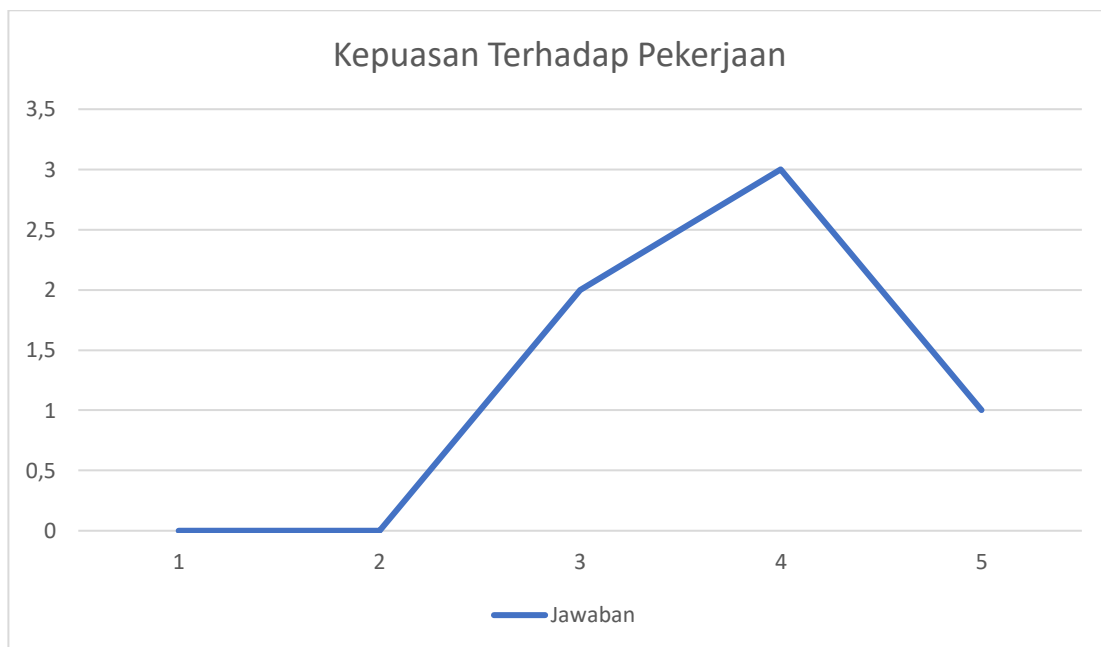
4.1 Identitas Tenaga Kependidikan

Total responden tenaga kependidikan FAI UHAMKA yang mengisi angket kepuasan berjumlah 5 (lima) orang. Mulai bekerja di UHAMKA bervariasi dari tahun 1998 sampai tahun bekerja 2022. Jenis kelamin responden 2 laki-laki dan 3 perempuan. Pendidikan terakhir responden sebagian besar S1.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

4.2.1.1 Kepuasan Terhadap Pekerjaan Tendik



Dari table di atas terlihat sebanyak 1 responden menilai bahwa kurang puas dan 3 responden merasa setuju dan puas dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hanya 1 responden yang merasa sangat puas dengan pekerjaannya

4.2.1.2. Kepuasan Terhadap Beban Pekerjaan



Sedangkan mengenai beban kerja puas (3 orang) dengan beban kerja yang mereka lakukan selebihnya merasa kurang setuju (1 orang) dengan beban kerja yang mereka pikul dan sangat puas (1 orang).

4.2.1.3 Kesesuaian Dengan Latar Pendidikan, Kemampuan dan Keahlian



Berkaitan dengan kesesuaian Pendidikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan 2 responden masing masing merasa pekerjaan sesuai dan 2 orang sangat sesuai. Adapun kurang sesuai dengan Pendidikan mereka 1 responden merasa tidak cocok dengan Pendidikan mereka.

4.2.1.4 Kenyamanan Ruang Bekerja



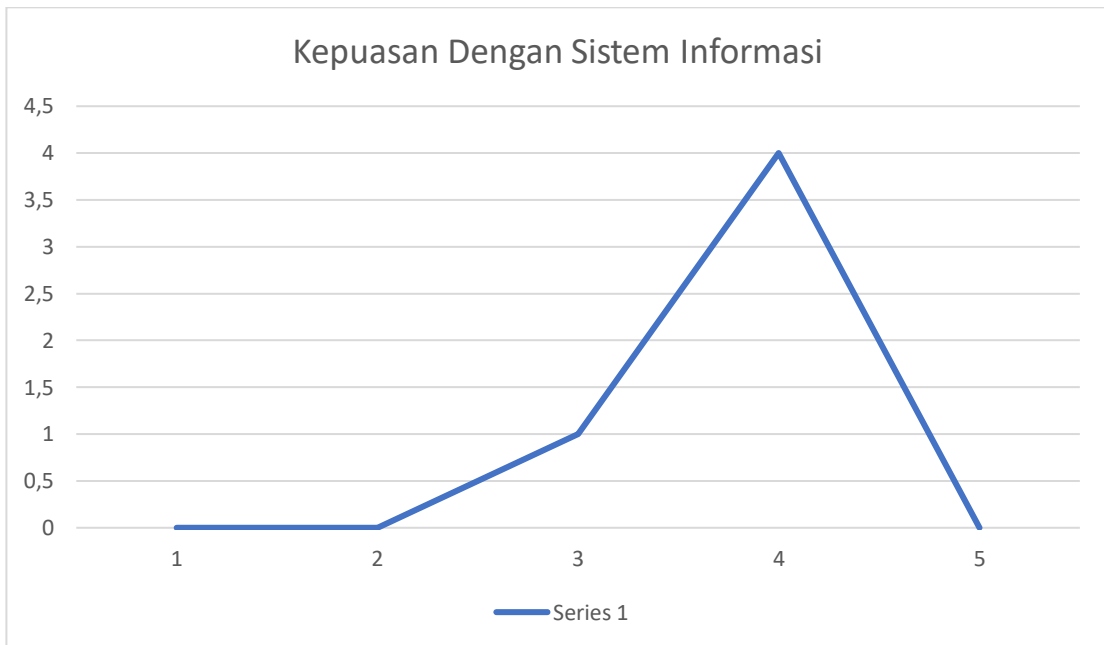
Terkait dengan ruang kerja 100 % (5 respondens) puas dengan ventilasi udara dan kenyamanan di ruang kerja mereka

4.2.1.5 Kepuasan Dengan Sarana



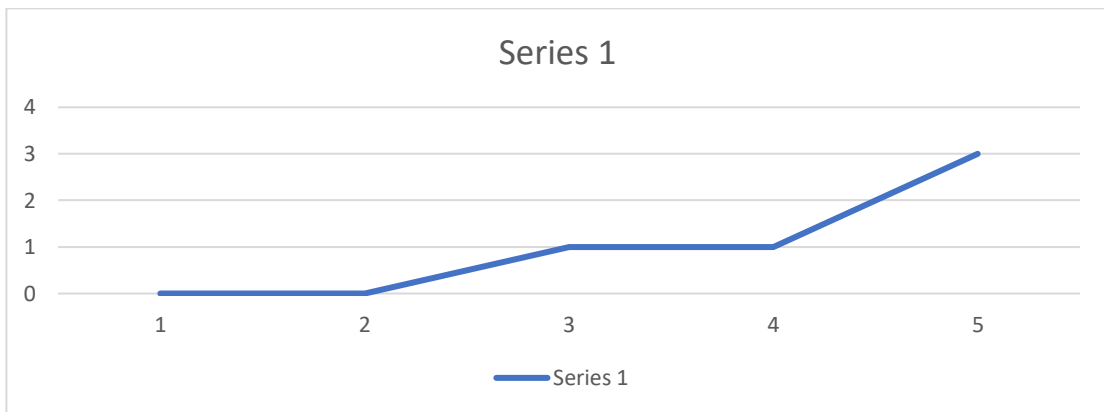
Pernyataan kepuasan tentang Sarana (Komputer, Printer, ATK) dinilai sangat memadai dan memuaskan dijawab oleh 4 responden dan 1 responden menjawab puas.

4.2.1.6 Kepuasan Dengan Sistem Informasi



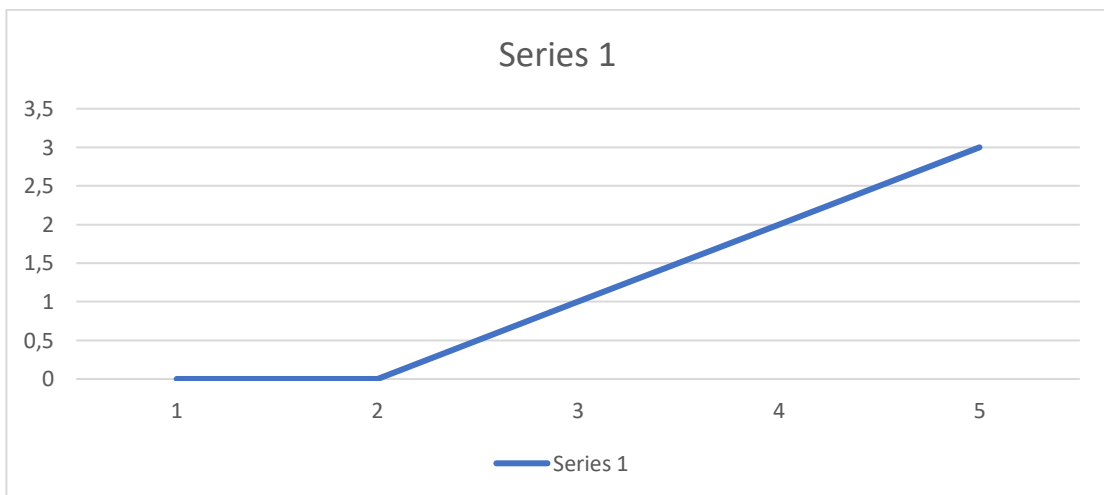
Sebanyak 1 responden Fasilitas sistem informasi (telepon, internet, email, faxsimile, WIFI) yang digunakan oleh tendik ternyata kurang mencukupi sedangkan 4 responden merasa puas dengan peralatan sistem informasi yang mereka gunakan.

4.2.1.7 Peranan Pekerjaan Bagi Kemajuan UHAMKA



Para tendik merasa pekerjaan mereka berpengaruh terhadap kemajuan uhamka dengan variasi yang berbeda. 3 responden merasa sangat setuju dan 1 responden setuju bahwa pekerjaan mereka berpengaruh terhadap kemajuan uhamka. hanya 1 responden kurang setuju bila pekerjaan mereka berpengaruh terhadap kemajuan uhamka.

4.2.1.8 Pekerjaan Memberikan Peluang di Masa Depan



Tendik FAI uhamka memiliki keyakinan bahwa mereka punya peluang untuk maju di masa mendatang. hal ini terlihat dari 3 responden menjawab sangat setuju dan 2 responden menjawab setuju dengan atas pernyataan tersebut di atas. Selebihnya sebanyak 1 responden menjawab kurang setuju.

4.2.1.9 Kekecewaan atas Pekerjaan Tendik



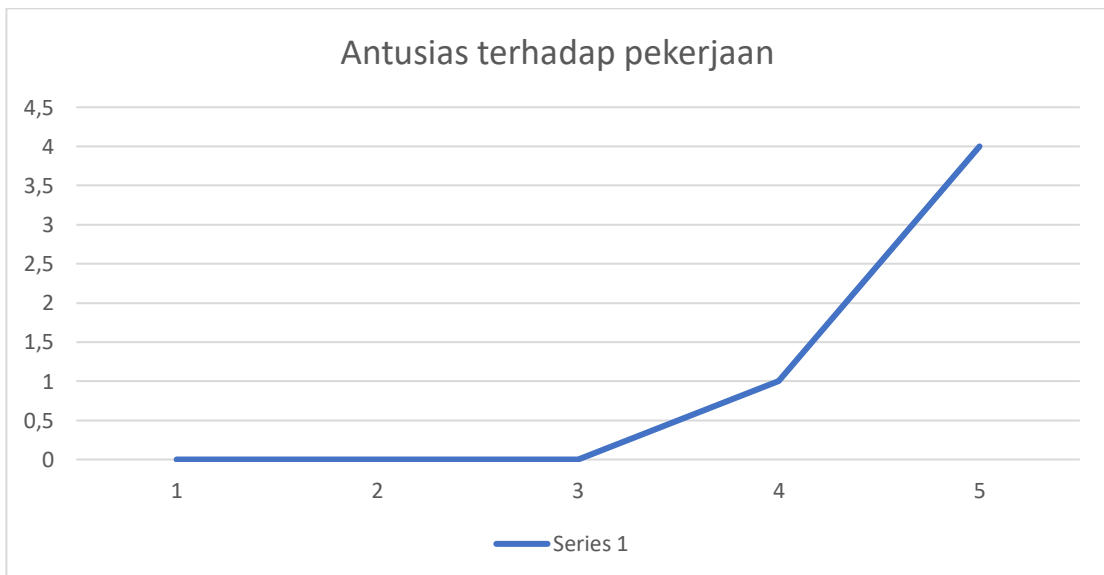
Tendik FAI uhamka merasa puas dan tidak kecewa dengan pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari jawaban mereka 4 responden menjawab kurang setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju ketika dimintai pendapat apakah mereka kecewa dengan pekerjaan mereka saat ini.

4.2.1.10 Pernyataan Pekerjaan kurang menarik



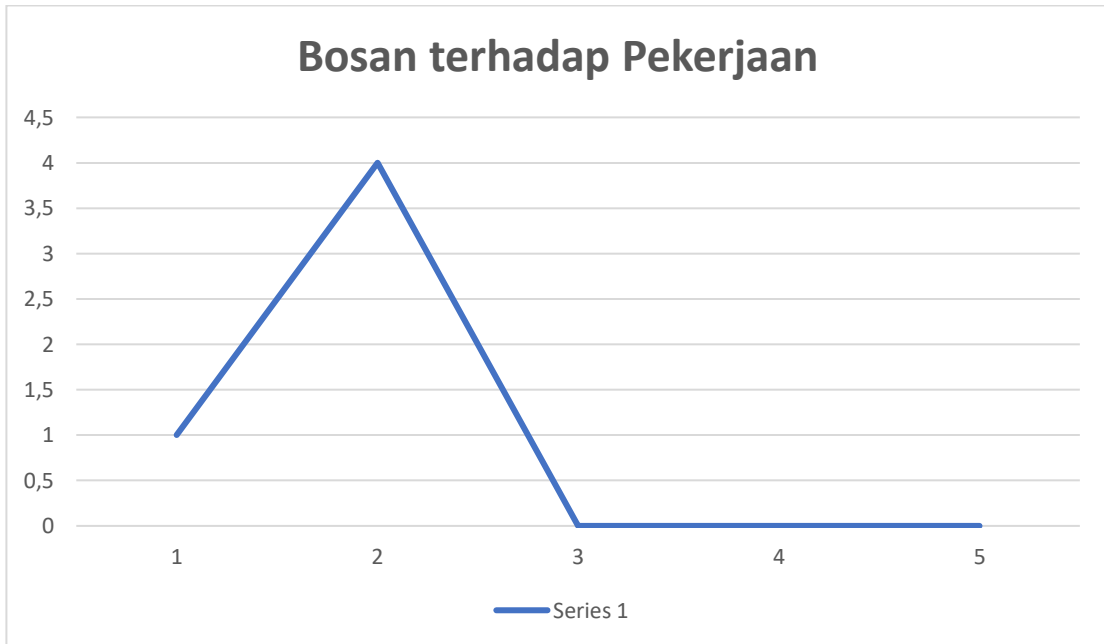
Hal yang sama juga terlihat dari pekerjaan mereka saat ini. Mereka merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini. Hal tersebut terlihat ketika mereka menjawab bahwa atas pernyataan bahwa pekerjaan saat ini tidak menarik. Sebanyak 4 responden menjawab kurang setuju bahkan 1 responden menjawab tidak setuju.

4.2.1.11 Antusias terhadap pekerjaan



Terkait dengan antusiasme dalam pekerjaan sebanyak 1 responden menjawab setuju bahkan 4 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahawa mereka antusias terhadap pekerjaan mereka.

4.2.1.12 Bosan terhadap Pekerjaan



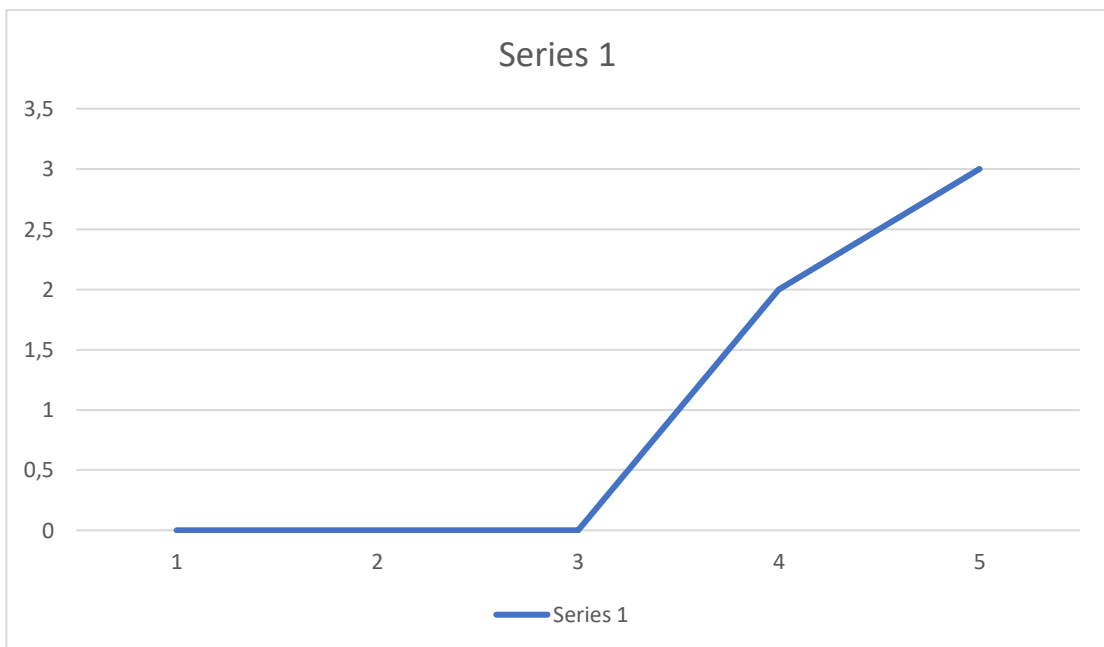
Terkait dengan kebosanan dalam bekerja 4 responden menjawab bahawa mereka kurang setuju bahkan 1 responden menjawab sangat tidak setuju kalau pekerjaan mereka membosankan.

4.2.1.13 Tugas Pekerjaan Sesuai dengan Kemampuan



Terkait dengan beban kerja ternyata 4 responden menjawab bahwa beban kerja mereka sangat sesuai dengan kemampuan, sedangkan 1 responden menjawab setuju bila beban kerja mereka sesuai dengan kemampuan.

4.2.1.14 Pekerjaan Sesuai dengan Keinginan



Terkait dengan kesesuaian pekerjaan dengan keinginan mereka ternyata 2 responden menjawab bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan mereka selebihnya 3 responden merasa sangat sesuai dengan keinginan mereka.

4.2.1.15 Bangga Terhadap Pekerjaan



Para tendik merasa bangga terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari 3 responden menjawab setuju bahkan 1 responden menjawab dengan setuju sekali. Selebihnya sebanyak 1 responden menjawab kurang setuju bila pekerjaan mereka membanggakan.

4.2.1.16 Pekerjaan memberikan Peluang



Tnyata kemandirian dalam memutuskan tidak sepenuhnya mereka miliki. Karena sebanyak 3 responden menjawab kurang setuju bila pekerjaan mereka memberi peluang untuk bebas dari ketergantungan. Selebihnya 2 responden menjawab setuju.

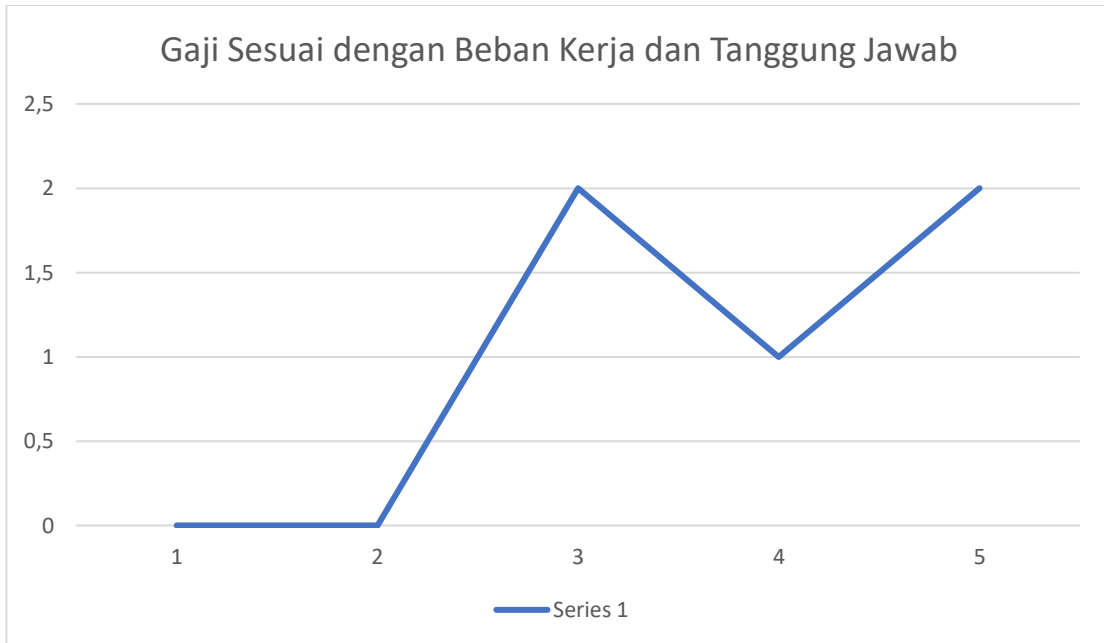
4.2.2 Kepuasan Terhadap Imbalan

4.2.2.1 Kepuasan Terhadap Gaji Pokok



Terkait dengan gaji yang tidak diterima, terdapat 1 responden yang kurang puas dan sedangkan 2 responden lainnya setuju bahkan 2 responden merasa sangat setuju dengan pernyataan terkait dengan kepuasan gaji yang mereka terima.

4.2.2.2 Gaji Sesuai dengan Beban Kerja dan Tanggung Jawab



Bila dikaitkan dengan beban kerja yang ternyata didapat 2 responden merasa kurang setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan beban kerjanya, selebihnya 1 responden menjawab setuju dan selebihnya 2 responden menjawab sangat setuju.

4.2.2.3 Puas dengan Penghasilan yang diberikan UHAMKA



Kepuasan terhadap penghasilan yang diberikan uhamka. 1 reponden merasa kurang setuju bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan beban kerjanyaa selebihnya 2 responden menjawab setuju dan selebihnya 2 responden menjawab sangat setuju.

4.2.2.4 Puas dengan Pendapatan diterima dibandingkan dengan Prestasi Kerja



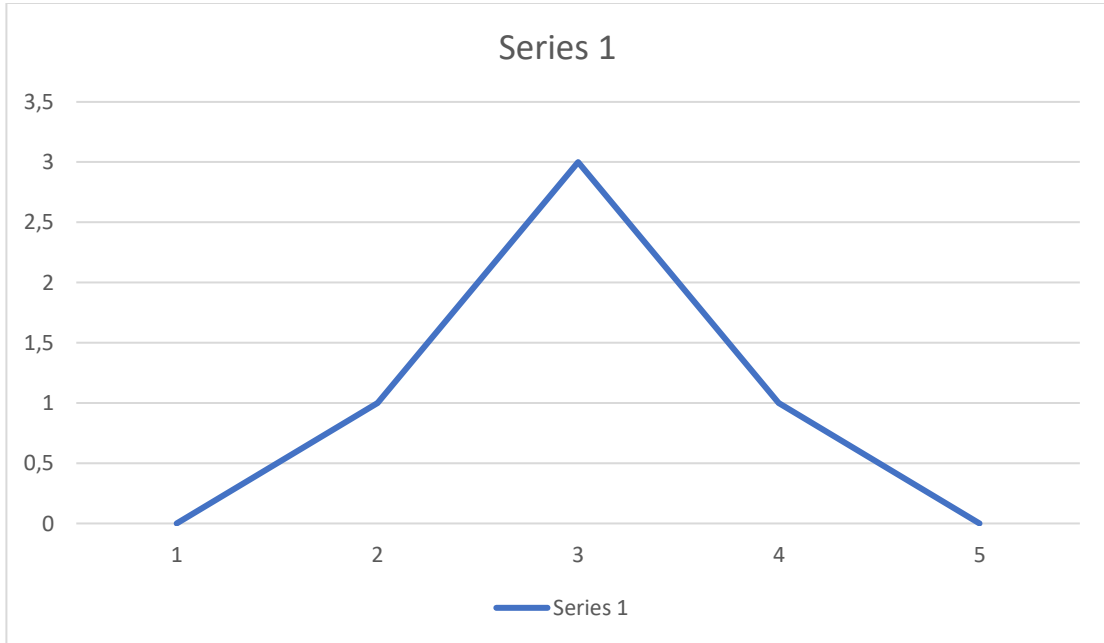
Bahwa prestasi kerja berbanding dengan prestasi. Bahwa 2 responden kurang setuju terhadap pernyataan kepuasan penghasilan mereka bila dibandingkan dengan prestasi kerjanya. 2 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab setuju sekali.

4.2.2.5 Kepuasan Terhadap Tunjangan yang diberikan UHAMKA



Bila dikaitkan dengan tunjangan yang diberikan uhamka, 1 responden menjawab kurang setuju bila mereka sudah puas dengan tunjangan yang diberikan uhamka. Selibhnya 2 responden menyatakan setuju dengan pernyataan mereka sudah puas dengan tunjangan yang diberikan uhamka dan 2 responden menyatakan setuju sekali.

4.2.2.6 Gaji tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan



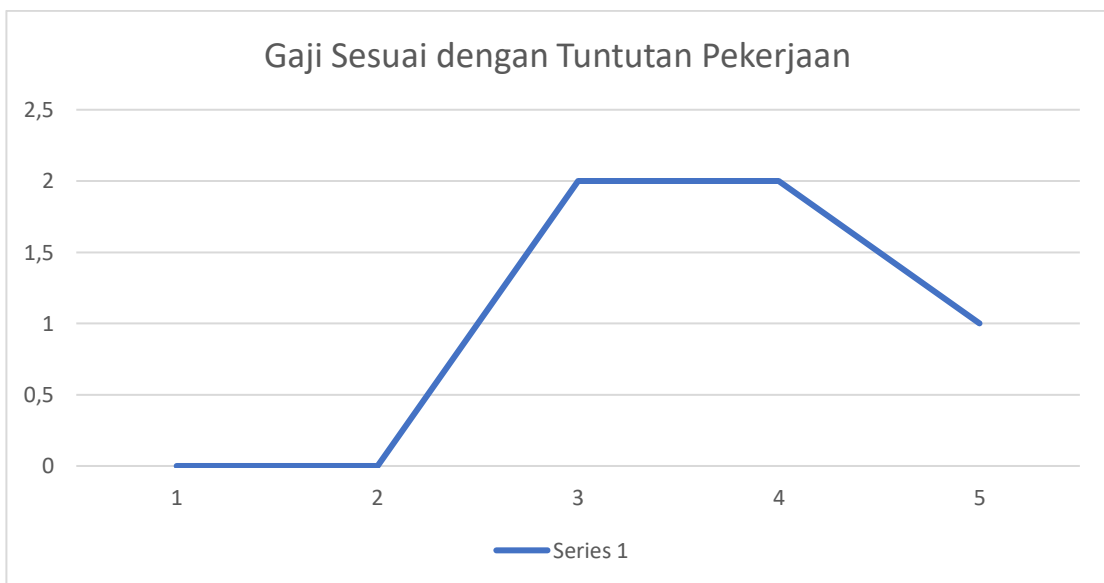
Bila dilihat dari tingkat pendidikannya ternyata tendik FAI UHAMKA, 1 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab kurang setuju dan hanya 1 responden yang menjawab setuju terkait pernyataan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan Pendidikan mereka.

4.2.2.7 Kesesuaian Besar dan Tunjangan yang Diterima



Sedangkan untuk jenis dan besaran tunjangan yang mereka terima, 1 responden merasa kurang puas dan selebihnya 2 responden setuju dan 2 responden setuju terkait dengan pernyataan terkait dengan kepuasan terhadap tunjangan yang mereka dapatkan.

4.2.2.8 Gaji Sesuai dengan Tuntutan Pekerjaan



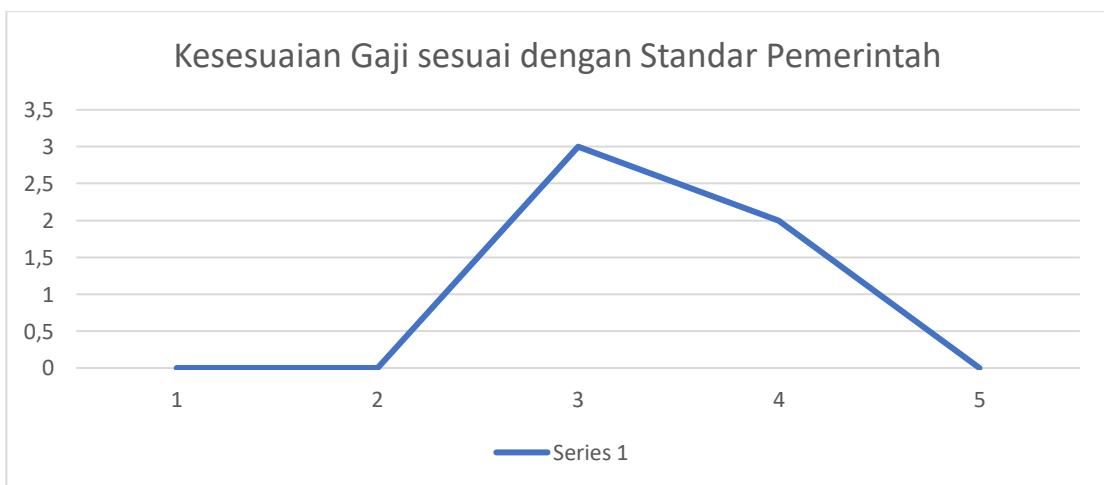
Sedangkan jumlah gaji yang mereka terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. 2 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju terkait besaran gaji dan beban kerja.

4.2.2.9 Kesesuaian Gaji dengan Tingkat Keterampilan



Bila dikaitkan antara gaji dengan keterampilan yang mereka miliki, maka 3 responden menjawab setuju bahwa mereka puas atas gaji bila dikaitkan dengan keterampilan yang mereka miliki. Selebihnya 3 responden menjawab sangat setuju.

4.2.2.10 Kesesuaian Gaji sesuai dengan Standar Pemerintah



Bila gaji dikaitkan dengan standar gaji yang ditetapkan pemerintah 3 responden merasa gaji mereka kurang sesuai sedangkan 2 responden menjawab setuju bahwa gaji mereka sesuai dengan ketentuan pemerintah.

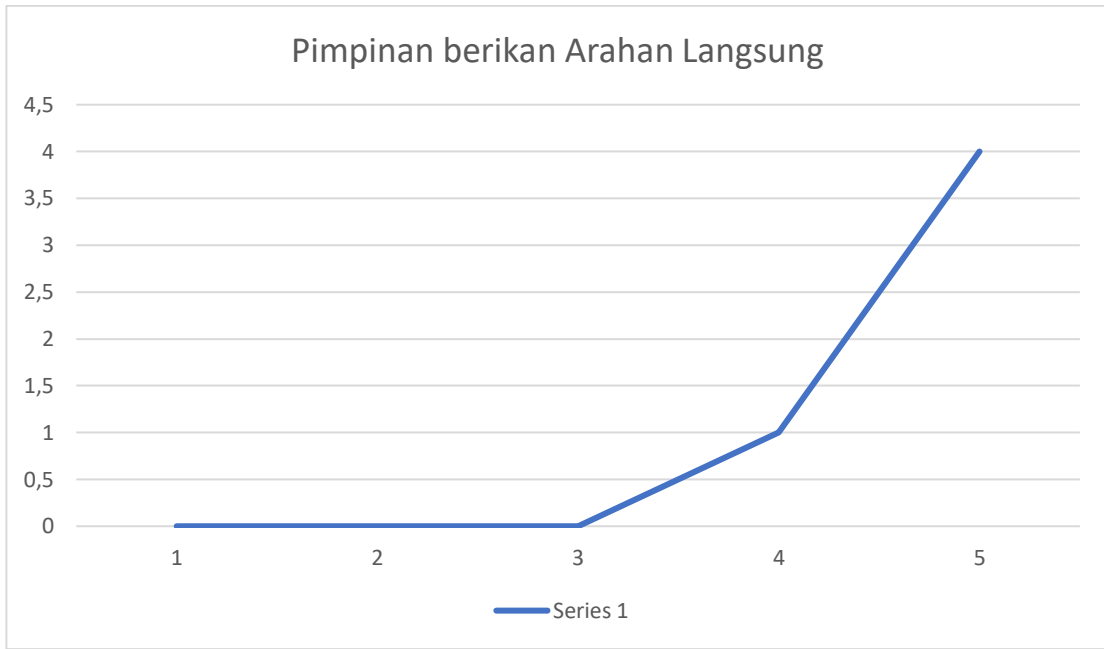
4.2.2.11 Pembagian Insentif dengan Adil



Asas keadilan dalam pembagian insentif ternyata 1 responden menjawab kurang adil sedangkan 2 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju atas keadilan dalam pembagian insentif.

4.2.3. KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI PIMPINAN/ATASAN

4.2.3.1 Pimpinan berikan Arahan Langsung



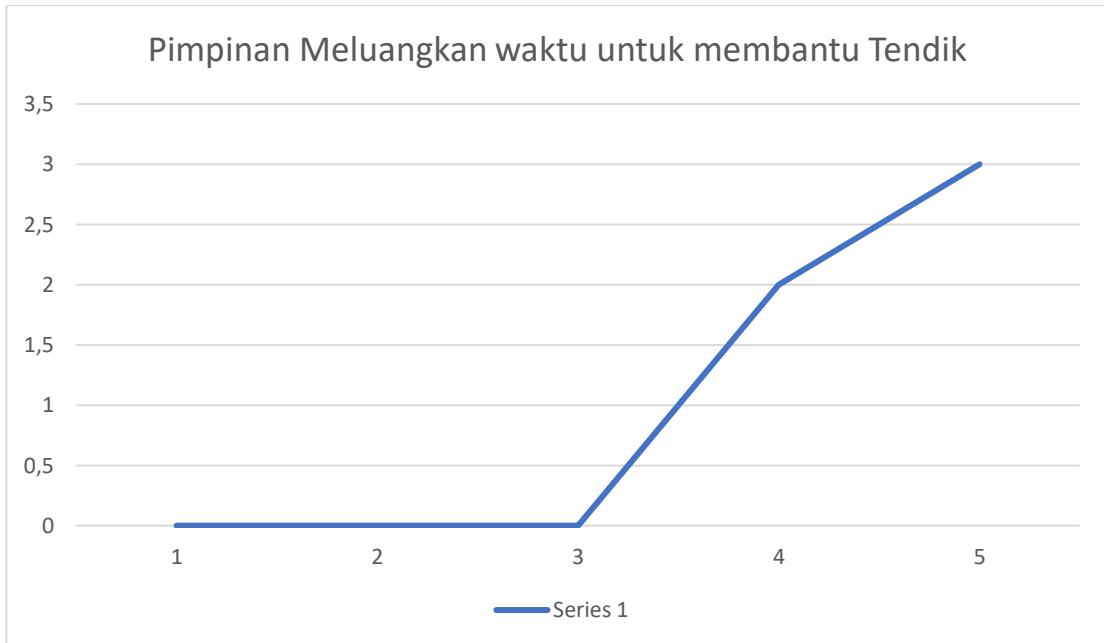
Terdapat lima responden, 1 responden merasa setuju dan 4 responden menjawab sangat setuju terkait pernyataan bahwa pimpinan memberikan arahan atas setiap pekerjaan.

4.2.3.2 Komunikasi Pimpinan dengan Staf Tendik



Terjalin komunikasi dengan pimpinan dengan baik dengan seluruh responden menjawab sangat setuju.

4.2.3.3 Pimpinan Meluangkan waktu untuk membantu Tendik



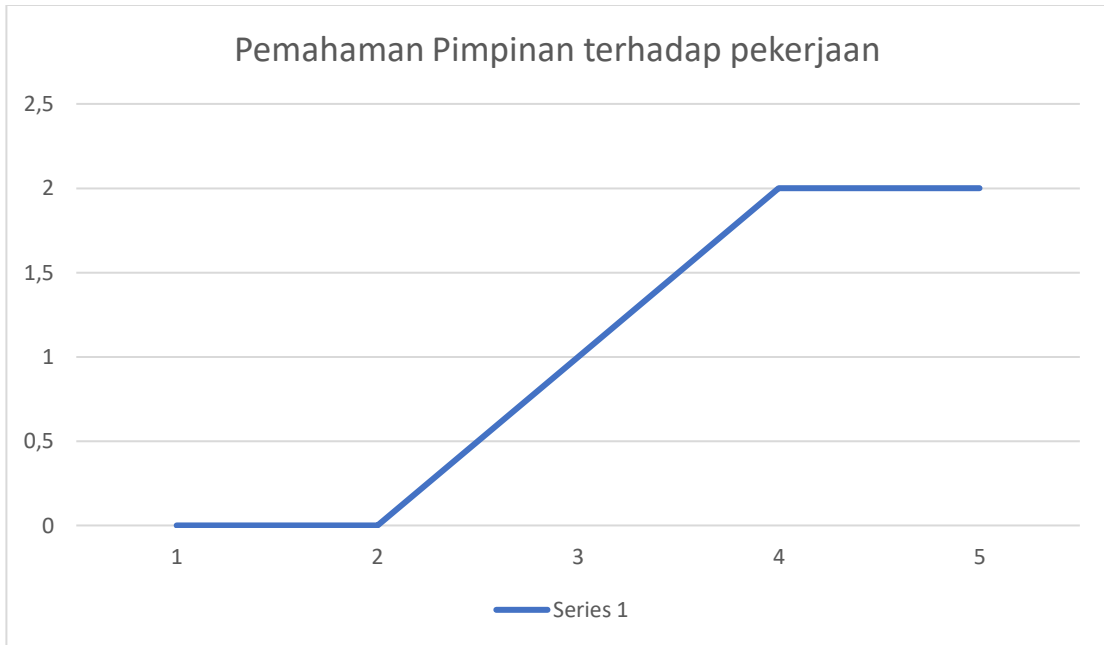
Terjalin komunikasi dengan pimpinan dengan baik, juga diikuti dengan jawaban yang sama atas pernyataan pimpinan meluangkan waktu untuk membantu kesulitan yang dihadapi, 2 responden menjawab setuju dan 3 responden menjawab sangat setuju.

4.2.3.4 Pimpinan memberika kesempatan untuk penyampaian Ide-ide



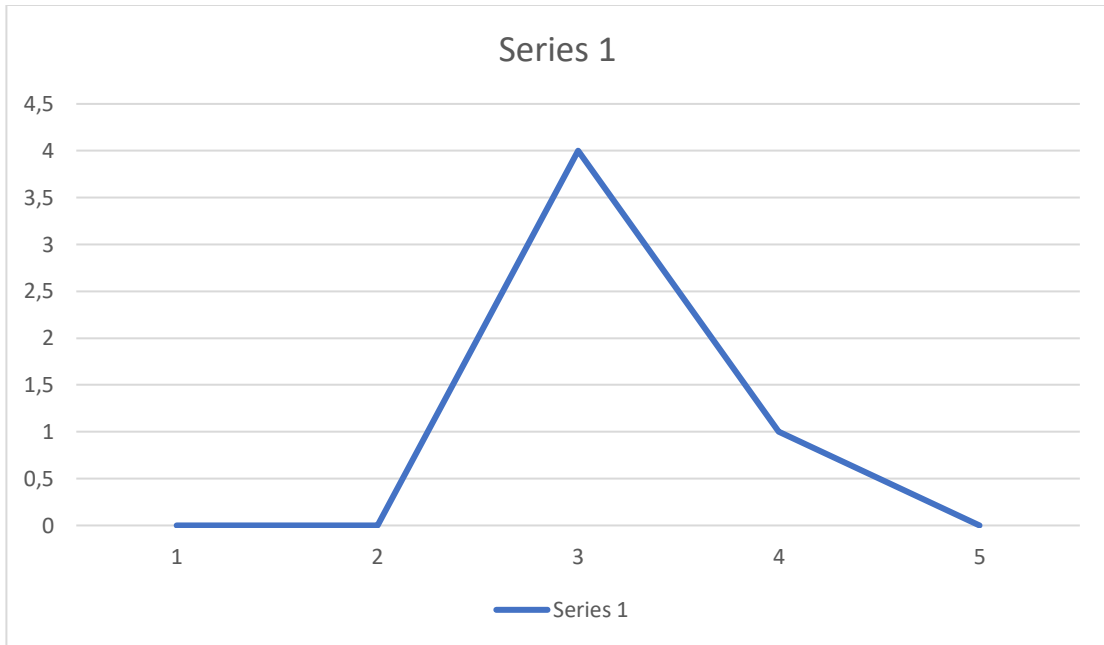
Terkait dengan penyampaian ide dan masukan 1 responden menyatakan kurang setuju, 2 responden menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat setuju terkait dengan pimpinan yang memberikan kesempatan kepada tim untuk menyampaikan ide dan gagasannya.

4.2.3.5 Pemahaman Pimpinan terhadap pekerjaan



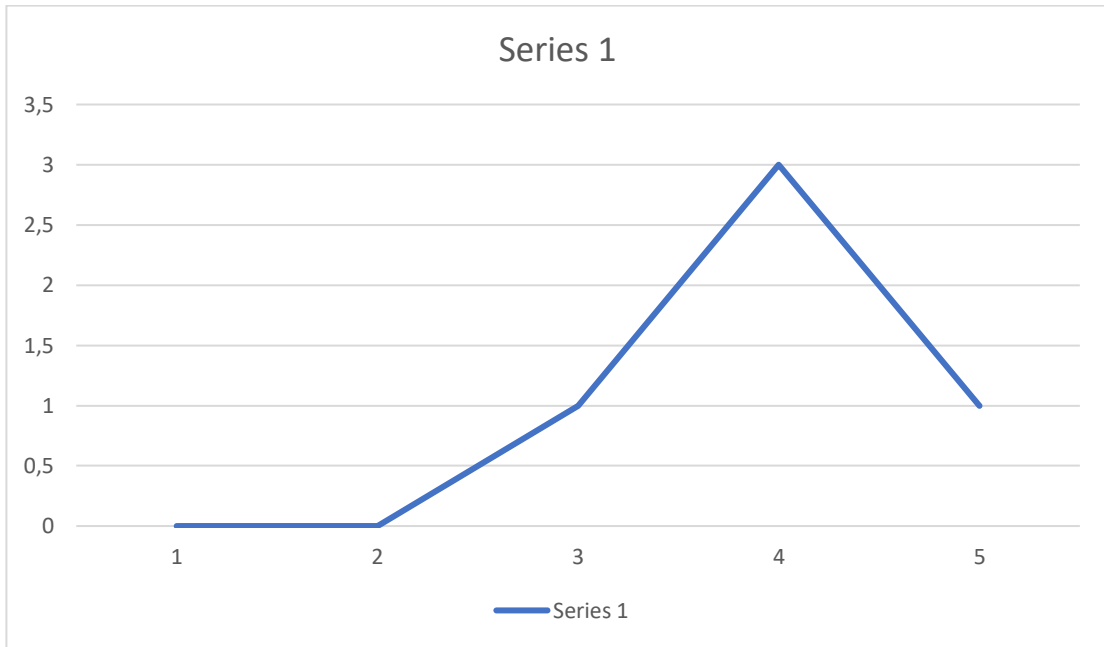
Pemahaman pimpinan pekerjaan sudah baik dinilai 1 responden kurang setuju, 2 responden menjawab setuju dan 2 responden menjawab sangat setuju.

4.2.3.6 Pimpinan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada Tendik



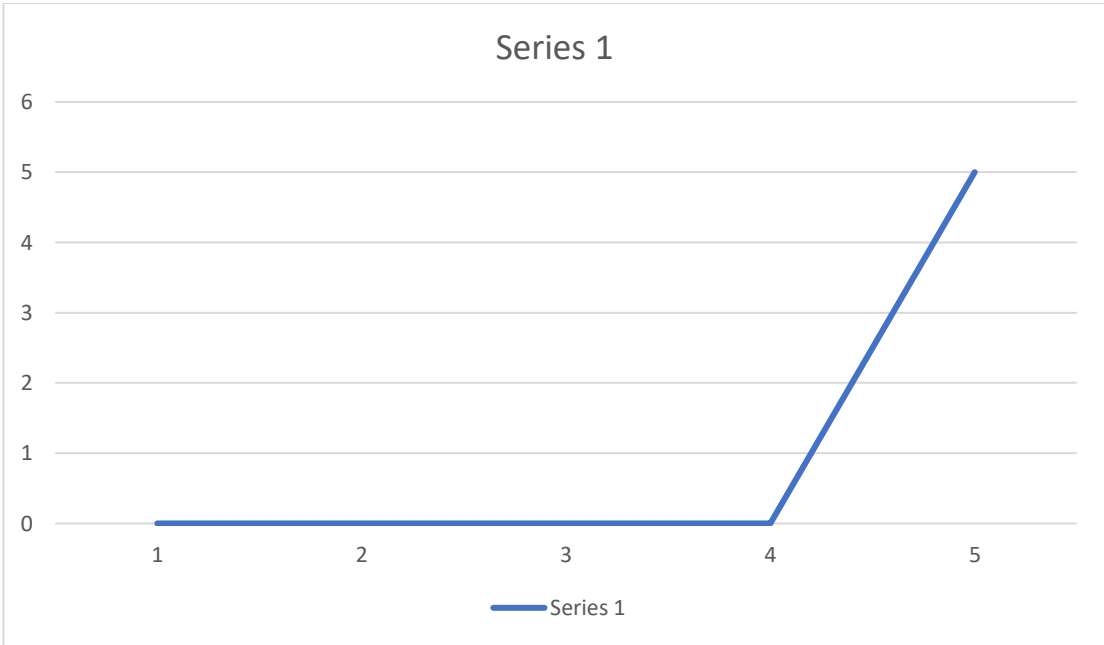
Hampir seluruh responden menjawab kurang setuju yaitu sebanyak 4 responden ketika diberi pernyataan pimpinan kurang tegas, selebihnya 1 responden yang menyatakan setuju.

4.2.3.7 Pimpinan dalam Menegakkan Disiplin



Terkait dengan penegakan disiplin pimpinan 1 responden menjawab kurang tegas selebihnya 3 responden setuju dan 1 responden sangat setuju bahwa pimpinan sangat tegas dalam menegakkan disiplin.

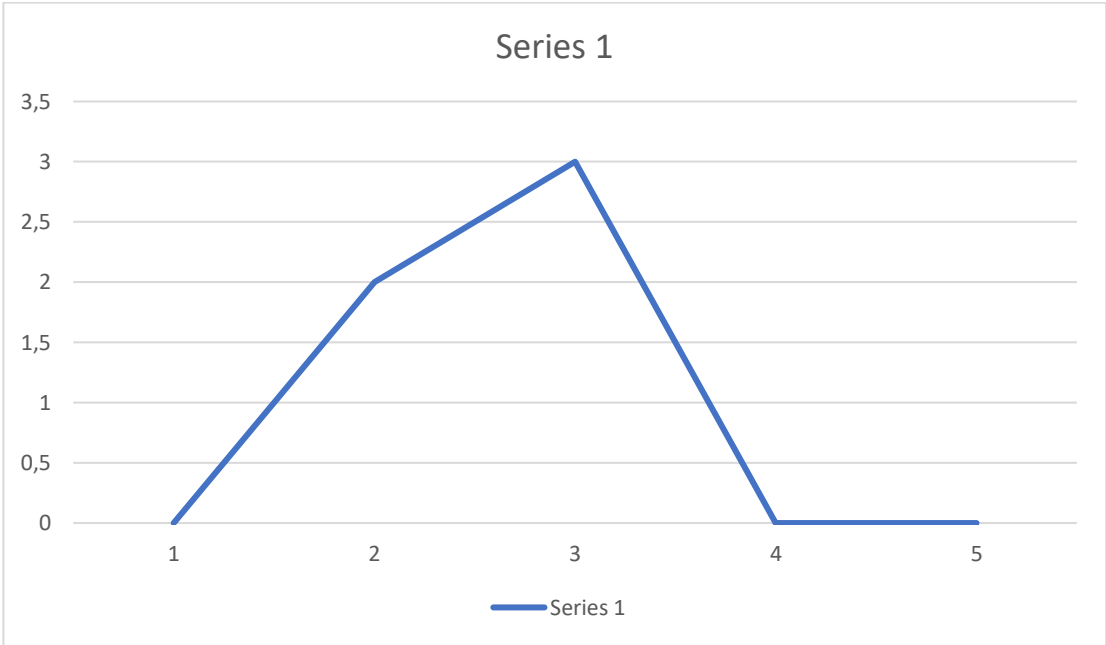
4.2.3.8 Pemimpin Menilai Prestasi Kerja Tendik



Seluruh tendik menyatakan bahwa pemimpin FAI telah melakukan penilaian prestasi tendik secara adil dan objektif.

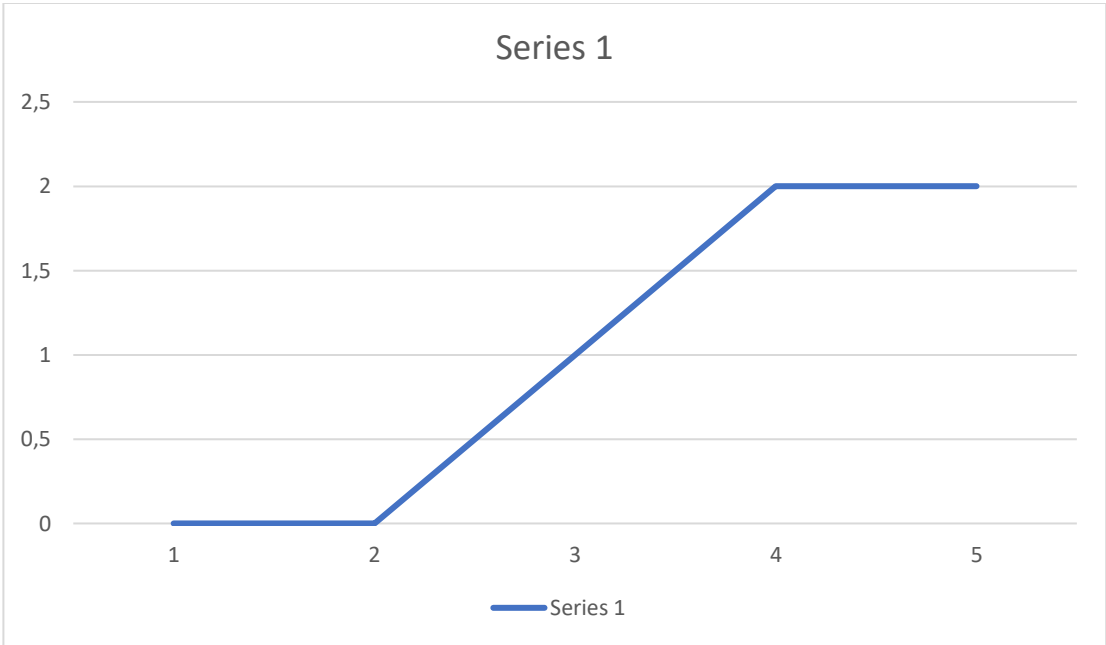
4.2.3.9 Pimpinan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan

Tendik



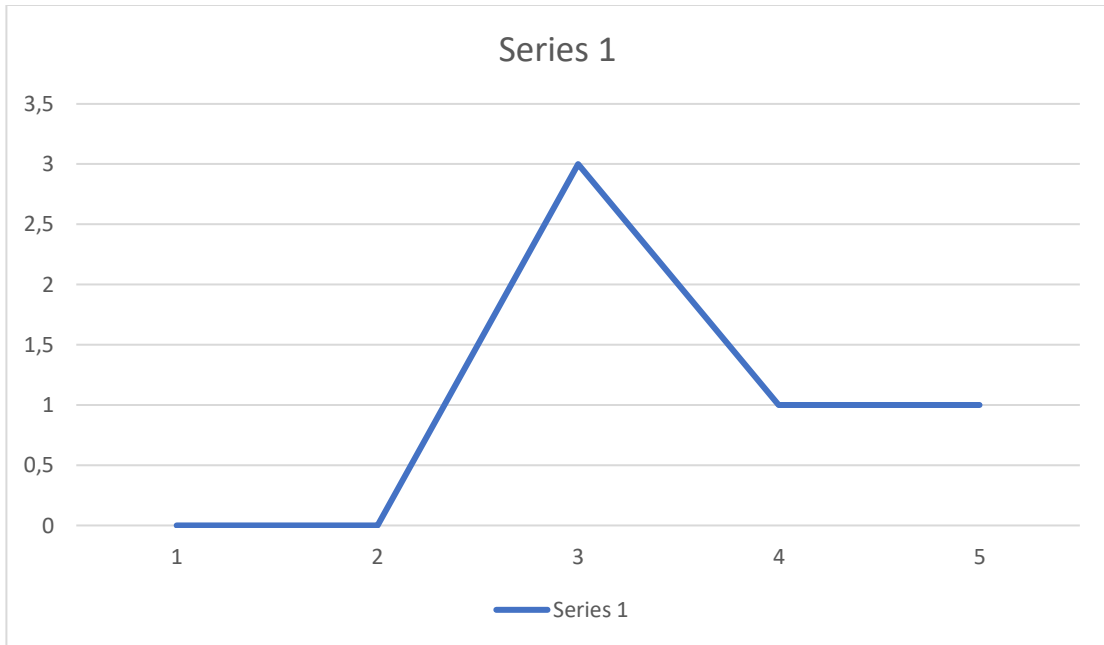
Penghargaan terhadap staf tendik para reponden menilai kurang setuju sebanyak 3 dan tidak setuju 2 terhadap pernyataan bahwa pimpinan tidak mengapresiasi keberhasilan tendik.

4.2.3.10 Adanya Timbal Balik Pimpinan Terhadap Pekerjaann Tendik



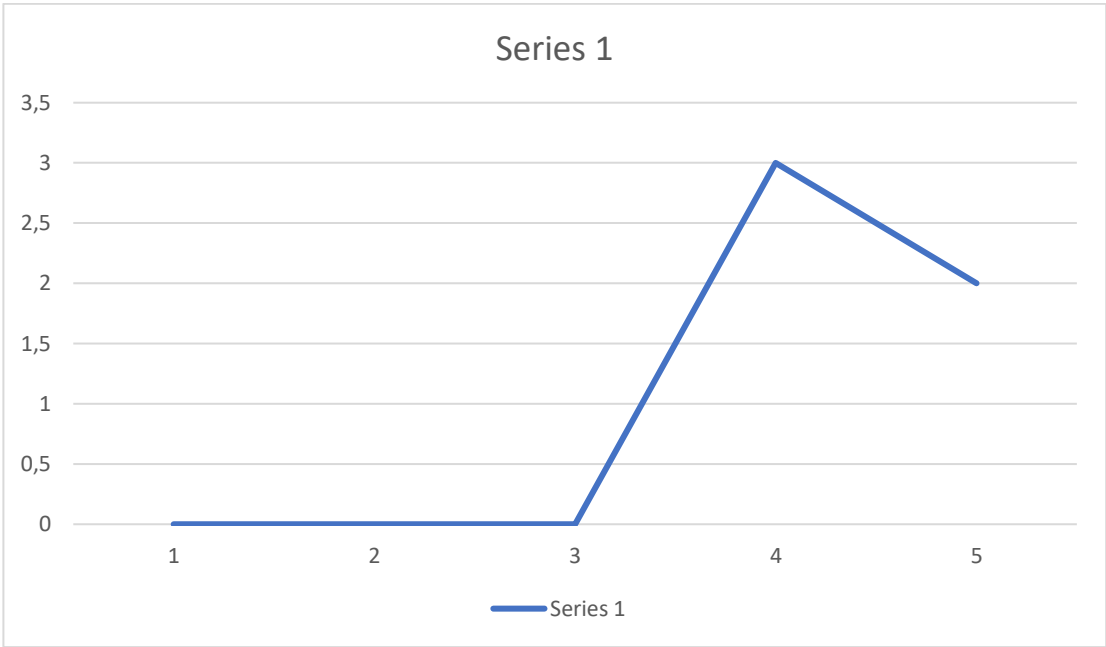
Terkait dengan Adanya Timbal Balik Pimpinan Terhadap Pekerjaann Tendik 1 responden menjawab kurang setuju selebihnya 2 responden setuju dan 2 responden sangat setuju bahwa Adanya Timbal Balik Pimpinan Terhadap Pekerjaann Tendik

4.2.3.11 Pimpinan Konsisten dalam menerapkan aturan bagi Tendik



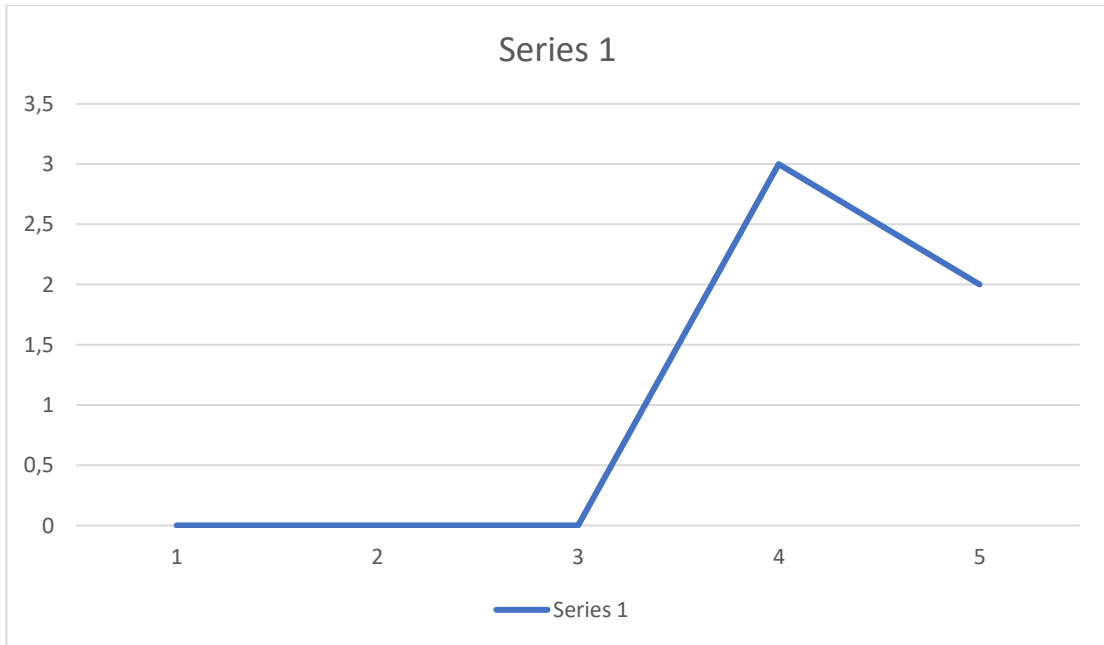
Konsistensi penerapan aturan ternyata dinilai rendah oleh staf tendik ketika dihadapkan pada pernyataan bahwa pimpinan konsisten dalam menerapkan aturan. dimana 3 responden menyatakan kurang setuju, 1 responden masing masing menyatakan setuju dan setuju sekali.

4.2.3.12 Pimpinan memberikan masukan-masukan dalam penyelesaian pekerjaan



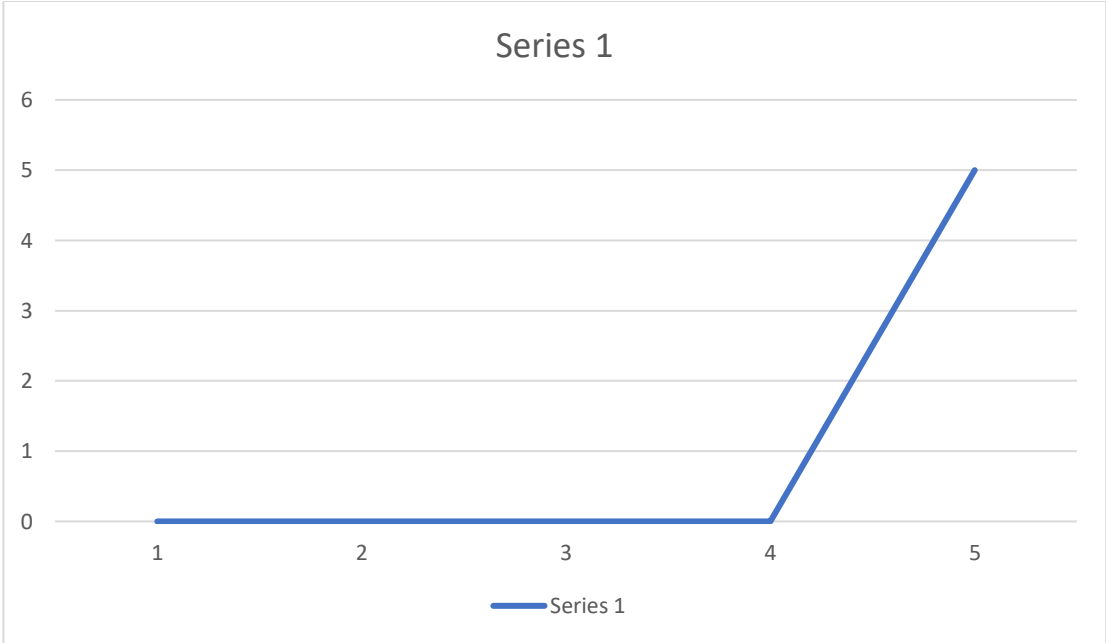
Sedangkan kepedualin pimpinan terhadap tendik dinilai baik karena 3 responden setuju dan 2 responden sangat setuju, ketiak menjawab pernyataan bahwa pimpinan memberi masukan dalam penelesaian pekerjaan.

4.2.3.13 Pimpinan memberikan pengarahan untuk pengembangan diri



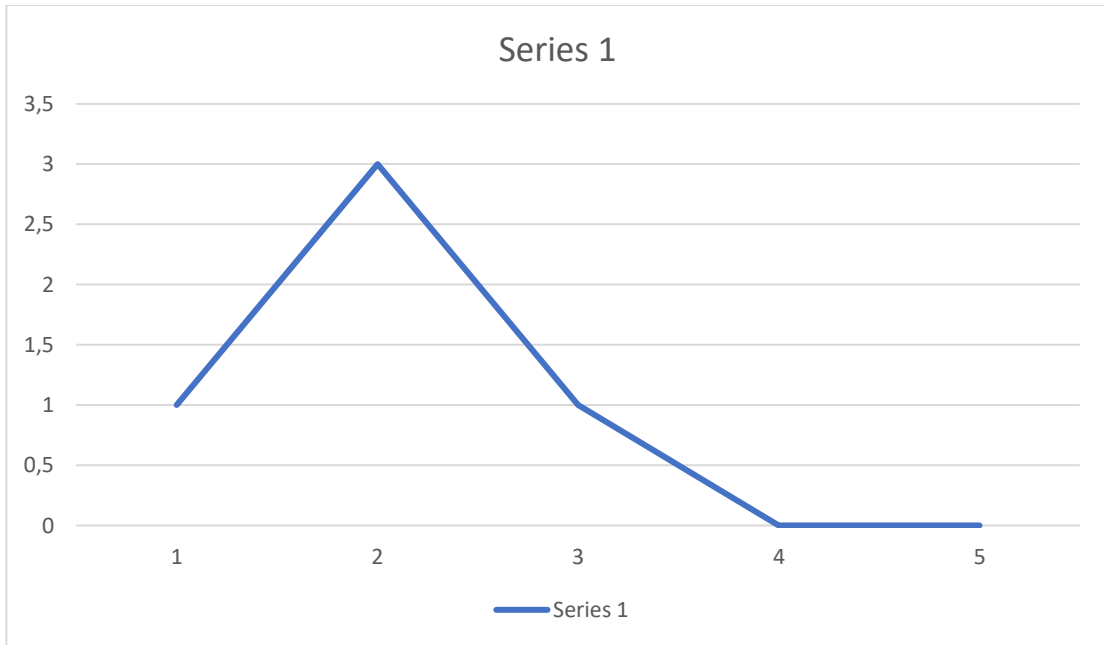
Pimpinan ternyata dinilai setuju oleh 3 responden dan 2 responden menjawab setuju terkait dengan pengembangan diri tendik.

4.2.3.14 Pimpinan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas Tendik



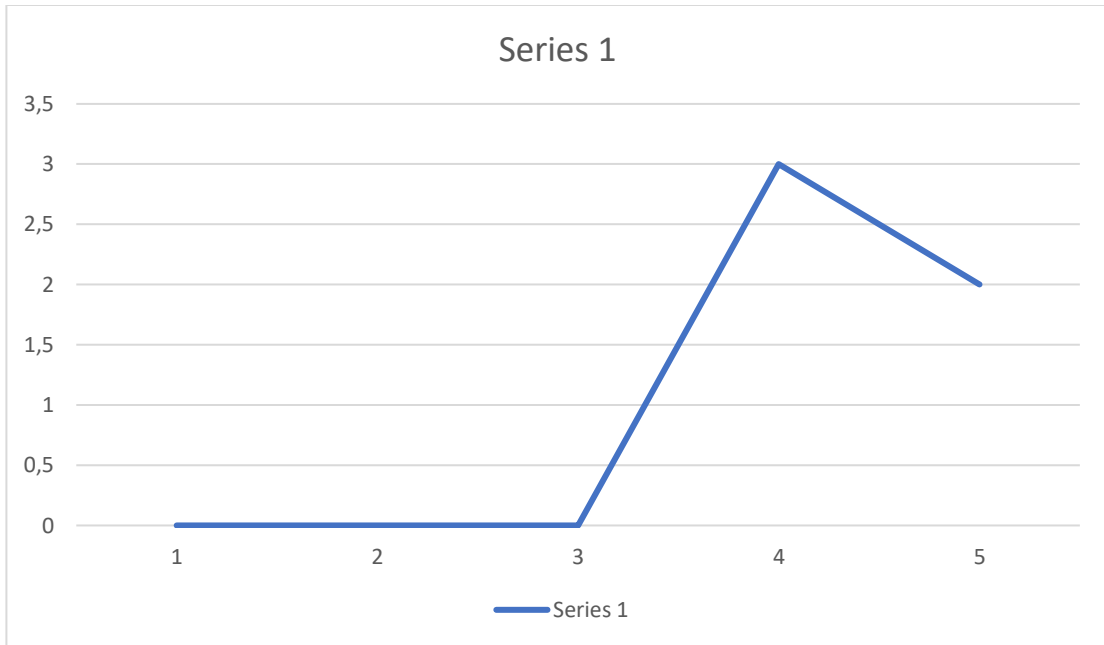
Untuk partisipasi dalam tugas pimpinan dinilai sangat baik karena 5 responden menjawab sangat setuju pernyataan bahwa pimpinan ikut berpartisipasi dalam tugas.

4.2.3.15 Pimpinan cenderung lepas tangan dalam diskusi menghadapi masalah



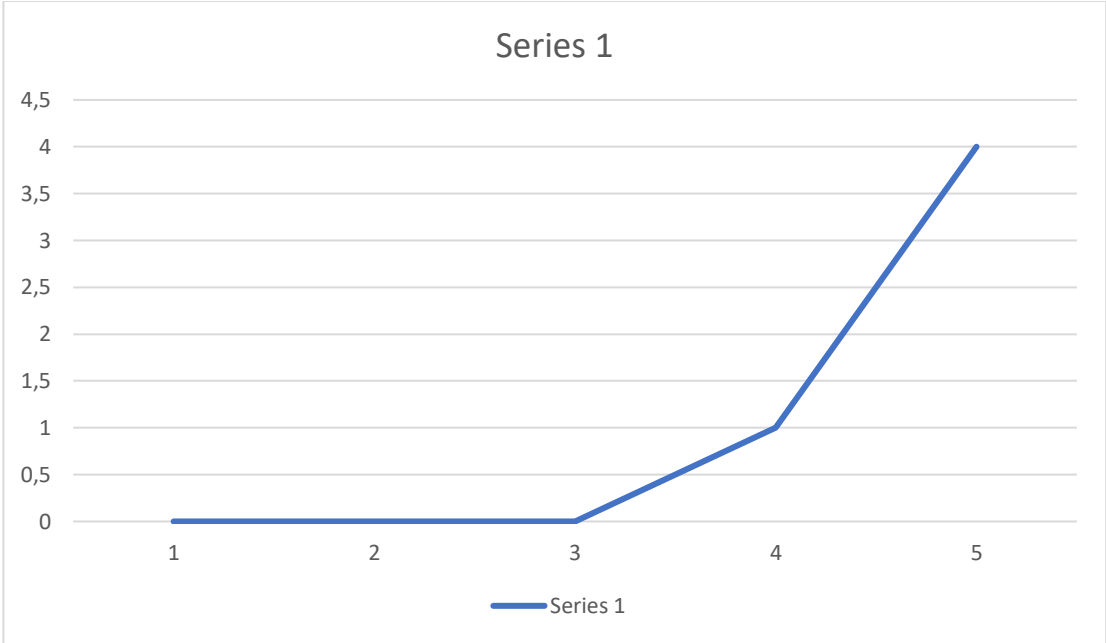
Pimpinan dinilai tendik bertanggungjawab hal ini terlihat dari 1 responden yang menjawab kurang setuju dan 3 responden masing-masing menjawab tidak setuju dan 1 responden tidak setuju sekali menjawab pernyataan bahwa pimpinan lepas tangan terhadap suatu masalah.

4.2.3.16 Kejelasan atas bimbingan yang diberikan Pimpina



Kejelasan dalam memberikan bimbingan dinilai oleh 3 responden menjawab setuju dan 2 responden sangat setuju, atas pernyataan bimbingan pimpinan dengan jelas.

4.2.3.17 Pimpinan bersedia memberikan bimbingan ketika kesulitan



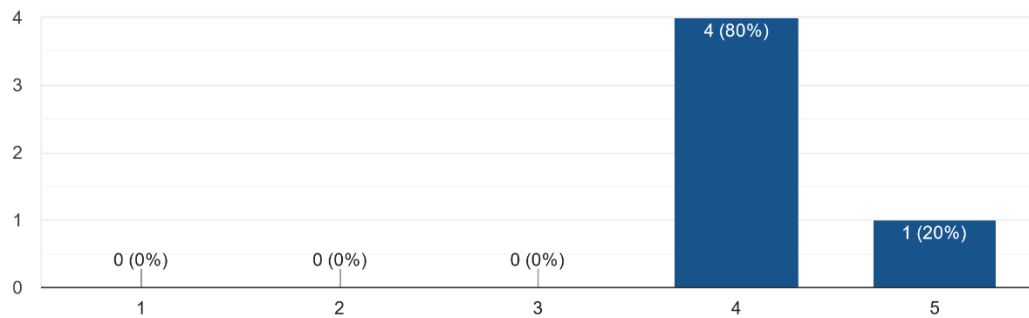
Pimpinan bersedia memberikan bimbingan ketika kesulitan, 1 responden menjawab setuju dan 4 respnden menjawab sangat setuju.

4.2.4. KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA

4.2.4.1 Jalinan Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik

5 responses

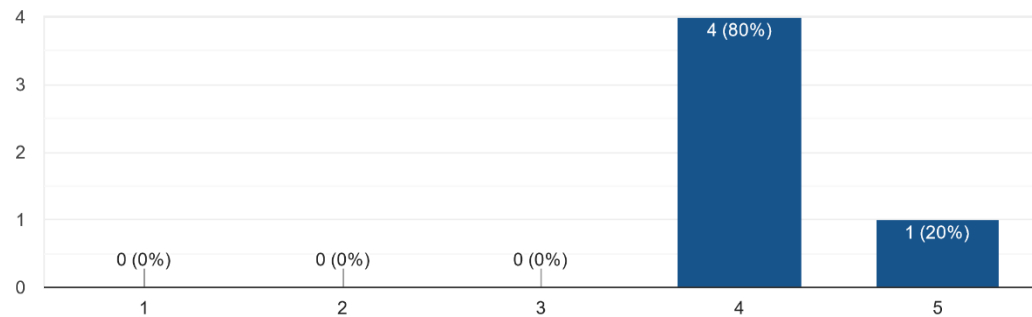


Hubungan antara rekan kerja ternyata solid. Ini terlihat dari jawaban tendik 4 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab setuju sekali menjawab pernyataan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.

4.2.4.2 hubungan antar rekan kerja untuk saling membantu

Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

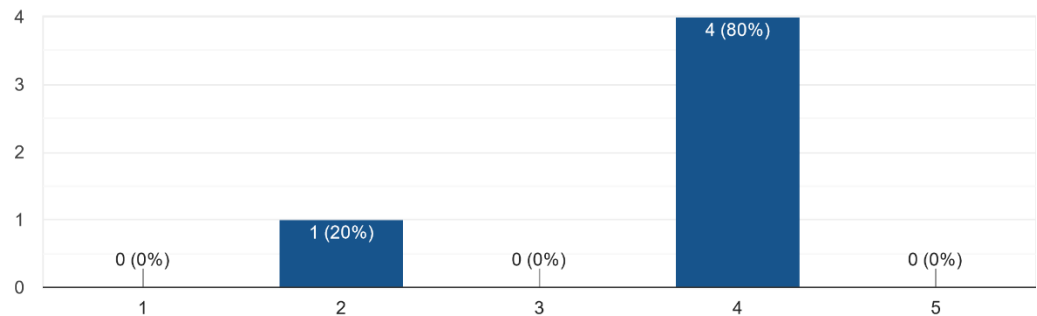
5 responses



Hal yang sama juga dalam membantu rekan kerja. Ini terlihat dari jawaban tendik, 4 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab setuju sekali menjawab pernyataan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.

4.2.4.3

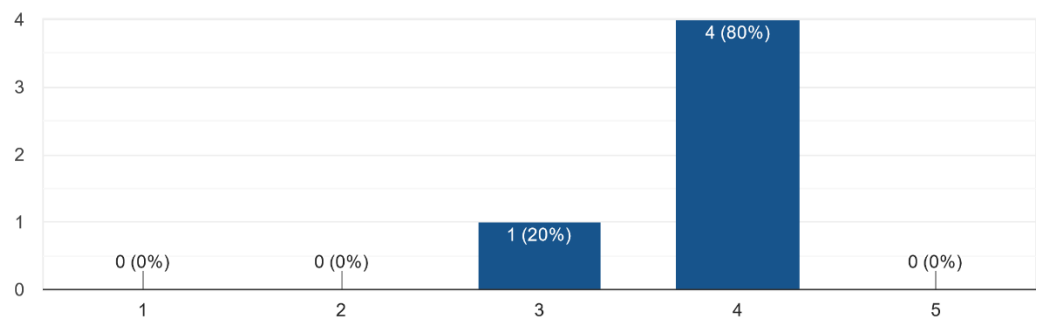
Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor
5 responses



Terkait dengan dukungan rekan kerja, 4 responden setuju dan 1 responden tidak setuju bila didukung rekan kerja pekerjaan akan selesai dengan baik.

4.2.4.4

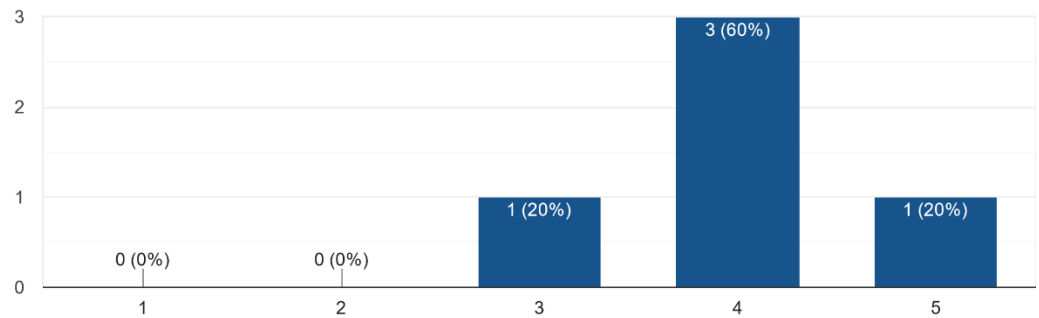
Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja
5 responses



Hubungan dengan rekan kerja 4 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab kurang setuju. Terkait pernyataan tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

4.2.4.5

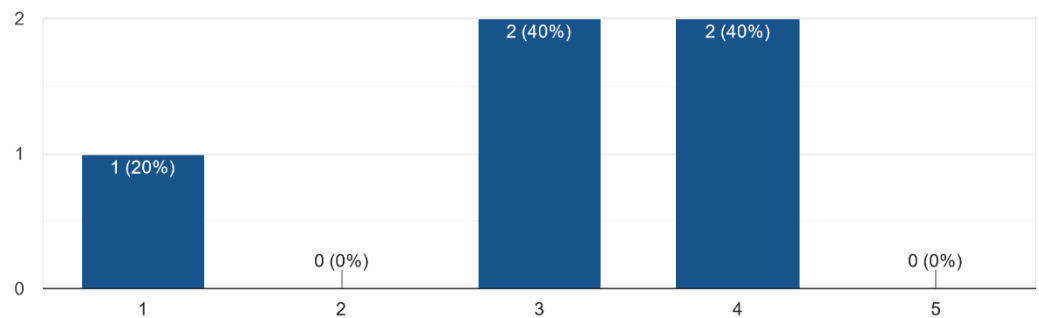
Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan
5 responses



Tanggung jawab terhadap pekerjaan terlihat dari 1 responden menjawab kurang setuju, 3 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju terhadap pernyataan bahwa setiap orang bertanggung jawab atas pekerjaannya

4.2.4.6

Sesama staf tendik tidak menghormati hak-hak individual masing-masing
5 responses

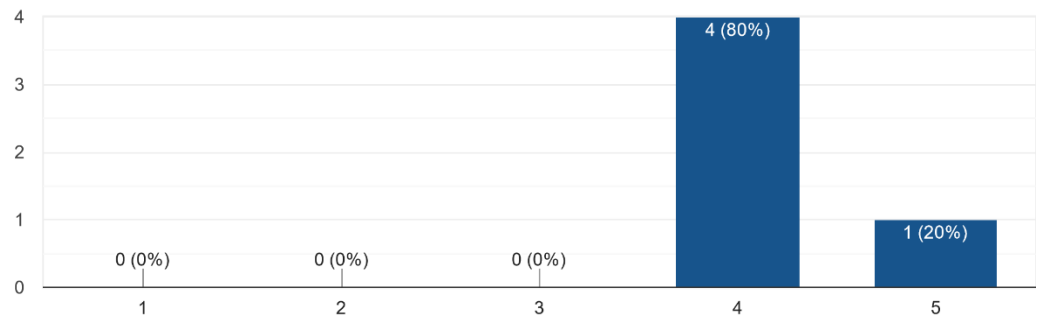


Penghormatan terhadap hak individu terlihat dari 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab kurang gsetuju dan 2 responden menjawab setuju terkait pernyataan bahwa staf tendik tidak menghormati hak individual.

4.2.4.7

Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik

5 responses

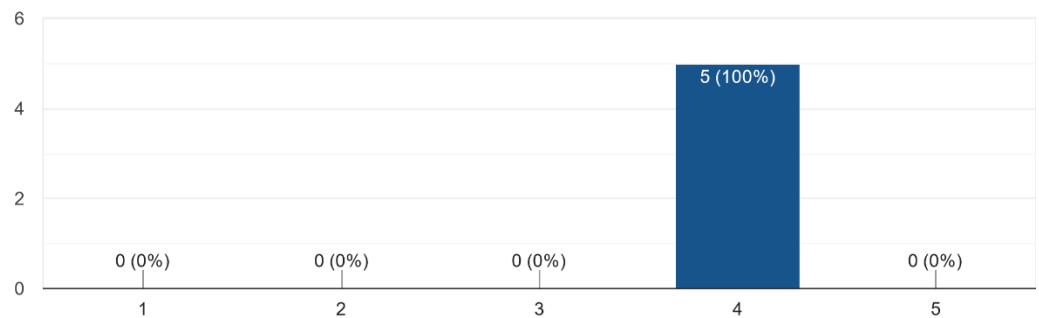


Keluargaan antar staf tendik terlihat baik, dimana 4 responden menjawab setuju dan 1 sangat setuju sekali bahwa suasana kekeluargaan antar rekan kerja terbina dengan baik.

4.2.4.8

Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi

5 responses

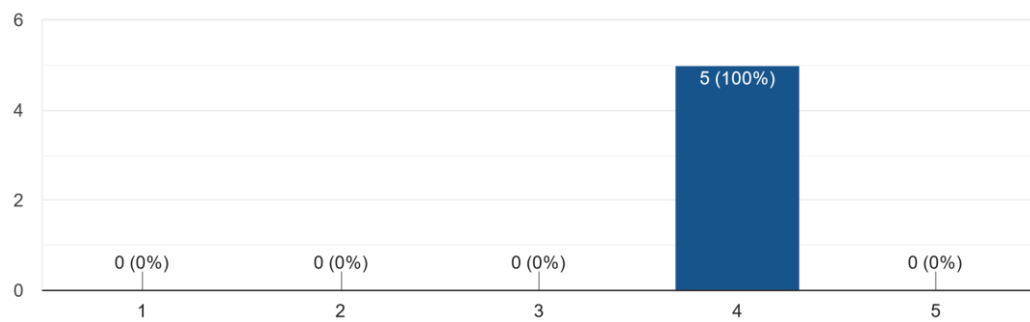


Kebutuhan social untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi dengan baik. Ini terlihat dari jawaban responden yang keseluruhannya menjawab setuju.

4.2.4.9 Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan bantuan

Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan

5 responses



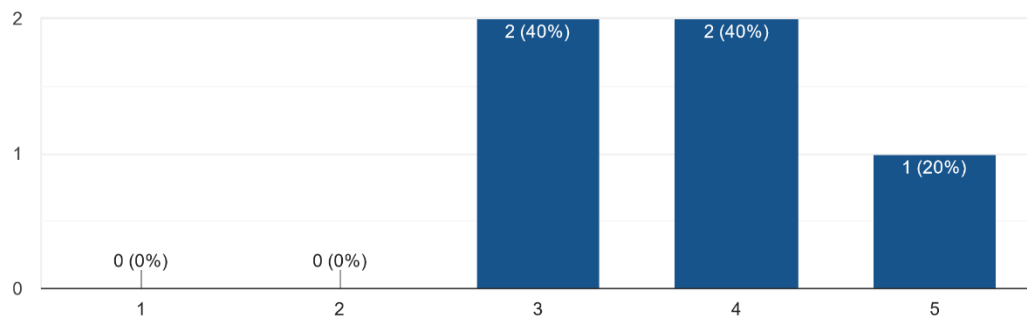
Saling menasehati antar rekan kerja juga terjalin dengan baik. Jawaban yang sama terlihat dari jawaban responden yang keseluruhannya menjawab setuju

4.2.5. KESEMPATAN PENGEMBANGAN DAN PROMOSI

4.2.5.1 Sistem pengembangan karir secara adil dan proposional.

Sistem pengembangan karir di UHAMKA dilakukan secara proporsional (adil)

5 responses

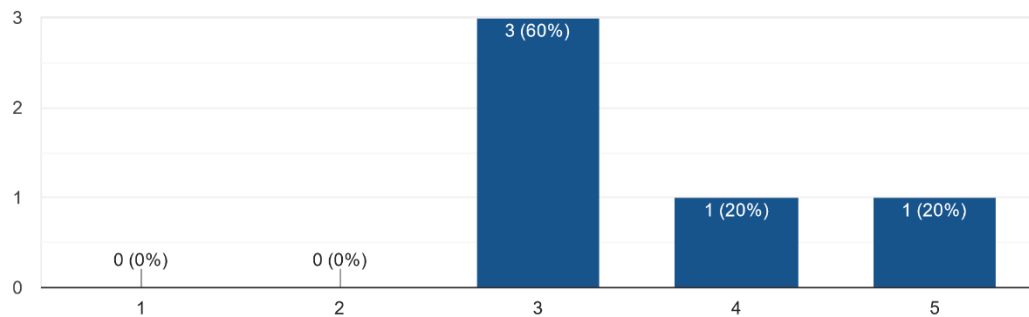


Dari data di atas 2 responden menilai kurang setuju dan 2 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju terkait dengan system pengembangan karir secara adil dan proposional.

4.2.5.2 kesempatan yang sama terkait dengan mutasi dan rotasi.

Semua tenaga kependidikan di UHAMKA memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi/mutasi atau rotasi

5 responses

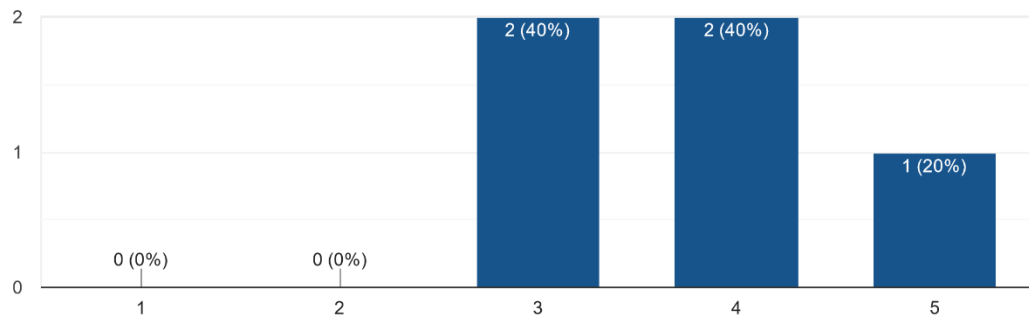


Terakait dengan rotasi ternyata 3 responden menilai kurang setuju, 1 responden setuju dan 1 responden sangat setuju terkait bahwa tendi memperoleh kesempatan yang sama terkait dengan mutase dan rotasi.

4.2.5.3 Adanya Rotasi untuk memotivasi Tendik agar lebih berkembang dan maju

Adanya promosi/mutasi yang dilakukan oleh UHAMKA memotivasi staf tenaga kependidikan untuk lebih berkembang dan maju

5 responses

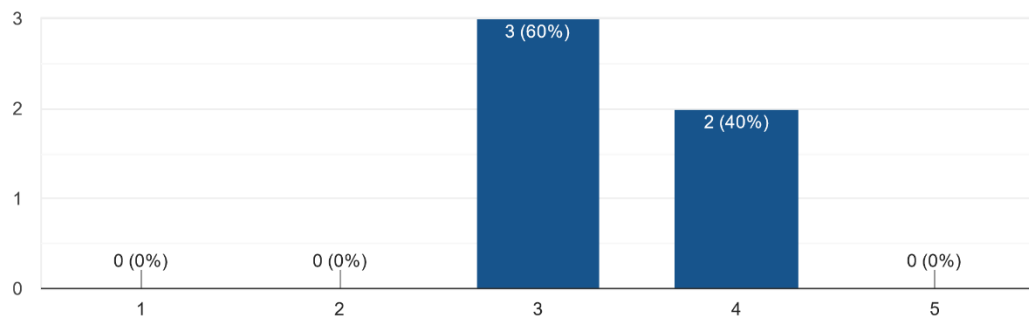


Alasan rotasi yang dilakukan oleh uhamka adalah untuk kemajuan uhamka dinilai 2 responden dengan jawaban kurang setuju, 2 responden setuju dan 1 responden sangat setuju.

4.2.5.4 Frekuensi waktu untuk promosi/mutase sudah tepat

Frekuensi waktu untuk promosi/mutasi untuk staf tenaga kependidikan dirasakan sudah tepat

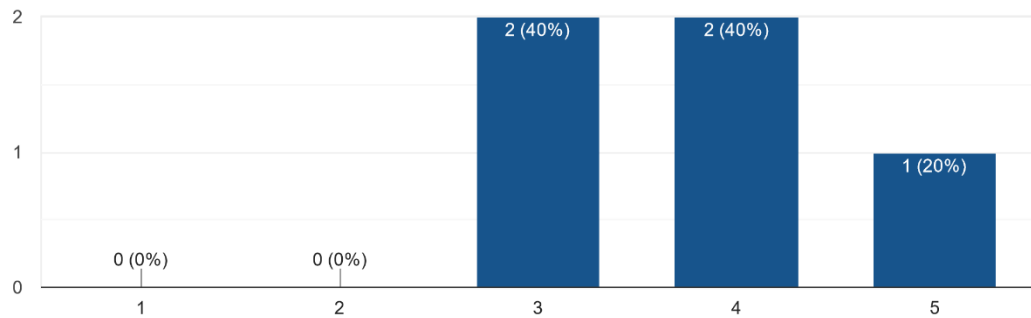
5 responses



Waktu rotasi tendik dianggap tepat. 3 responden menjawab kurang setuju dan 2 responden menjawab setuju.

4.2.5.5 Prestasi yang baik akan mendapat promosi jabatan

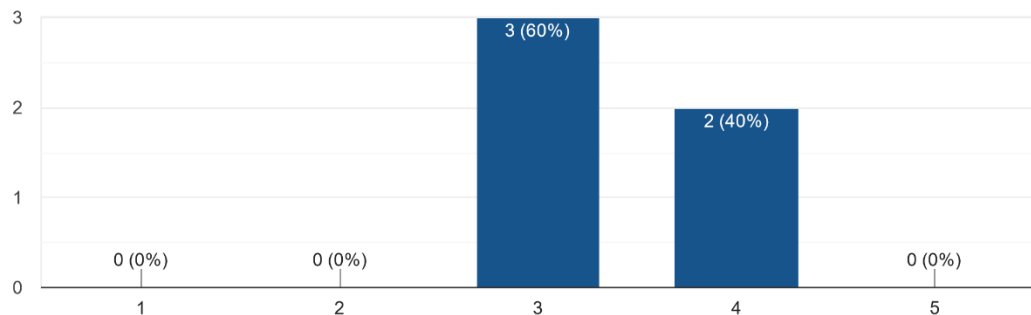
Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan untuk staf tenaga kependidikan
5 responses



Prestasi yang baik akan mendapat promosi jabatan. Dinilai kurang setuju oleh 2 responden, 2 responden setuju dan 1 responden menjawab sangat setuju.

4.2.5.6 Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/jabatan belum sesuai

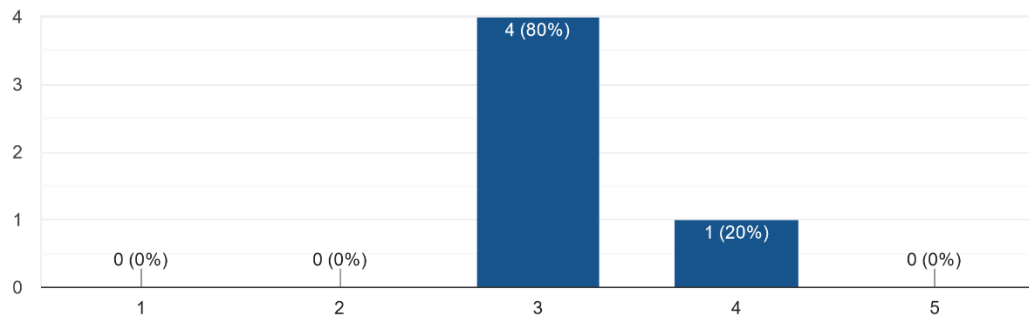
Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di UHAMKA saat ini belum sesuai
5 responses



Kebijakan promosi dinilai kurang sesuai oleh 3 responden dan 2 responden setuju dengan pernyataan bahwa kebijakan promosi sudah sesuai.

4.2.5.7 Promosi/Mutasi dilakukan secara Objektif

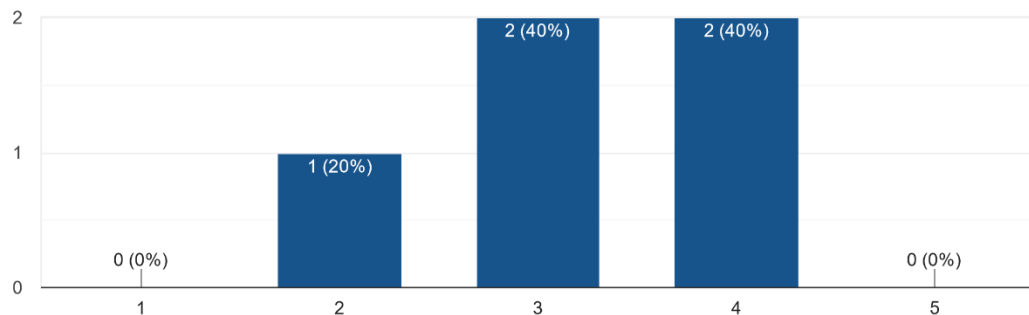
Promosi/mutasi staf tenaga kependidikan di UHAMKA saat ini sudah dilakukan secara obyektif
5 responses



4 Responden menilai kurang setuju terhadap mutase jabatan dilakukan dengan objektif. Sedangkan hanya 1 responden yang menjawab dengan setuju.

4.2.5.8 Tidak ada kesempatan dalam meningkatkan karir

Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh UHAMKA untuk meningkatkan karir
5 responses

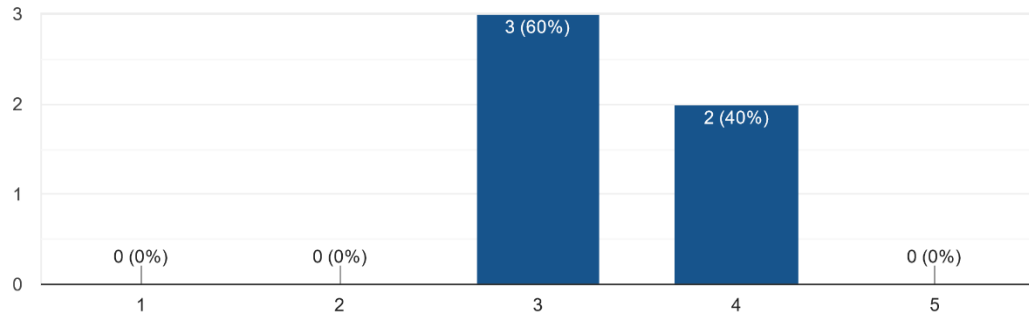


Responden menjawab tidak setuju 1 responden, 2 responden menjawab kurang setuju dan 2 responden setuju atas pernyataan bahwa tidak ada kesempatan yang diberikan oleh uhamka dalam meningkatkan karir.

4.2.5.9 UHAMKA memberi kesempatan seluas-luasnya untuk naik jabatan

UHAMKA memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap staf tenaga kependidikan untuk dapat naik jabatan

5 responses

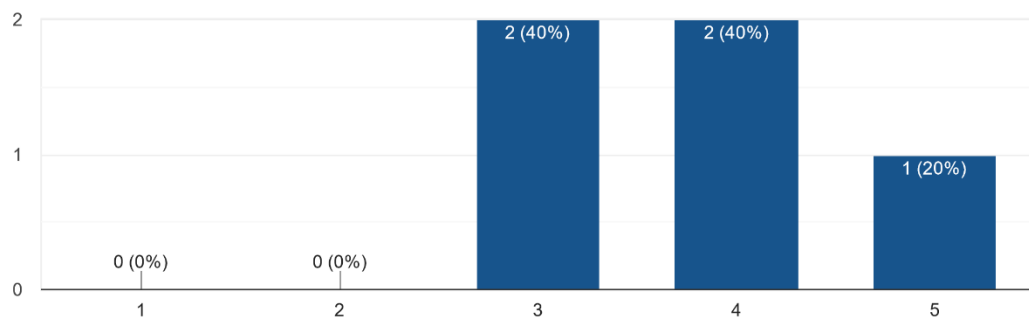


Uhamaka memberi kesempatan seluas-luasnya untuk naik jabatan, dinilai kurang setuju oleh 3 responden, dan 2 responden menjawab setuju.

4.2.5.10 Proses Kenaikan jabatan Tidak ada diskriminasi

Proses kenaikan jabatan di UHAMKA terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi

5 responses



Tidak ada diskriminasi terhadap kenaikan jabatan. Pernyataan tersebut dinilai kurang setuju dan setuju masing-masing oleh 2 responden dan 1 responden menjawab sangat setuju sekali.

4.2.6. SARAN-SARAN

Berikut peneliti sampaikan saran-saran yang disampaikan oleh tendik FAI uhamka:

- a. Penting untuk selalu diadakan pelatihan-pelatihan administrasi bagi tendik uhamka, terutama bagi karyawan yang baru mengalami promosi/mutasi ke unit yang berbeda dari unit sebelumnya, sehingga tendik dapat lebih cepat dalam memahami jobdesk dan menyesuaikan diri.
- b. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan kesejahteraan yang lebih baik saya yakin Uhamka bisa lebih baik mensejahterakan karyawan dan warga uhamka
- c. Sebagai aset UHAMKA sudah seyogyanya tendik didaftarkan NITK sebagaimana dosen memiliki NIDN agar tendik bisa mengikuti sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan oleh DIKTI untuk pengembangan diri guna memberikan pelayanan prima bagi pengguna seperti bagian dari implementasi visi dan misi UHAMKA
- d. semoga UHAMKA lebih baik lagi
- e. sangat disayangkan pengisian kuesiner tidak ada pilihan lain-lain, jadi tidak hanya berpatokan pilihan 1, 2, 3, 4, dan 5, kadangkala pilihan kita pada lain-lain mungkin tidak ngeklik tapi mengisi dengan kata-kata yang sesuai dengan yang dialami pada saat kerja di unit tersebut, dan lain-lain

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Tendik FAI Uhamka merasa puas dengan pekerjaan dan jenis serta tanggung jawab yang mereka pikul. Hal ini terlihat dari hampir seluruh responden menjawab dengan setuju terkait dengan kepuasan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Imbalan yang diterima oleh staf tendik masih dirasa kurang baik dilihat dari segi jumlah dan nominalnya.
3. Hubungan dengan pimpinan berlangsung dengan baik dan merasa dibimbing dan diarahkan oleh pimpinan.
4. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dalam suasana kekeluargaan dan saling membantu menasehati untuk kebaikan
5. Kesempatan mengembangkan karir dan promosi jabatan dinilai kurang, hal ini karena tidak regulasi yang jelas dan tranparansi dalam mutasi jabatan

5.2 Rekomendasi

NO	Temuan	Rencana/kegiatan tindak alanjut	waktu	biaya
Kepuasan terhadap pekerjaan				
1.	Pelimpahan kerja yang tidak sesuai dengan wewenangnya	Membuat pembagian tugas dan wewenang yang jelas dan tegas		
2.	Tendik bekerja tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya	Memberikan Pendidikan dan pelatihan untuk menadapatkan keahlian sesuai dengan bidang		

		kerjanya		
3.	Bekerja dengan system informasi yang kurang menunjang	Menambahkan dan melengkapi system informasi		
Kepuasan terhadap				
1	Tendik kurang puas dengan gaji, insentif dan tunjangan lainnya	Menaikkan gaji, membuat tunjangan dan insentif yang memadai		
2	Tendik merasa insentif tidak berdasar asas keadilan	Membuat regulasi yang jelas terkait dengan pendapatan selain gaji		
Kepuasan terhadap supervisi pimpinan				
1	Pimpinan kurang objektif dalam menilai kinerja tendik	Membuat peraturan terkait system penilaian kinerja		
2	Pimpinan dinilai kurang konsisten dalam menerapkan peraturan terhadap tendik	Membuat peraturan yang berlaku bagi pimpinan		
3	Pimpinan kurang membimbing dalam menyelesaikan tugas	Memberi arahan yang jelas dan tidak multi tafsir		
Kepuasan terhadap rekan kerja				

1	Sesama rekan tendik kurang menghargai hak-hak individu	Membuat pelatihan terkait dengan menjalin relasi dengan rekan kerja		
Kesempatan pengembangan dan promosi				
1	Tendik kurang mendapatkan kesempatan yang sama terkait dengan mutasi dan promosi	Melakukan lelang jabatan sesuai kompetensi yang diinginkan dengan transparan dan akuntabel		
2	Mutasi dan promosi jabatan tidak dilakukan berkala dan waktunya tidak tepat	Membuat aturan terkait dengan masa jabatan		
3	Mutasi dan promosi jabatan tidak dilakukan secara objektif	Membuat aturan terkait dengan mutasi dan promosi jabatan		

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu MetodePraktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asnawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar, Ervin. dkk. 2015. *Laporan Penelitian: Survey Kepuasan Alumni Program Studi Pendidikan Matematika Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Proses Pendidikan di UHAMKA*. Jakarta: LPM UHAMKA.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Ciptono, Fandi dan Anastasya. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Press.
- Fattah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Furqon. 2001. *Jurnal Pengembangan Penilaian Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Heri, Totong, 2017. *Survey Kepuasan Alumni Pendidikan Agama Islam Terhadap Pelayanan Pendidikan di Uhamka tahun 2016/2017*
- John Hall, et.al. 2002. *Transformational Leadership: The Transformation of Manager and Associates*. Tersedia: www.edis.ifas.ufl.edu
- Luthans, Fred. 2003. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Majid, Abdul . 2005. *Perencanaa Pembelajaran*. Bandung : Rosdakarya.
- Munandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. 2004. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip, dan Instrumen*. Bandung: Kusuma Karya.
- Namsa, Yunus. 2006. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Richard L. 2006. *Management (6th Edition)*. Singapura: Thomson Learning CV.
- Rosmiaty, dkk. 2008. *Kepemimpinan Kependidikan dalam Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*. Jakarta: Gramedia.

LAMPIRAN

1. Biodata Peneliti

BIODATA PENELTI

A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Ahmad Rizki Nugrahawan,M.Pd
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK	D.18.1341
5	NIDN	0315068703
6	Tempat, tanggal lahir	Bekasi, 15 Juni 1987
7	E-mail	arizki@uhamka.ac.id
8	Nomor Telepon/HP	0822-9921-8422
9	Alamat Kantor	Jl Limau II Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
10	Nomor Telepon/Faks	-
11	Mata Kuliah yang Diampu	Pengajaran Bahasa Arab

B. Riwayat Pendidikan

	<i>S-1</i>	<i>S-2</i>	<i>S3</i> <i>(Dalam Proses)</i>
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Negeri Jakarta	Universitas Negeri Jakarta	Universitas Negeri Jakarta

Bidang Ilmu	Pendidikan Bahasa Arab	Pendidikan Bahasa	Linguistik Terapan
Tahun Masuk- Lulus	2007 – 2011	2012-2014	2023 - 2027
Judul Skripsi/Tesis	Af' alul Mazidah dalam bahasa Arab dan Bahasa Indonesia (Studi Analisis Kontrastif)	Deiksis dalam Al- Quran Surat al- Baqarah Juz 1(Studi Analisis Isi)	-
Nama Pembimbing	Romdhoni, M.Pd Prof. Dr Yumna Rasyid, M.Pd.	Prof.Dr. Zainal Rafli, M.Pd., Dr. Nuruddin, MA.	-

C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul	Institusi	Tahun	Dana (jt)
1	Analisis Bahan Ajar Al-Qary Al-Arabiyy	Lembaga Penelitian UHAMKA	2019	5
2	Kompetensi Berbahasa Arab	Lembaga	2020	10

	Warga Muhammadiyah di Kota Bekasi	Penelitian UHAMKA		
3				

D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Judul Kegiatan	Ketua/anggota	Sumber Biaya	Tahun
1.	Pelatihan Penggunaan Bahan Ajar Digital Pada Pembelajaran Bahasa Arab Bagi Guru SDIT Labschool Al-Fatah Kota Bekasi	Anggota	LPPM UHAMKA	2020
2.	Peningkatan Kompetensi Gramatikal Bahasa Arab melalui Blog di SMK Muhammadiyah 01 Kota Bekasi	Ketua	LPPM UHAMKA	2021
3.	Pelatihan pembuatan bahan ajar digital dengan aplikasi flipbuilder & bookcreator di SDI Labschool STAI Bani Saleh Kota Bekasi	Ketua	LPPM UHAMKA	2021
4.	Peningkatan Kompetensi Menulis (Kitabah) Bahasa Arab melalui	Ketua	LPPM UHAMKA	2022

	Aplikasi Rapid Typing di SMA Muhammadiyah Cileungsi			
--	--	--	--	--

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan proposal penelitian reguler.

Jakarta, 15 September 2023



Ahmad Rizki Nugrahawan, M.Pd
NIDN. 0315068703

2. Data Penelitian

Identitas Responden Tenaga Pendidik

No.	Nama Tenaga Kependidikan	Status (Tetap/Tidak Tetap)	Jabatan	Pendidikan yang Telah Ditempuh				Sertifikat Kompetensi/ Profesi/Industri
				Diploma	Sarjana/ Sarjana Terapan	Magister/ Magister Terapan	Doktor/ Doktor Terapan	
0	1	2	3	4	Ilmu Komunikasi	6	7	8
1	Modi Handini, S.Sos.	Tetap	Kepala Tata Usaha	-	Ekonomi Islam	-	-	Administrasi Perkantoran
2	Fauzan Pratama, SE.	Tetap	Kasubag Akademik	-	Ekonomi	-	-	Administrasi Perkantoran
3	Damayanti Alawiyah, SE.	Tetap	Kasubag Keuangan	-	Ekonomi dan Bisnis	-	-	Klaster Pengelolaan Dokumen Dana Kas
4	Anggi Ovi Putri, SE.	Tetap	Staf Keuangan	-		-	-	Klaster Pengelolaan Dokumen Dana Kas
5	Jaenal Arifin	Tetap	Staf Akademik	-	Ilmu Perpustakaan	-	-	-

A. Kepuasan terhadap Tugas Pokok

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	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
4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5
3	4	2	4	3	4
4	3	3	3	3	4
5	3	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5

7) Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa	8) Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa	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
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	2	1	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
1	1	1	1	1
5	1	5	5	5

5	5	4	4	4
---	---	---	---	---

B. Kepuasan terhadap Imbalan

1) Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	2) Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan pangkat dan jabatan yang saya miliki	3) Saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini	4) Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh UHAMKA di luar gaji pokok yang saya terima	5) Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya
3	4	5	4	3
4	4	4	5	3
2	3	3	2	4
4	3	3	3	3
3	3	3	3	4
3	3	3	3	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	3

6) Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	7) Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	8) Gaji saya sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	9) Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah	10) Pembagian insentif sudah adil
3	3	3	3	4
4	3	4	3	4
2	3	3	2	3
3	4	3	3	3
3	3	3	3	3
3	2	3	3	3

3	3	3	3	3
4	4	4	3	4

C. Kesempatan Pengembangan diri dan Karir

1) Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	2) Memperoleh informasi/kesempatan untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	3) Memperoleh informasi/kesempatan untuk melanjutkan pendidikan	4) Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA
5	5	5	5
5	2	5	4
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	5	5
1	1	2	1
3	3	5	5
4	4	3	3

5) Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	6) Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	7) Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA	8) Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA
5	5	5	5
5	5	5	3
3	4	3	2
3	3	3	3
5	5	5	5

1	1	2	1
5	5	5	5
3	4	4	4

D. Kepuasan terhadap Prasarana dan Sarana

1) Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m ² /dosen	2) Kelengkapan sarana (meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	3) Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	4) Ketersediaan ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	5) Kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	6) Kualitas akses internet di ruang dosen	7) Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa
3	4	4	4	4	4	3
3	5	3	5	4	4	2
2	4	3	3	3	1	2
3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3	3
4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4

8) Kualitas LCD dalam ruang kelas	9) Kualitas AC dalam ruang kelas	10) Kualitas whiteboard dalam ruang kelas	11) Kualitas meja dan kursi dosen dalam ruang kelas	12) Kualitas kursi mahasiswa dalam ruang kelas	13) Kualitas akses internet dalam ruang kelas	14) Kebersihan dan kerapihan ruang kelas
3	4	5	5	5	3	4
3	3	4	4	3	4	4
2	2	3	3	2	1	3
3	4	3	3	3	3	3

4	4	4	4	4	1	5
3	2	3	3	3	3	2
5	3	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	3	4

15) Ketersediaan laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	16) Kualitas/kelengkapan sarana laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	17) Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	18) Fasilitas parkir yang memadai dan aman	19) Fasilitas toilet yang memadai dan bersih
5	4	4	3	4
4	2	4	3	3
3	3	2	1	1
4	4	3	3	3
5	5	4	4	4
2	2	4	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

E. Kepuasan terhadap Pimpinan

1) Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	2) Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	3) Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	4) Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	5) Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen
5	5	5	5	5

5	5	5	5	5
3	4	4	3	3
3	4	3	4	4
5	5	5	5	5
2	2	2	2	2
5	5	5	5	5
5	5	5	4	5

6) Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdarma dan pengembangan karir dosen	7) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan oleh pimpinan terkait	8) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait	9) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait	10) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait
5	5	5	5	5
4	5	5	5	5
3	3	3	3	3
4	4	3	4	4
4	5	5	5	5
2	2	2	2	2
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

F. Kepuasan terhadap Tenaga Kependidikan

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
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

3. Analisis Data

A. Kepuasan terhadap Tugas Pokok

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	2	4	3	4	4	2	1	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4,0	3,8	3,7	4,1	3,7	4,2	4,2	3,5	3,7	4,1	4,1
32	31	30	33	30	34	34	28	30	33	33
80	77	75	82	75	85	85	70	75	82	82
SP	P	P	SP	P	SP	SP	P	P	SP	SP

B. Kepuasan terhadap Imbalan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	5	3	4	3	4	3	4
2	3	3	2	4	2	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3,2	3,3	3,5	3,3	3,1	3,1	3,1	3,2	2,8	3,3
26	27	28	27	25	25	25	26	23	27
65	67	70	67	62	62	62	65	57	67
P	P	P	P	P	P	P	P	CP	P

C. Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

1	2	3	4	5	6	7	8
5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	4	5	5	5	3
2	2	2	2	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	1	1	2	1
3	3	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4
3,3	3,0	3,7	3,5	3,7	4,0	4,0	3,5
27	24	30	28	30	32	32	28
67	60	75	70	75	80	80	70
P	P	P	P	P	SP	SP	P

D. Kepuasan terhadap Prasarana dan Sarana

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4
3	5	3	5	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3
2	4	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3,2	3,7	3,6	3,7	3,6	3,3	3,2	3,5	3,2	3,8	3,7	3,5	2,8	3,7	3,8	3,5	3,6	3,1	3,2
26	30	29	30	29	27	26	28	26	31	30	28	23	30	31	28	29	25	26
65	75	72	75	72	67	65	70	65	77	75	70	57	75	77	70	72	62	65
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	CP	P	P	P	P	P	P

E. Kepuasan terhadap Pimpinan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4,1	4,3	4,2	4,1	4,2	4,0	4,2	4,1	4,2	4,2
33	35	34	33	34	32	34	33	34	34
82	87	85	82	85	80	85	82	85	85
SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP	SP

F. Kepuasan terhadap Tenaga Kependidikan

1	2	3	4	5	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,6
30	30	30	30	30	29
75	75	75	75	75	72
P	P	P	P	P	P