

SURVEI KEPUASAN

DOSEN DAN TENAGA

KEPENDIDIKAN TERHADAP

MANAJEMEN SDM

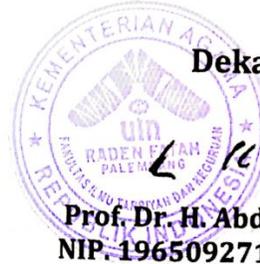


LEMBAR PENGESAHAN

1. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
2. Unit Pelaksana : Gugus Penjamin Mutu Fakultas
3. Judul Laporan : Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Managemen SDM
4. Penanggung Jawab
Nama : Prof. Dr. Abdullah, M.Ed
Jabatan : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Nama : Dr. Fitri Oviyanti, M.A
Jabatan : Wakil Dekan II
5. Pelaksana Survey
Nama : Fahmi, M.Pd.I
Jabatan : Ketua
Nama : Pandu Jati Laksono, M.Pd
Jabatan : Sekretaris
6. Tim Ahli
Nama : Siti Marfuah, M.Pd
7. Tim Teknis
Nama : Ravensky Yurianty Pratiwi, M.Si

Menyetujui

Dekan,



Prof. Dr. H. Abdullah, M.Ed.
NIP. 196509271991031004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	4
BAB I PENDAHULUAN.....	5
1.1.Latar Belakang	5
1.2.Tujuan Kegiatan	6
1.3.Manfaat Keluaran	6
BAB II METODOLOGI.....	7
2.1 Waktu dan Tempat	7
2.2 Responden dan Metode Pengambilan Sampel.....	7
2.3 Metode dan Instrumen Pengambilan Data.....	7
2.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data	8
BAB III HASIL SURVEY	10
3.1 Tabulasi Data	10
3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	22
3.3 Hasil Survei Dosen dan Tenaga Kependidikan.....	23
3.4 Hasil Survei Saran Dosen dan Tenaga Kependidikan	24
BAB IV KESIMPULAN	26
DAFTAR PUSTAKA	27

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmatNya yang tiada terbatas kepada kita semua, sehingga tersusunlah laporan Pelaksanaan “Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Manajemen SDM” yang dilakukan oleh tim GPMF Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Survei dilaksanakan selama satu bulan pada Tahun 2022. Kegiatan survey ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, khususnya :

1. Para Pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
2. Para Pimpinan Program Studi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
3. Para Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah yang turut berpartisipasi pada pelaksanaan survei.
4. Dan pihak-pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Kepada semua pihak, Tim Survei mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan kerjasamanya. Akhirnya kami berharap, semoga hasil survey ini memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya para pemangku kepentingan yang terkait dengan peningkatan layanan manajemen SDM di lingkungan UIN Raden Fatah khususnya di fakultas.

Palembang, 28 Juni 2022

TIM Pelaksana Survey

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini, kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, menjadikan perguruan tinggi sebagai sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Sementara kualitas SDM yang dihasilkan perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas penyelenggara pendidikan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah adalah salah satu Perguruan Tinggi Islam Negeri di Kota Palembang. Sebagai suatu lembaga kependidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah ikut mengemban amanah untuk mencerdaskan bangsa di tengah tantangan dunia yang kian menggglobal. Oleh karena itu, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan perlu membuat suatu rencana strategis yang dapat menunjang terwujudnya peran tersebut.

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan terus dituntut untuk selalu memperbaiki kualitas proses pendidikannya disertai dengan upaya peningkatan relevansinya dalam rangka persaingan global. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyelenggarakan program pendidikan yang berkualitas dan bernilai guna bagi masyarakat, dengan kurikulum yang mengacu pada Merdeka Belajar Kampus Merdeka, sesuai dengan program pendidikan yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, baik sektor jasa dan manufaktur, sesuai perkembangan IPTEK. Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir..

Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang . Survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM ini bermaksud memberikan gambaran mengenai bagaimana UIN Raden Fatah telah memberikan kepuasan kepada pegawainya melalui fasilitas-fasilitas yang telah diberikan. Beberapa kegiatan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dosen dan

tenaga kependidikan antara lain yaitu menambah fasilitas pelatihan baik untuk dosen (dalam bentuk dana pelatihan untuk pengembangan dan pelatihan-pelatihan untuk mendukung pengusulan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat serta penulisan karya ilmiah) maupun tenaga kependidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi.

Pelatihan yang perlu diberikan untuk tenaga kependidikan antara lain yaitu pelatihan personal branding, pelatihan public speaking atau pelatihan regulasi emosi. Kemudian, perlu adanya feedback terkait program yang sudah berjalan maupun belum. Selain itu, jumlah dosen yang direkrut perlu diperbanyak mengingat akan ada banyak dosen yang pensiun serta untuk memperbaiki rasio dosen dan mahasiswa. Pengukuran kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap sistem pengelolaan SDM di UIN Raden Fatah perlu dilaksanakan selain untuk memberikan kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai kinerja sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakankebijakan yang dikeluarkan oleh universitas, hasil pengukuran dapat mendorong pimpinan universitas dan lembaga/biro/unit untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan serta mendorong pimpinan universitas agar lebih inovatif dalam menjalankan sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia.

1.2. Tujuan Kegiatan

Survey ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kelemahan atau kekuatan dari unit kerja pelayanan;
2. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit kerja pelayanan
3. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan.
4. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

1.3. Manfaat Keluaran

Dokumen hasil Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Manajemen SDM, bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan sumber data informasi dalam pemetaan mutu pelayanan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya Program Studi Pendidikan Kimia.

BAB II

METODOLOGI

2.1 Waktu dan Tempat

Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap manajemen SDM Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah dilaksanakan pada bulan Juni 2022. Uji validitas dilakukan dengan sebelumnya kepada validator ahli di bulan Mei 2022. Pelaksanaan Uji Coba Instrumen dilakukan pada tanggal 2 Juni 2022 dengan 31 responden, kemudian dilakukan survei menyeluruh pada saat instrument sudah selesai. Tim Survey bekerja selama satu bulan, bertempat di kantor GPMF Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2.2 Responden dan Metode Pengambilan Sampel

Responden dalam survey ini adalah Dosen dan Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan dan yang beririsan sebanyak 46 responden. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka perlu diambil sejumlah sampel. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pada survey ini, pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau cacah. Sugiyono (2015) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil".

2.3 Metode dan Instrumen Pengambilan Data

Jumlah kuesioner kembali yang valid adalah sebanyak 10 kuesioner. Distribusi kuesioner dilakukan dengan cara pengisian langsung pada form yang disediakan secara online: <https://forms.gle/L6dyTjUbRBnrrqrm9>

Instrumen pengambilan data atau kuesioner penilaian berisi deskripsi mengenai pengukuran Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM yang meliputi aspek : 1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan

untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM. 2. Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll. 3. Skema pemberian reward and punishment, pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

2.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data

Uji Validitas Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji Reliabilitas Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Skala Likert

Tanggapan responden atas setiap item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert, dengan kriteria sebagai berikut:

Tanggapan	Predikat
Sangat Baik	4
Baik	3
Cukup	2
Kurang Baik	1

Data yang diperoleh akan ditabulasi sesuai dengan pilihan jawaban responden dan dilanjutkan dengan perhitungan indeks kepuasan

Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDT) melalui perhitungan rata-rata skor jawaban responden sesuai dengan item pertanyaan, dengan rumus:

$$IKDT = \frac{\sum n \cdot Si}{N}$$

Dimana Si = Skor item pertanyaan masing-masing aspek, n =Predikat item; dan N =Jumlah responden

Tanggapan	Predikat
>3.25	Sangat Baik
2.50-3.24	Baik
1.75-2.49	Cukup
1.00-1.74	Kurang Baik

BAB III HASIL SURVEY

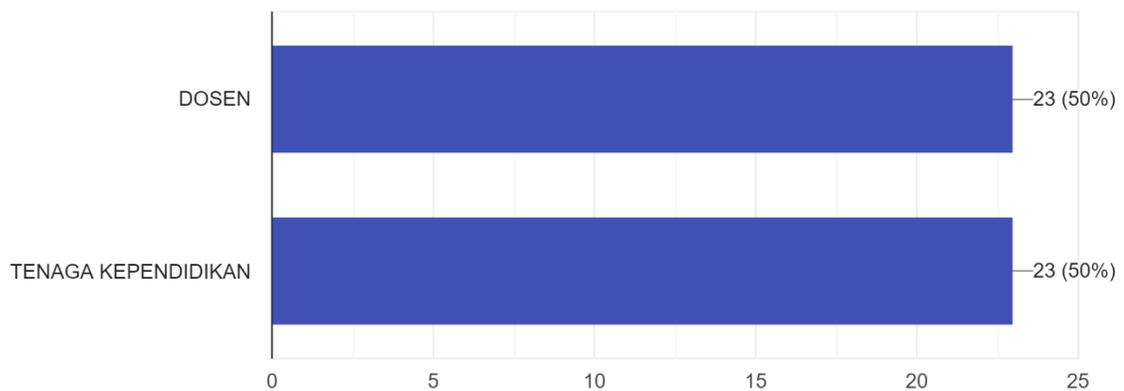
3.1 Tabulasi Data

Rekapitulasi hasil survey kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan dihasilkan data sebagai berikut:

Jabatan

JABATAN

46 jawaban



Responden:

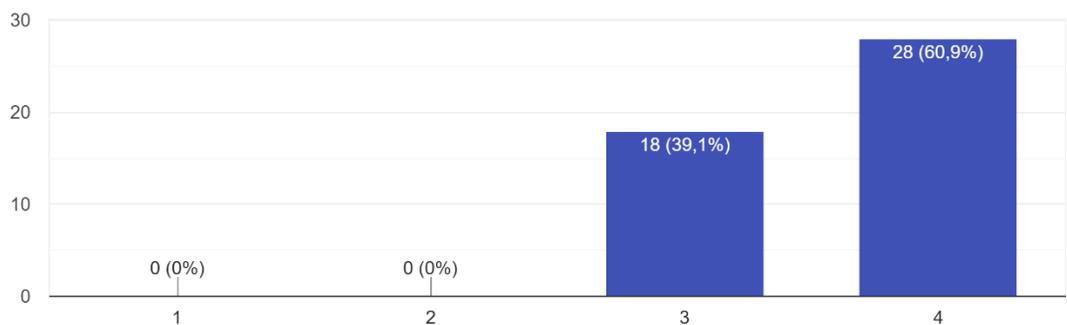
Dosen sebanyak 23 (50%)

Tenaga kependidikan sebanyak 23 (50%)

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik

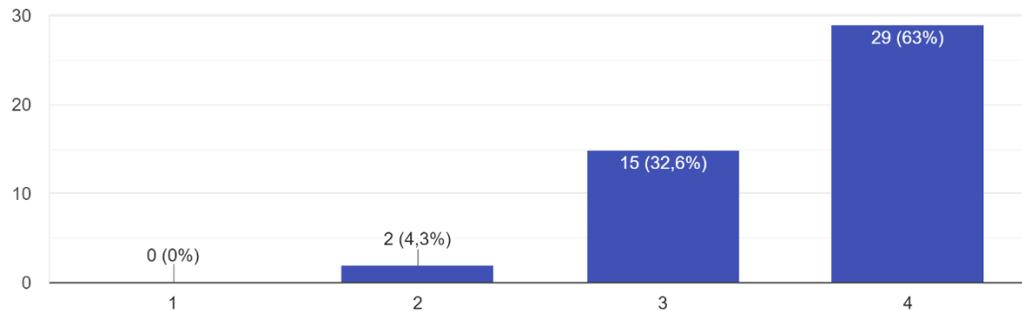
46 jawaban



2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan

2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan

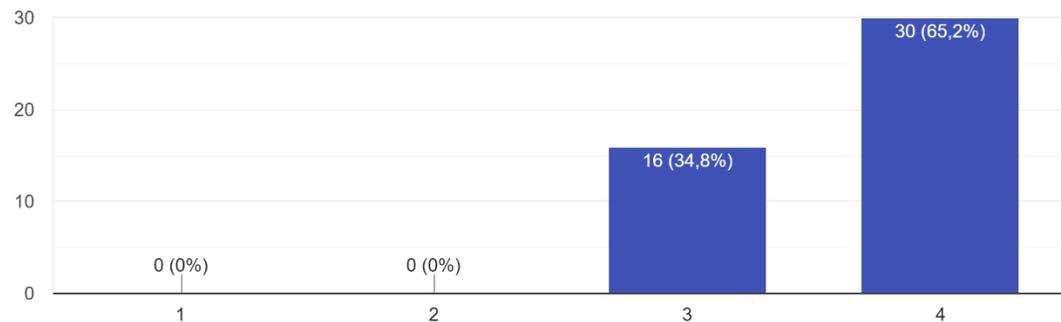
46 jawaban



3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan

3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan

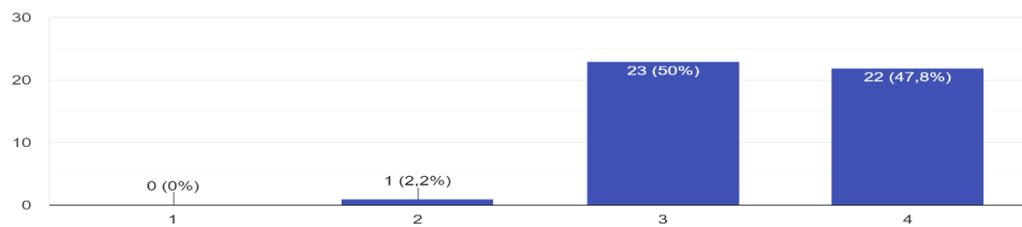
46 jawaban



4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

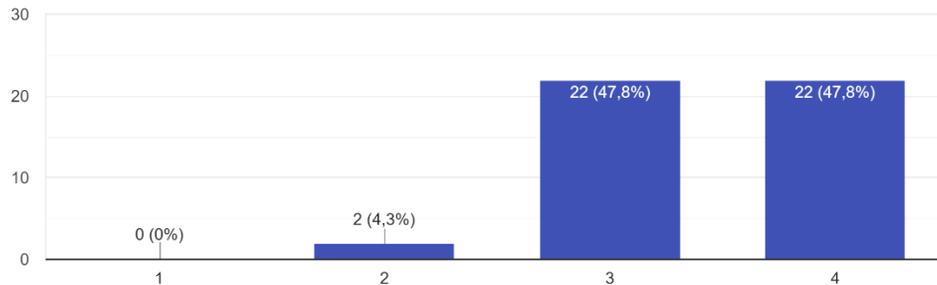
46 jawaban



5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

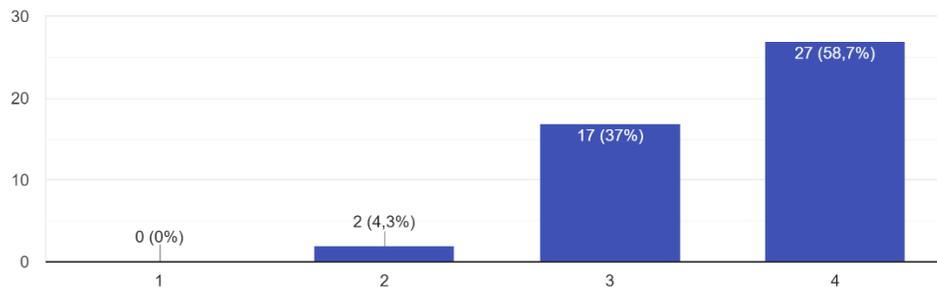
46 jawaban



6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan

6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan

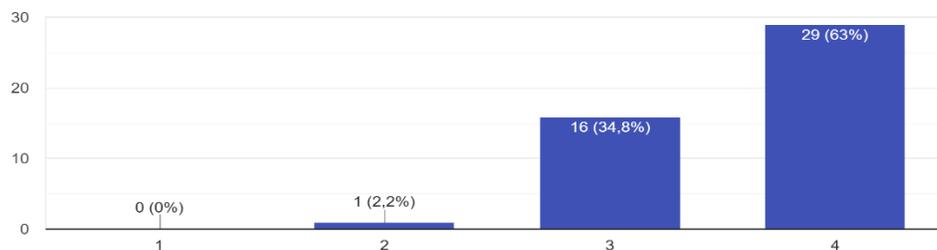
46 jawaban



7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan

7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan

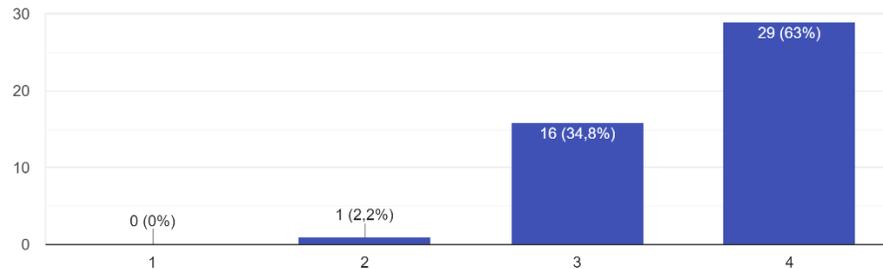
46 jawaban



8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik

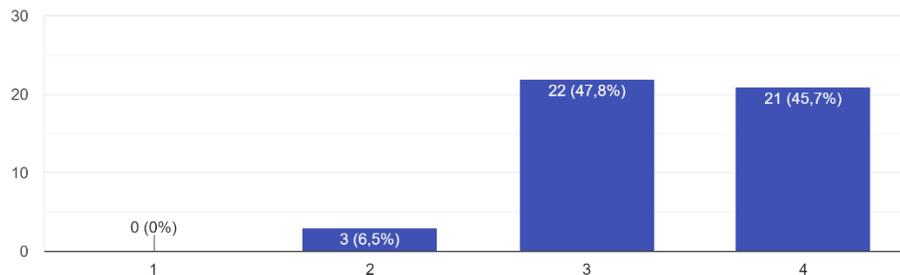
46 jawaban



9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma

9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma

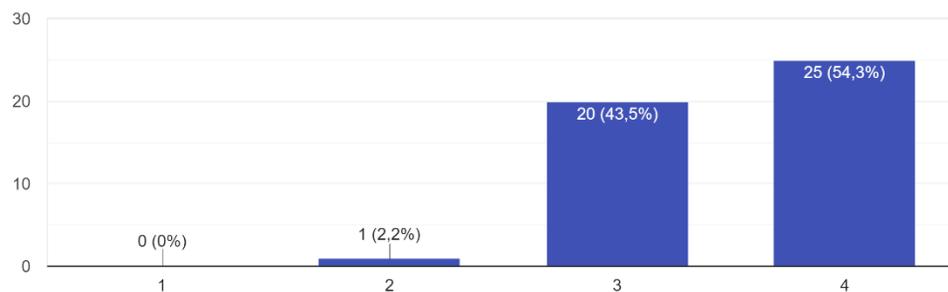
46 jawaban



10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik

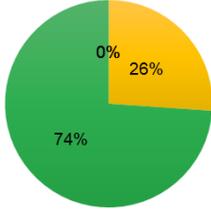
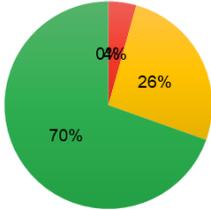
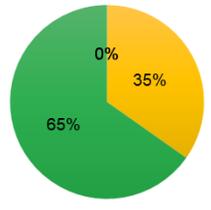
10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik

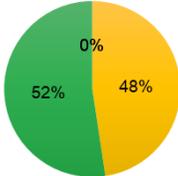
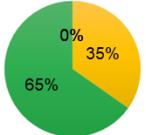
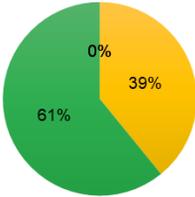
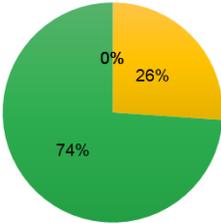
46 jawaban

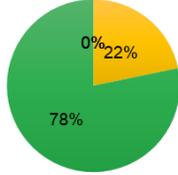
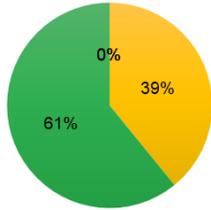
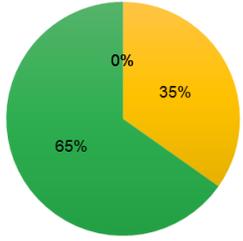


Perincian Hasil Survei

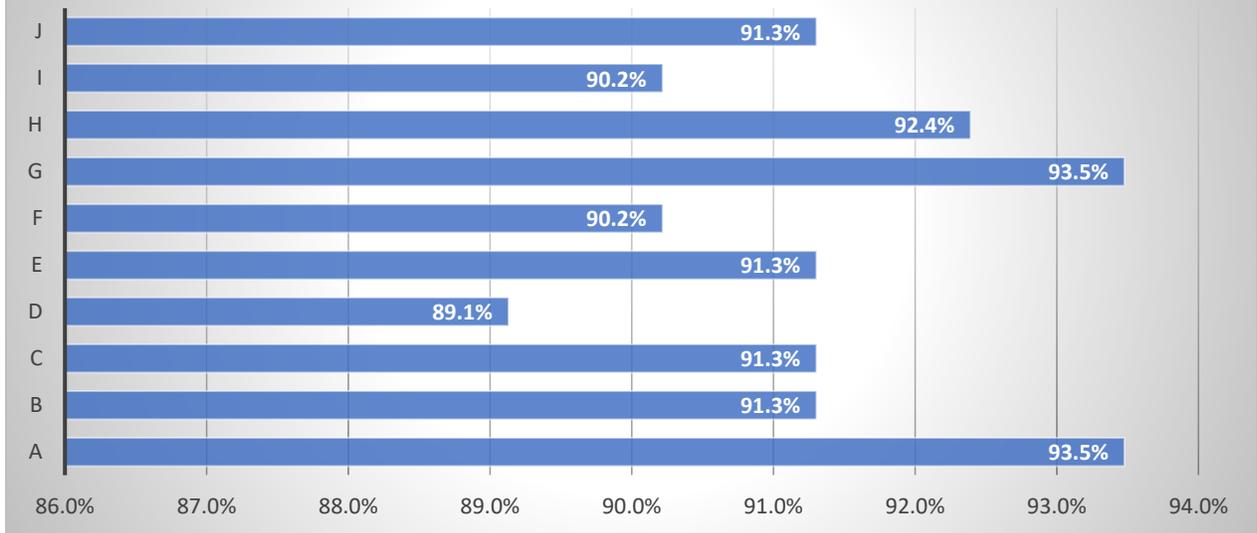
Dosen

<p>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik</p>	<p>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Kategori</th><th>Persentase</th></tr></thead><tbody><tr><td>Kurang Baik</td><td>0%</td></tr><tr><td>Cukup Baik</td><td>0%</td></tr><tr><td>Baik</td><td>26%</td></tr><tr><td>Sangat Baik</td><td>74%</td></tr></tbody></table> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	26%	Sangat Baik	74%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	26%										
Sangat Baik	74%										
<p>2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan</p>	<p>2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Kategori</th><th>Persentase</th></tr></thead><tbody><tr><td>Kurang Baik</td><td>0%</td></tr><tr><td>Cukup Baik</td><td>4%</td></tr><tr><td>Baik</td><td>26%</td></tr><tr><td>Sangat Baik</td><td>70%</td></tr></tbody></table> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	4%	Baik	26%	Sangat Baik	70%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	4%										
Baik	26%										
Sangat Baik	70%										
<p>3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan</p>	<p>3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Kategori</th><th>Persentase</th></tr></thead><tbody><tr><td>Kurang Baik</td><td>0%</td></tr><tr><td>Cukup Baik</td><td>0%</td></tr><tr><td>Baik</td><td>35%</td></tr><tr><td>Sangat Baik</td><td>65%</td></tr></tbody></table> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	35%	Sangat Baik	65%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	35%										
Sangat Baik	65%										

<p>4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>52%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	48%	Sangat Baik	52%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	48%										
Sangat Baik	52%										
<p>5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	35%	Sangat Baik	65%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	35%										
Sangat Baik	65%										
<p>6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan</p>	<p>6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	39%	Sangat Baik	61%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	39%										
Sangat Baik	61%										
<p>7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan</p>	<p>7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>74%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	26%	Sangat Baik	74%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	26%										
Sangat Baik	74%										

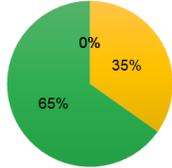
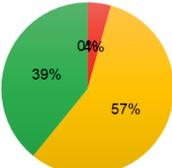
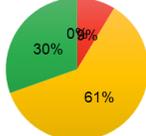
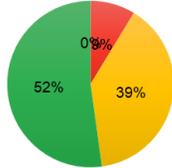
<p>8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>78%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	22%	Sangat Baik	78%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	22%										
Sangat Baik	78%										
<p>9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma</p>	<p>9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	39%	Sangat Baik	61%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	39%										
Sangat Baik	61%										
<p>10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik</p>	<p>10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	35%	Sangat Baik	65%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	35%										
Sangat Baik	65%										

Presentase

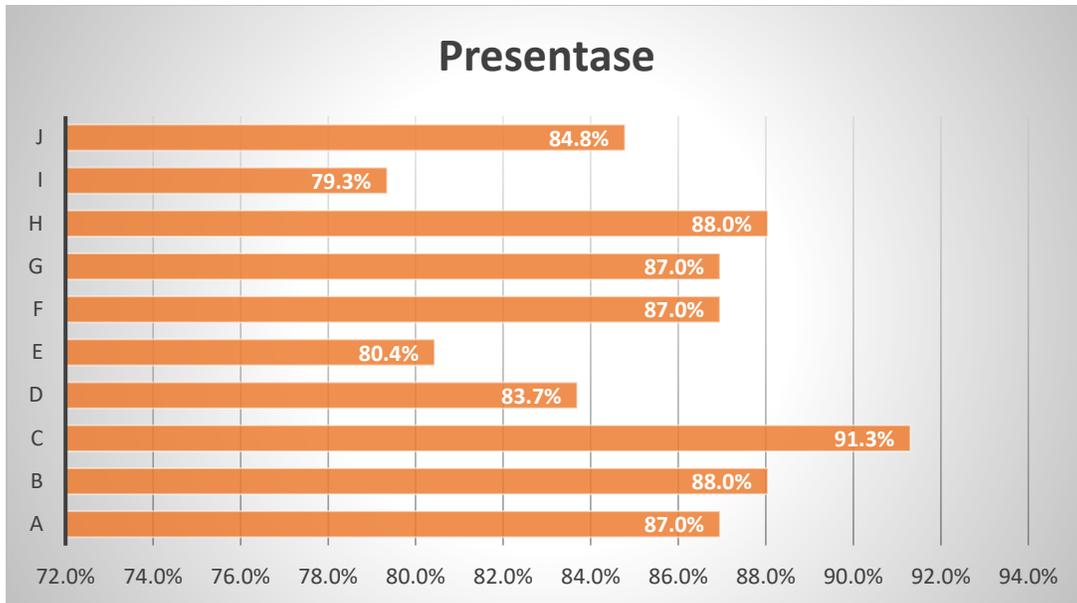


Tenaga Kependidikan

<p>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik</p>	<p>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>48%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	52%	Sangat Baik	48%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	52%										
Sangat Baik	48%										
<p>2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan</p>	<p>2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	35%	Sangat Baik	61%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	35%										
Sangat Baik	61%										

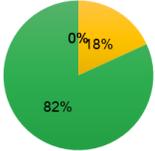
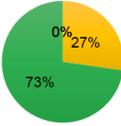
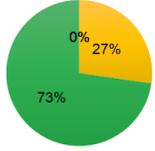
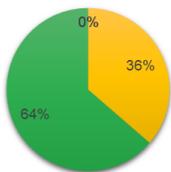
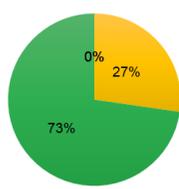
<p>3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan</p>	<p>3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan</p>  <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>
<p>4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>
<p>5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>
<p>6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan</p>	<p>6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan</p>  <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>

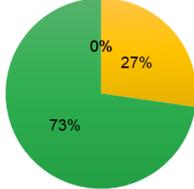
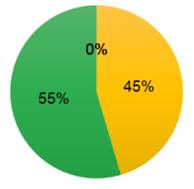
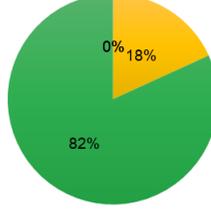
<p>7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan</p>	<p>7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>52%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	44%	Sangat Baik	52%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	44%										
Sangat Baik	52%										
<p>8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>39%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>57%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	39%	Sangat Baik	57%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	39%										
Sangat Baik	57%										
<p>9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma</p>	<p>9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	3%	Baik	57%	Sangat Baik	30%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	3%										
Baik	57%										
Sangat Baik	30%										
<p>10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik</p>	<p>10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>44%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	52%	Sangat Baik	44%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	52%										
Sangat Baik	44%										



Dosen Prodi Pendidikan Kimia

<p>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik</p>	<p>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik</p> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>
<p>2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan</p>	<p>2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan</p> <p>■ Kurang Baik ■ Cukup Baik ■ Baik ■ Sangat Baik</p>

<p>3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan</p>	<p>3. Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>82%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	18%	Sangat Baik	82%	
Kategori	Persentase											
Kurang Baik	0%											
Cukup Baik	0%											
Baik	18%											
Sangat Baik	82%											
<p>4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>4. Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan...</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>73%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	27%	Sangat Baik	73%	
Kategori	Persentase											
Kurang Baik	0%											
Cukup Baik	0%											
Baik	27%											
Sangat Baik	73%											
<p>5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>5. Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>73%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	27%	Sangat Baik	73%	
Kategori	Persentase											
Kurang Baik	0%											
Cukup Baik	0%											
Baik	27%											
Sangat Baik	73%											
<p>6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan</p>	<p>6. Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>64%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	36%	Sangat Baik	64%	
Kategori	Persentase											
Kurang Baik	0%											
Cukup Baik	0%											
Baik	36%											
Sangat Baik	64%											
<p>7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan</p>	<p>7. Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>73%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	27%	Sangat Baik	73%	
Kategori	Persentase											
Kurang Baik	0%											
Cukup Baik	0%											
Baik	27%											
Sangat Baik	73%											

<p>8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>	<p>8. Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>73%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	27%	Sangat Baik	73%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	27%										
Sangat Baik	73%										
<p>9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma</p>	<p>9. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>55%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	45%	Sangat Baik	55%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	45%										
Sangat Baik	55%										
<p>10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik</p>	<p>10. Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategori</th> <th>Persentase</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kurang Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Cukup Baik</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Baik</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>82%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategori	Persentase	Kurang Baik	0%	Cukup Baik	0%	Baik	18%	Sangat Baik	82%
Kategori	Persentase										
Kurang Baik	0%										
Cukup Baik	0%										
Baik	18%										
Sangat Baik	82%										

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen:

	Corrected ItemTotal Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keputusan
Item-1	0.731351	0.355	Valid
Item-2	0.44006	0.355	Valid
Item-3	0.446	0.355	Valid
Item-4	0.717	0.355	Valid
Item-5	0.681	0.355	Valid
Item-6	0.579	0.355	Valid
Item-7	0.614	0.355	Valid

Item-8	0.681	0.355	Valid
Item-9	0.416	0.355	Valid
Item-10	0.564	0.355	Valid

Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas Instrumen Skala Likert dengan Metode Alpha Cronbach diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar **0.7914**, maka dikatakan item kuesioner survey tersebut menunjukkan tingkat reliabel yang memadai.

3.3 Hasil Survei Dosen dan Tenaga Kependidikan

No	Aspek yang Diukur	Tingkat Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (%)				Indeks Kepuasan	Tingkat kepuasan
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang baik		
1	Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik	60.9	39.1	0	0	3.60	Sangat Puas
2	Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan	63	32.6	4.3	0	3.58	Sangat Puas
3	Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan	65.2	34.8	0	0	3.65	Sangat Puas
4	Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	47.8	50	2.2	0	3.45	Sangat Puas
5	Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	47.8	47.8	4.3	0	3.43	Sangat Puas

6	Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan	58.7	37	4.3	0	3.54	Sangat Puas
7	Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan	63	34.8	2.2	0	3.60	Sangat Puas
8	Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik	63	34.8	2.2	0	3.60	Sangat Puas
9	Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma	45.7	47.8	6.5	0	3.39	Sangat Puas
10	Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik	54,3	43,5	2,2	0	3.52	Sangat Puas
	Rerata	56.94	40.22	2.82	0	3.536	

3.4 Hasil Survei Saran Dosen dan Tenaga Kependidikan

Responden	Jawaban
1	Peningkatan Layanan untuk jabatan non ASN bagi dosen
2	Peningkatan pengembangan perlu dilakukan, perlu pelatihan pada jabatan AA dan Lektor agar percepatan jabatan lebih baik
3	-
4	Regulasi pemberhentian bagi non ASN yang melanggar perlu di jabarkan lebih baik, peningkatan kompetensi dan jabatan Non ASN sesuai dengan Tupoksi
5	Pembagian tupoksi kerja perlu disesuaikan dengan kebutuhan
6	aspek dukungan keuangan untuk pengembangan perlu diperbaiki
7	aspek dukungan keuangan untuk pengembangan perlu diperbaikisehingga pengembangan dosen menjadi lebih baik
8	aspek dukungan keuangan untuk pengembangan perlu diperbaiki dan peningkatan dan pengembangan perlu diperhatikan pada non ASN
9	Semoga kedepannya banyak pelatihan / seminar untuk tendik.

10	sudah baik dan perlu dukungan sumber dana bagi dosen peneliti muda
11	Semoga pembagian tugas lebih terencana dengan baik
12	Peningkatan pengembangan dosen dan reward yang sama pada non ASN
13	Sudah ok dan dipertahankan untuk tetap lebih baik
14	Adakan pelatihan mandiri utk meningkatkan kompetensi SDM prodi p.kimia
15	sudah baik dan terstruktur
16	Layanan pengelolaan pada kecepatan pelayanan mangenem SDM perlu diperbaiki agar info tidak mendadak
17	Tingkatkan lagi pelayanannya
18	Sarannya lebih banyak lagi kegiatan dan Semoga kedepan bisa lebih baik lagi pelayanan dan pengelolaan SDM di UIN Raden Fatah Palembang
19	menambahkan pelatihan dan workshop bagi SDM guna meningkatkan mutu tenaga pendidik
20	Semoga ada pemberian reward dan punishment yang jelas ke depannya
21	Perbaikan pada skema Mangemen bagi dosen Non ASN
22	Peningkatan kompetensi pada dosen non ASN
23	Terus semangat dalam pengabdian
24	Terus semangat untuk memberikan pelayanan yang terbaik
25	Semoga lebih baik lagi
26	meningkatkan kompetensi
27	Tingkatkan layanan
28	Peningkatan kesempatan dalam mengembangkan kompetensi
29	Sistem rekrutmen sudah bagus, tapi mungkin bisa ditambah jumlah pegawai sesuai kebutuhan
30	Sebaiknya diberikan reward dan punishment yang jelas untuk memotivasi pegawai
31	Penempatan pegawai harus lebih sesuai dengan kompetensi
32	Semoga ke depan ada kejelasan kenaikan pangkat untuk tenaga kependidikan
33	Diberikan kesempatan untuk mengikuti workshop atau sebagainya untuk tenaga kependidikan
34	Semoga senantiasa baik
35	Sudah baik
36	Semoga kegiatan pengembangan kompetensi dilakukan rutin untuk semua tenaga kependidikan
37	Sistem seleksi tenaga baru harus sesuai kebutuhan
38	Semoga semua pegawai ditugaskan sesuai kompetensi masing-masing
39	sudah baik
40	ok
41	-
42	Perbaikan mohon pada peningkatan kompetensi dosen dapat dilakukans esuai dengan bidang kajian ilmu yang dimilikinya
43	Baik dan perlu ditingkatkan pada rekognisi SDM untuk selain Dosen Struktural
44	Baik, akan tetapi aspek pelayanan dan kompetensi perlu mendapat perhatian tentunya untuk meningkatkan kualitas dari dosen
45	Perencanaan dan anggaran kegiatan untuk kompetensi dosen perlu diadakan tiap semester dan secara kontinu
46	Di perbanyak lagi Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium,dll) untuk SDM yang semakin berkualitas.

BAB IV KESIMPULAN

1. Pengukuran dosen Program Studi dan tenaga kependidikan terhadap manajemen SDM Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN raden Fatah Palembang dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - 56,94 % menyatakan Sangat Baik
 - 40,22 % menyatakan Baik
 - 2,82 % menyatakan Cukup
 - 0,00 % menyatakan Kurang Baik
2. Indeks Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan (IKDT) sebesar 3.53. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi atau tanggapan dosen Program Studi dan tenaga kependidikan terhadap Manajemen SDM Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan adalah "Sangat Baik" atau "Sangat Puas".

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara. Jakarta.
- BAN PT. 2019. Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri, Akreditasi Program Studi. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. UNDIP. Semarang.
- Sugiharto dan Sitinjak. 2006. LISREL: Linear Structural Relationships. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2012. Research Methods for Business (Metode Penelitian untuk Bisnis). Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta. Bandung.
- Walizer, Michael H. 1987. Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan. Erlangga. Jakarta.

LAMPIRAN 1
TAMPILAN KUESIONER

SURVEI KEPUASAN
MANAGEMEN SDM
PRODI PENDIDIKAN KIMIA



Survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM UIN Raden Fatah Palembang

Aspek Pengukuran (penilaian) :

1. Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian SDM telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
2. Kegiatan pengembangan seperti: studi lanjut, konferensi, seminar, workshop, simposium, dll.
3. Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma .

NAMA *

Jawaban Anda _____

JABATAN *

DOSEN

TENAGA KEPENDIDIKAN

Yang lain: _____

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik *

	1	2	3	4	
Kurang Baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Baik

2. Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan *

	1	2	3	4	
Kurang Baik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Baik

LAMPIRAN 2

Validitas Isi Menggunakan Rumus Gregory

Dalam Validitas isi berbagai cara yang dapat digunakan yang tujuannya adalah untuk melihat kesepakatan dari 2 pakar atau lebih dalam menilai keseluruhan konten. Menurut Gregory (2000) validitas isi menunjukkan sejauhmana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen mampu mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang dikenai perlakuan tersebut. Artinya instrument yang ada mencerminkan keseluruhan konten atau materi yang diujikan atau yang seharusnya dikuasai secara proporsional.

Cara Analisis validitas isi oleh 2 pakar/expert dengan menggunakan rumus Gregory (Kolom

D dibagi dengan A+B+C+D) atau
$$Vi = \frac{D}{A + B + C + D}$$
 dengan bantuan tabel tabulasi silang 2x2 seperti dibawah ini:

Tabulasi silang 2x2

		Rater 1	
		Kurang relevan skor 1-2	Sangat relevan skor 3-4
Rater 2	Kurang relevan skor 1-2	A	B
	Sangat relevan skor 3-4	C	D

Keterangan:

Vi = Validasi Konstruk
A = Kedua rater tidak setuju
B = Rater I setuju, rater II tidak setuju
C = Rater I tidak setuju, rater II setuju
D = Kedua rater setuju

Criteria validitas isi:

0,8 – 1 = Validitas sangat tinggi
0,6 – 0,79 = Validitas tinggi
0,40 – 0,59 = Validitas sedang
0,20 – 0,39 = Validitas rendah
0,00 – 0,19 = Validitas sangat rendah

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS GREGORY

ANALISIS UJI VALIDITAS								
CONTENT VALIDITY								
NO. SOAL	PANELIS I		PANELIS II		A	B	C	D
	RELEVAN	KURANG RELEVAN	RELEVAN	KURANG RELEVAN				
1		√	√			√		
2	√		v					√
3	√		v					√
4	√		√					√
5	√		√					√
6		√	√			√		
7	√		√					√
8	√		√					√
9	√		√					√
10	√		√					√
JUMLAH					0	2	0	8
					CV		0.8	

LAMPIRAN 4

INSTRUMEN VALIDASI KUOSIONER KEPUASAN

No	Aspek yang Diukur	Relevan	Kurang Relevan
1	Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Baru Sudah Terencana dan Terlaksana dengan Baik		
2	Penempatan Tugas Tenaga Baru Disesuaikan dengan Kompetensi dan Kebutuhan		
3	Pengangkatan Tenaga SDM Baru Dikukuhkan dengan Surat Keputusan dan Penempatan dengan Surat Keputusan Pimpinan		
4	Pembagian Tugas dan Beban Kerja (Tupoksi dan Kewenangan) Disesuaikan dengan Kapasitas, dan Disusun dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik		
5	Kesempatan Mengikuti Program Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Studi Lanjut, Seminar, Konferensi, Workshop, Simposium, dll.), Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik		
6	Ketersediaan, Kejelasan dan Kemudahan Informasi dan Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan kepada dosen dan tenaga kependidikan		
7	Dukungan UPPS (Fakultas) dan Program Studi terhadap Layanan Kenaikan Pangkat dan Jabatan		
8	Kesempatan untuk Mengembangkan Karier Diluar Tugas Pokok atau Jabatan Struktural maupun Fungsional Dilaksanakan dengan Prinsip Dasar Keadilan dan Terencana dengan Baik		
9	Skema Pemberian Reward and Punishment, Pengakuan, Mentoring yang Diimplementasikan untuk Memotivasi dan Mendukung Pelaksanaan Tridharma		
10	Skema Pemberhentian dilaksanakan dengan Baik		

Saran :

.....
.....
.....

LAMPIRAN 5

R TABEL

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086

LAMPIRAN 6
HASIL UJICOBA INSTRUMEN

Responden	Aspek Pengukur Penilaian										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36
2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
6	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
7	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
8	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
9	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
10	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	24
13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
14	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	28
15	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
16	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	28
17	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	26
18	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
19	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
20	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	29
21	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	34
22	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
25	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
26	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35
27	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	26
28	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
29	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	29
30	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35
31	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
jumlah	96	103	102	102	104	98	102	103	101	99	1010
RATA	3.096774	3.32258	3.29	3.29	3.355	3.161	3.29	3.323	3.258	3.194	
R hitung	0.731351	0.44006	0.446	0.717	0.681	0.579	0.614	0.681	0.416	0.564	
Rtabel	0.355	0.355	0.355	0.355	0.355	0.355	0.355	0.355	0.355	0.355	
Kesimpulan	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	
Varian	0.356989	0.29247	0.346	0.413	0.437	0.406	0.413	0.359	0.331	0.228	

Kriteria Pengujian		
Nilai Acuan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
0.7	0.791402802	reliabel

Dasar Pengambilan keputusan	
Jika Cronbach's Alpha >0.70	Maka dinyatakan reliabel
Jika Cronbach's Alpha <0.70	Maka dinyatakan tidak reliabel

Jumlah varian	3.582795699
Varian total	12.4516129