

**IAI TABAH  
LAMONGAN**



# LAPORAN HASIL SURVEY LULUSAN

**INSTITUT AGAMA ISLAM TARBIYATUT THOLABAH  
LAMONGAN**

**LAPORAN HASIL SURVEY  
LAYANAN KEPUASAN SUMBER DAYA MANUSIA  
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2018/2019**

**OLEH**

**UNIT PENJAMINAN MUTU  
FAKULTAS TARBIYAH**



**INSTITUT AGAMA ISLAM TARBIYATUT THOLABAH  
I A I T A B A H**

Jln. Deandles No. 01 Kranji Paciran Lamongan Jawa Timur

Kode Pos 62264 No Telp/fax: 0322 4662547

Website: [www.iai-tabah.ac.id](http://www.iai-tabah.ac.id)

Email: [iaitabah.lamongan@gmail.com](mailto:iaitabah.lamongan@gmail.com)

# LAPORAN HASIL SURVEY



## PENGESAHAN

Disiapkan Oleh	Disahkan Oleh:
Satuan Penjaminan Mutu	Rektor
	
Ahmad Shofryuddin, M.Pd.L.	Dr. Imam Azhar, M.Pd.
NIDN. 2115058905	NIDN. 2111117601

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM di Institut Agama Islam Tarbiyatut Tholabah (IAI TABAH) pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan yang bertugas dalam pengelolaan SDM. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Warek II yang dikoordinasikan melalui bagian keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf (BAUK), namun seiring diberlakukannya Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di IAI TABAH, maka pelaksana survey adalah lembaga penjaminan mutu yang disebut dengan satuan penjaminan mutu (SPM) IAI TABAH. Dasar kebijakan survey kepuasan layanan pengelolaan SDM ini adalah SK Rektor Nomor: 1.1/A.e/238/SK-IAI TABAH/I/2017 tentang pedoman pengelolaan Sumber Daya Manusia Di IAI TABAH.

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM merupakan bagian dari program kerja tahunan Satuan Penjaminan Mutu (SPM) untuk level institusi, dan Unit Penjaminan Mutu (UPM) untuk level UPPS program Studi/Fakultas, sehingga perencanaan, pelaksanaan, serta tindak lanjut survey kepuasan berada di bawah koordinasi SMP/UPM.

### **B. Tujuan**

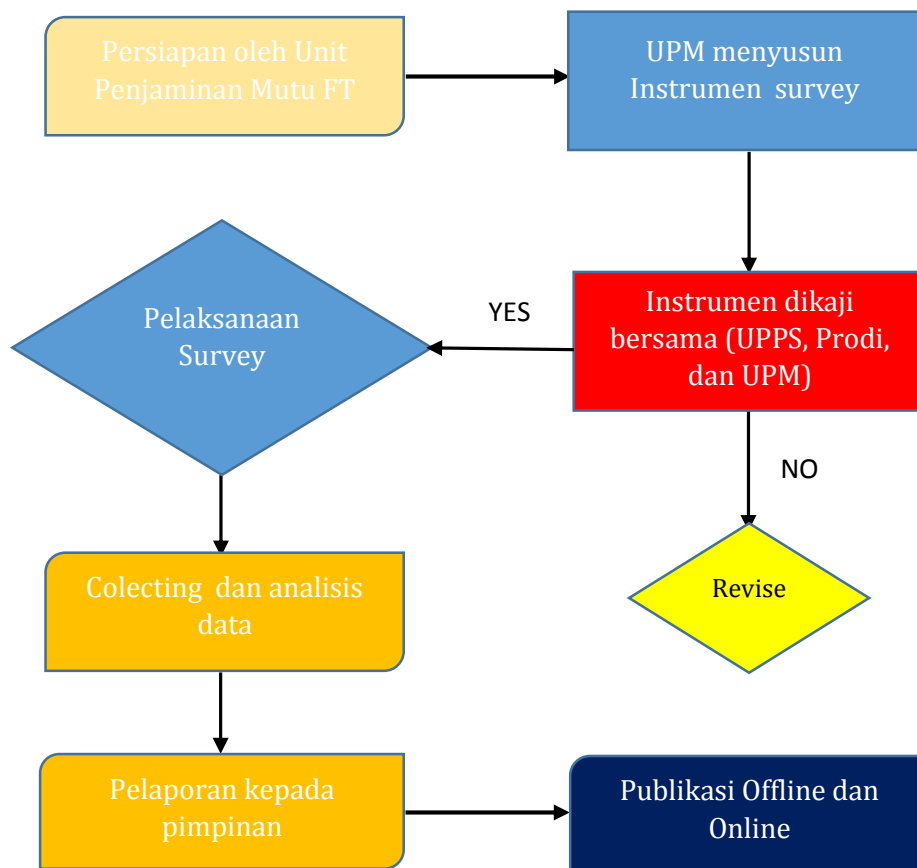
Tujuan survey kepuasan pengelolaan dan pengembangan SDM di UPPS Program Studi/ Fakultas Tarbiyah IAI TABAH adalah untuk:

1. Mengukur tanggapan Dosen dan Tenaga Kependidikan pegawai terhadap layanan pengelolaan SDM di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAI TABAH.
2. Memetakan mutu pelayanan di Fakultas Tarbiyah IAI TABAH;
3. Sebagai dasar perbaikan dan pengembangan pelayanan SDM di Fakultas Tarbiyah IAI TABAH.

## BAB II METODE SURVEY

### A. Prosedur Survey

Pelaksanaan survey kepuasan layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas Tarbiyah IAI TABAH sesuai dengan SOP survey kepuasan layanan pengelolaan dan pengembangan SDM yang telah disusun oleh Bagian Kepegawaian dan warek II dan disahkan oleh Rektor IAI TABAH serta dikendalikan oleh Lembaga Penjaminan Mutu. Secara garis besar prosedur pelaksanaan survey kepuasan layanan pengelolaan SDM Fakultas Tarbiyah IAI TABAH divisualisasikan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Prosedur Pelaksanaan Survey FT IAI TABAH

## **B. Instrumen Kepuasan**

Instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan adalah disusun dengan mengacu pada butir mutu/komponen evaluasi diri sebagai acuan kemajuan suatu pendidikan tinggi. Instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan disusun dalam bentuk kuesioner yang harus diisi oleh setiap dosen dan tenaga kependidikan menjelang akhir semester dan atau akhir kegiatan akademik. Instrumen kepuasan dibagi menjadi dua, yaitu instrumen kepuasan untuk dosen dan instrumen kepuasan untuk tenaga kependidikan.

Instrumen kepuasan Pengelolaan dan pengembangan Dosen terdiri dari 9 variabel, yaitu: Pengembangan kompetensi, Pengembangan karir/jabatan, Penelitian dan Karya Ilmiah, Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM), Tugas Tambahan, Kebutuhan Kesejahteraan dan Pemberian Reward and Punsihment (KK & RP), Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran (K3), dan Kebutuhan Sosial Keagamaan (KSK), serta pengelolaan SDM. Instrumen kepuasan pengelolaan dan pengembangan dosen terdiri dari 55 item pernyataan dengan 5 alternatif jawaban, yaitu: 1= tidak memuaskan, 2= kurang memuaskan, 3= cukup memuaskan, 4= memuaskan, dan 5= sangat memuaskan.

Adapun instrumen pengukuran kepuasan pengelolaan dan pengembangan tenaga kependidikan terdiri dari 7 variabel, yaitu: Pengembangan kompetensi, Pengembangan karir/jabatan, Tugas Tambahan, Kebutuhan Kesejahteraan dan Pemberian *Reward and Punsihment* (KK & RP), Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran (K3), dan Kebutuhan Sosial Keagamaan (KSK), serta pengeolaan SDM. Instrumen kepuasan tenaga kependidikan terdiri atas 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: 1= tidak memuaskan, 2= kurang memuaskan, 3= cukup memuaskan, 4= memuaskan, dan 5= sangat memuaskan. Instrumen kepuasan pengelolaan dan pengembangan tenaga kependidikan terdiri dari 39 item pernyataan.

Mengingat bahwa instrumen kepuasan tersebut menyentuh aspek-aspek dasar kehidupan dosen dan tenaga kependidikan, maka mekanisme evaluasi tersebut diharapkan akan dapat berjalan konsisten dan berkelanjutan.

### **C. Kualitas Instrumen**

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan dosen tetap dan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumberdaya manusia di Fakultas Tarbiyah IAI TABAH adalah questioner kepuasan telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Kualitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner sangat ditentukan oleh tingkat keabsahan instrumen, semakin absah instrumen maka hasil penelitian dapat dipercaya.

Instrumen dikatakan absah apabila mampu mengukur apa yang ingin diungkapkan dari dimensi yang ingin diketahui, untuk itu instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah IAI TABAH telah dilakukan pengujian validitas sebelumnya. Adapun teknik pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dalam instrumen dengan jumlah skor masing-masing dimensi, formula yang digunakan dalam pengukuran validitas menggunakan formula korelasi *product moment* atau dengan bantuan software SPSS for windows.

Dalam laporan ini, uji validitas instrumen menggunakan bantuan software SPSS 21 for windows. Hasil uji coba instrumen kepuasan terhadap 30 orang karyawan di lembaga lain menunjukkan bahwa

seluruh item pernyataan adalah valid karena r hitung lebih besar dari rtabel yang dipersyaratkan.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas atau keajegan suatu skor adalah hal yang sangat penting dalam menentukan apakah sebuah instrumen telah menyajikan pengukuran yang baik. Hal yang paling penting dalam reliabilitas atau keajegan instrumen adalah adanya pengambilan keputusan tentang siapa yang dikenai instrumen tersebut. Pengukuran merupakan proses untuk memperoleh skor perorangan sehingga atribut yang diukur benar-benar menggambarkan kemampuan mereka. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang mantap. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relative sama pula, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah

Kaintannya dengan instrumen kepuasan pengelolaan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah IAI TABAH terbukti memiliki keandalan, ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsisten dalam mengukur kepuasan karena telah melampaui patokan 0,70 yang distandarkan. Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas intrumen adalah rumus koefesien Alpha Cronbach, sebagaimana berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:



$k$	= mean kuadrat antara subyek
$\sum S_t^2$	= ragam skor butir pertanyaan ke-i
$S_t^2$	= varian total

#### **D. Responden**

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM dilaksanakan dengan menggunakan metode survey. Sasaran responden adalah seluruh pegawai baik dosen maupun tenaga kependidikan yang berjumlah 28 orang di lingkungan Fakultas Tarbiyah IAI TABAH. Penyebaran kuisisioner dilaksanakan pada tanggal 28 Mei 2019 Hari Rabu pada acara forum Ilmiah Dosen (Forid).

#### **E. Parameter Survey**

Penjelasan tentang instrumen kepuasan dosen adalah sebagai berikut. Kepuasan dosen dan tenaga kependidikan disusun dengan mengacu pada butir mutu/komponen evaluasi diri sebagai acuan kemajuan suatu pendidikan tinggi. Untuk kegiatan akademik, instrumen kepuasan dosen secara garis besar mencakup aspek-aspek kebijakan dan implementasi dari:

- 1) Sistem pengelolaan SDM terdiri dari indikator: ketegasan pimpinan dalam pelaksanaan sistem pengelolaan SDM, sistem rekrutmen dosen, sistem seleksi dan sistem penempatan dosen.
- 2) Pengembangan kompetensi meliputi indikator: kebutuhan studi lanjut, pengembangan diri, studi banding dan orientasi dosen.
- 3) Pengembangan Karir/ jabatan yang meliputi indikator: kesempatan dan informasi dan jenjang karir, jabatan struktural dan nonstruktural, pengembangan karir dan kesempatan kenaikan jabatan.
- 4) Dukungan dan pelayanan terhadap karya ilmiah dan produk inovatif yang meliputi indikator: fasilitas informasi dan pelayanan kegiatan penelitian, prasarana pendukung, pemerataan kesempatan dan bimbingan penelitian, ketersediaan informasi jurnal.

- 5) Pengabdian kepada Masyarakat meliputi indikator: fasilitas informasi kegiatan pengabdian pada masyarakat, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, memperoleh penilaian dan pemerataan pengabdian kepada masyarakat, memperoleh kesempatan bimbingan pengabdian pada masyarakat.
- 6) Tugas tambahan meliputi indikator: mendapatkan informasi, kesempatan dan pemerataan dalam tugas tambahan dan mengajar diluar home base, kesempatan untuk mewakili menjadi utusan normative ditingkat fakultas dan universitas.
- 7) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem *reward and punishment* terdiri dari indikator: memperoleh informasi dan layanan berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh tunjangan asuransi, ketepatan waktu pembayaran gaji, banyaknya jenis kesejahteraan, kejelasan sistem *reward and punishment*, konsistensi pelaksanaan sistem *reward and punishment* sistem.
- 8) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran: memperoleh informasi tentang layanan kesehatan dan layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga.
- 9) Kebutuhan social/keagamaan meliputi indikator: memperoleh kebutuhan sosial dan tunjangan sosial, mendapatkan fasilitas dan izin untuk beribadah.

Sedangkan instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terkait dengan kegiatan nonakademik, secara garis besar mencakup aspek-aspek :

- 1) Sistem pengelolaan SDM terdiri dari indikator: ketegasan pimpinan dalam pelaksanaan sistem pengelolaan SDM, sistem rekrutmen dosen, sistem seleksi dan sistem penempatan dosen.

- 2) Pengembangan kompetensi meliputi indikator: kebutuhan studi lanjut, pengembangan diri, studi banding dan orientasi dosen.
- 3) Pengembangan Karir/ jabatan yang meliputi indikator: kesempatan dan informasi dan jenjang karir, jabatan struktural dan nonstruktural, pengembangan karir dan kesempatan kenaikan jabatan.
- 4) Tugas tambahan meliputi indikator: mendapatkan informasi, kesempatan dan pemerataan dalam tugas tambahan dan mengajar diluar home base, kesempatan untuk mewakili menjadi utusan normative ditingkat fakultas dan universitas.
- 5) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem reward and punishment terdiri dari indikator: memperoleh informasi dan layanan berbagai fasilitas kesejahteraan, memperoleh tunjangan asuransi, ketepatan waktu pembayaran gaji, banyaknya jenis kesejahteraan, kejelasan sistem reward and punishment, konsistensi pelaksanaan sistem reward and punishment sistem.
- 6) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran: memperoleh informasi tentang layanan kesehatan dan layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga.
- 7) Kebutuhan sosial/keagamaan meliputi indikator: memperoleh kebutuhan sosial dan tunjangan sosial, mendapatkan fasilitas dan izin untuk beribadah.

#### **F. Analisis Data**

Tahapan analisis data hasil survey kepuasan SDM di Fakultas Tarbiyah IAI TABAH dilakukan melalui:

- 1) Data dikelompokkan berdasarkan jenis responden, yaitu dosen dan tenaga kependidikan;
- 2) Data yang berasal dari dua kelompok tersebut selanjutnya ditabulasi sesuai variabel dalam instrumen dalam program excel;

- 3) Analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis statistik frekwensi dan dan analisis deskriptif.
- 4) Proses analisis data menggunakan bantuan software SPSS 21 for windows;
- 5) Hasil analisis yang ditampilkan mencakup nilai rata-rata, modus, median, nilai minimal, dan nilai maksimal.

**BAB III**  
**HASIL ANALISIS DATA KEPUASAN SDM**

**A. Tingkat Kepuasan Layanan Pengelolaan dan Pengembangan Dosen**

**1. Kepuasan Dosen seluruh Variabel**

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM dosen dilaksanakan pada Bulan Mei Tahun 2019. Instrumen kepuasan ini terdiri dari 9 variabel, yaitu: (1) Pengembangan kompetensi, (2) Pengembangan Karir/ jabatan, (3) Penelitian dan karya ilmiah, (4) Pengabdian kepada Masyarakat, (5) Tugas tambahan, (6) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem *reward and punishment*, (7) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran, (8) Kebutuhan social/keagamaan, dan (8) Sistem pengelolaan SDM. Hasil analisis keseluruhan variabel dapat ditampilkan pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Hasil analisis kepuasan SDM seluruh variabel

		Peng. Kompetensi	Penelitian dan KI	Pkm	Tugas Tambahan	KK dan RP	K3	KSK	Pengelolaan SDM	Peng. Karir/Jabatan
N	Valid	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,6875	4,6944	4,6798	4,6875	4,6375	4,6875	4,5156	4,0972	4,5893
	Median	4,8333	4,7222	4,7143	4,6667	4,6000	4,6667	4,5000	4,1667	4,6429
	Mode	4,83	4,44 <sup>a</sup>	4,71	4,50	4,60	4,67 <sup>a</sup>	4,50	4,22	4,43 <sup>a</sup>
	Minimum	4,00	4,33	4,43	4,33	4,20	4,00	4,00	3,78	3,29
	Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,44	5,00
	Sum	75,00	75,11	74,86	75,00	74,20	75,00	72,25	65,56	73,43

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat diketahui

**2. Pengembangan kompetensi**

**Statistics**

Peng. Kompetensi

N	Valid	16
	Missing	0
	Mean	4,6875
	Median	4,8333
	Mode	4,83
	Minimum	4,00
	Maximum	5,00
	Sum	75,00

**Peng. Kompetensi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	1	6,3	6,3	6,3
4,50	4	25,0	25,0	31,3
4,67	2	12,5	12,5	43,8
4,83	8	50,0	50,0	93,8
5,00	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

**3. Pengembangan Karir/ jabatan**

**Peng. Karir/Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,29	1	6,3	6,3	6,3
4,29	1	6,3	6,3	12,5
4,43	3	18,8	18,8	31,3
4,57	3	18,8	18,8	50,0
4,71	3	18,8	18,8	68,8
4,86	2	12,5	12,5	81,3
5,00	3	18,8	18,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

**4. Penelitian dan karya ilmiah**

**Peng. Karir/Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,29	1	6,3	6,3	6,3
4,29	1	6,3	6,3	12,5
4,43	3	18,8	18,8	31,3
4,57	3	18,8	18,8	50,0
4,71	3	18,8	18,8	68,8
4,86	2	12,5	12,5	81,3
5,00	3	18,8	18,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

**5. Pengabdian kepada Masyarakat**

**Pkm**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,43	4	25,0	25,0	25,0
	4,57	3	18,8	18,8	43,8
	4,71	5	31,3	31,3	75,0
	4,86	1	6,3	6,3	81,3
	5,00	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

6. Tugas **tambahan**

**Tugas Tambahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,33	1	6,3	6,3	6,3
	4,50	6	37,5	37,5	43,8
	4,67	3	18,8	18,8	62,5
	4,83	2	12,5	12,5	75,0
	5,00	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

7. **Kebutuhan** kesejahteraan dan sistem *reward and punishment*

**KK dan RP**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,20	2	12,5	12,5	12,5
	4,40	1	6,3	6,3	18,8
	4,60	8	50,0	50,0	68,8
	4,80	2	12,5	12,5	81,3
	5,00	3	18,8	18,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

8. Kebutuhan kesehatan **dan** kebugaran

**K3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	1	6,3	6,3	6,3
	4,33	3	18,8	18,8	25,0
	4,67	6	37,5	37,5	62,5
	5,00	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

## 9. Kebutuhan social/**keagamaan**

### KSK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	1	6,3	6,3	6,3
4,25	3	18,8	18,8	25,0
4,50	7	43,8	43,8	68,8
4,75	4	25,0	25,0	93,8
5,00	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

## 10. Sistem pengelolaan SDM

### Pengelolaan SDM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,78	3	18,8	18,8	18,8
4,00	4	25,0	25,0	43,8
4,11	1	6,3	6,3	50,0
4,22	6	37,5	37,5	87,5
4,33	1	6,3	6,3	93,8
4,44	1	6,3	6,3	100,0
Total	16	100,0	100,0	

## B. Tingkat Kepuasan Layanan Pengelolaan dan Pengembangan Tenaga Kependidikan

### 1. Kepuasan layanan Tenaga Kependidikan Seluruh Variabel

Survey kepuasan layanan pengelolaan SDM Tenaga Kependidikan dilaksanakan pada Bulan Mei Tahun 2019. Instrumen kepuasan terdiri dari 7 variabel, yaitu: (1) Pengembangan kompetensi, (2) Pengembangan Karir/ jabatan, (3) Tugas tambahan, (4) Kebutuhan kesejahteraan dan sistem *reward and punishment*, (5) Kebutuhan kesehatan dan kebugaran, (6) Kebutuhan sosial/keagamaan, dan (7) Sistem pengelolaan SDM.



**Statistics**

		Peng. Kompetensi	Tugas Tambahan	KK dan RP	K3	KSK	Pengelolaan SDM	Peng. Karir/Jabatan
N	Valid	12	12	12	12	12	12	12
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,5000	4,7778	4,8000	4,8056	4,6458	4,0185	4,5714
Median		4,5833	4,8333	5,0000	5,0000	4,7500	4,0000	4,6429
Mode		4,67	5,00	5,00	5,00	4,75	4,00	4,57 <sup>a</sup>
Minimum		3,83	4,33	4,00	4,00	4,25	3,78	3,86
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	4,75	4,22	5,00
Sum		54,00	57,33	57,60	57,67	55,75	48,22	54,86

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**2. Pengembangan kompetensi**

**Peng. Kompetensi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,83	1	8,3	8,3	8,3
	4,00	1	8,3	8,3	16,7
	4,33	1	8,3	8,3	25,0
	4,50	3	25,0	25,0	50,0
	4,67	5	41,7	41,7	91,7
	5,00	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

**3. Pengembangan Karir/ jabatan**

**Peng. Karir/Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,86	1	8,3	8,3	8,3
	4,00	1	8,3	8,3	16,7
	4,29	1	8,3	8,3	25,0
	4,43	1	8,3	8,3	33,3
	4,57	2	16,7	16,7	50,0
	4,71	2	16,7	16,7	66,7
	4,86	2	16,7	16,7	83,3
	5,00	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

4. Tugas tambahan

**Tugas Tambahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,33	2	16,7	16,7	16,7
4,67	4	33,3	33,3	50,0
5,00	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

5. Kebutuhan kesejahteraan dan sistem *reward and punishment*

**KK dan RP**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	1	8,3	8,3	8,3
4,20	1	8,3	8,3	16,7
4,80	3	25,0	25,0	41,7
5,00	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

6. Kebutuhan kesehatan dan kebugaran

**KK dan RP**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	1	8,3	8,3	8,3
4,20	1	8,3	8,3	16,7
4,80	3	25,0	25,0	41,7
5,00	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

7. Kebutuhan sosial/keagamaan

**KSK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,25	1	8,3	8,3	8,3
4,50	3	25,0	25,0	33,3
4,75	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

8. Sistem pengelolaan SDM.

**Pengelolaan SDM**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,78	3	25,0	25,0	25,0
	4,00	5	41,7	41,7	66,7
	4,22	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Skor rata-rata tingkat kepuasan dosen terhadap pelayanan pengelolaan SDM yaitu sebesar 376 (skala 100-500) atau cukup puas menuju puas. Pada gambar 3.1 di atas terlihat bahwa skor terendah yaitu pada parameter nomor 2 yaitu pengembangan kompetensi. Skor parameter nomor 2 yaitu 336 atau cukup puas. Sementara itu parameter lainnya relatif tinggi yaitu dengan skor hampir mendekati puas.

#### Statistics

Kepuasan Dosen

N	Valid	9
	Missing	0
Mean		4,5861
Median		4,6786
Mode		4,69
Minimum		4,10
Maximum		4,69
Sum		41,28

#### Statistics

Kepuasan Tenaga Kependidikan

N	Valid	7
	Missing	0
Mean		4,5884
Median		4,6458
Mode		4,02 <sup>a</sup>
Minimum		4,02
Maximum		4,81
Sum		32,12

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## **B. Rekomendasi**

1. Meningkatkan ketegasan pimpinan dalam melaksanakan sistem pengelolaan SDM
2. Memperbaiki sistem rekrutmen dosen yang dilaksanakan UMMI
3. Mengembangkan program peningkatan kompetensi SDM melalui studi banding luar negeri.
4. Meningkatkan sosialisasi informasi tentang jabatan
5. Meningkatkan fasilitasi untuk peningkatan jabatan non struktural
6. Meningkatkan ketersediaan sarana prasarana pendukung kegiatan penelitian,
7. Meningkatkan kualitas penilaian proposal penelitian oleh reviewer
8. Meningkatkan kejelasan dan ketegasan dalam sistem reward and punishment di UMMI
9. Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasaran kebugaran jasmani