



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
**SEKOLAH PASCASARJANA**

Jl. Warung Buncit Raya No. 17, Pancoran Jakarta Selatan 12790  
Telp. (021) 79184063, 79184065 Fax. (021) 79184068  
Email : sekolahpascasarjana@uhamka.ac.id, sps.uhamka.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor : 000 /F.03.08/2023

Pimpinan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA memberikan tugas kepada:

Nama : **Elin Driana, Ph.D.**

Tugas : Menjadi Ketua Kegiatan "Survei Kepuasan Dosen Tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Terhadap UHAMKA Tahun 2023" yang diselenggarakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA.

Tanggal : 27 Januari s.d. 5 Maret 2023

Tempat : Kampus Sekolah Pascasarjana UHAMKA  
Jl. Warung Buncit Raya No.17, Pancoran, Jakarta Selatan

Catatan : Setelah melaksanakan tugas diharapkan membuat laporan secara tertulis kepada yang memberi tugas

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya sebagai amanah dan ibadah kepada Allah Subhanahu Wata'ala.

Jakarta, 1 Rajab 1444 H  
23 Januari 2023 M

a.n. Direktur  
Sekretaris Bidang I,



**Prof. Dr. H. Abdul Rahman A. Ghani, M.Pd.**

**Tembusan Yth.:**

Direktur SPs UHAMKA (sebagai laporan)

**LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN TETAP PROGRAM STUDI  
MAGISTER PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN TERHADAP UHAMKA TAHUN 2023**



Disusun oleh:

Elin Driana, Ph.D. (NIDN: 0413076905)

Rini Yaumi Habibah, S.TP. (NIM : 2109017025)

**PROGRAM STUDI  
MAGISTER PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : **Laporan Survei Kepuasan Dosen Tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Terhadap UHAMKA Tahun 2023**
2. Ketua Unit Penjamin Mutu
- a. Nama lengkap : Elin Driana, Ph.D
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIDN : 0413076905
  - d. Pangkat/Golongan : Penata/III-C
  - e. Jabatan Fungsional : Lektor
  - f. Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana/Magister PEP
  - g. Alamat Rumah : Jalan Kintamani IX Blok O-3 No. 21  
Graha Cinere 2, Limo, Depok, 16531
  - h. No HP/Email : 081382487722/elin.driana@uhamka.ac.id
3. Jumlah Anggota Peneliti : 1 orang
- a. Nama Anggota Peneliti : Rini Yaumi Habibah, S.TP
  - b. NIM : 2109017025
4. Waktu Pelaksanaan : Januari-Februari 2023

Mengetahui,  
Ketua LPM UHAMKA



Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd  
NIDN. 0316078501

Jakarta, 8 Maret 2023  
Ketua Peneliti



(Elin Driana, Ph.D)  
NIDN. 0413076905

## ABSTRAK

Perguruan tinggi di seluruh dunia menghadapi tantangan dan tuntutan yang semakin besar seiring dengan semakin kompleksnya masalah-masalah yang dihadapi masyarakat dunia di Abad 21 ini. Dalam menjalankan perannya, perguruan tinggi ditopang oleh berbagai elemen yang ada di dalamnya, termasuk dosen. Kepuasan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya akan berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan perguruan tinggi.

Penelitian ini bertujuan menggambarkan kepuasan dosen tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan terhadap UHAMKA yang mencakup kepuasan terhadap tugas pokok, imbalan, kesempatan pengembangan diri dan karir, prasarana dan sarana, pimpinan, dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey yang melibatkan tujuh orang dosen tetap MPEP UHAMKA. Data dikumpulkan pada bulan Januari 2023 melalui kuesioner berbasis daring (*Google Form*).

Secara umum, tujuh dosen tetap MPEP memiliki kepuasan yang baik terhadap UHAMKA dengan rata-rata 75.8%. Nilai tersebut berasal dari rerata enam komponen yang dinyatakan pada instrumen survei kepuasan dosen. Nilai kepuasan tiap komponen dari yang tertinggi hingga terendah, yaitu 1. kepuasan terhadap tugas pokok sebesar 87.5%, 2. kepuasan terhadap pimpinan sebesar 80.3%, 3. Kepuasan terhadap tenaga kependidikan 77.6%, 4. Kepuasan terhadap pengembangan diri dan karir 72.1%, 5. kepuasan terhadap imbalan 69.8%, 6. Kepuasan terhadap sarana dan prasarana 67.6%.

Meskipun rata-rata kepuasan sudah baik, terdapat beberapa indikator yang membutuhkan perhatian lebih lanjut karena memiliki kepuasan di bawah 70%. Indikator yang memiliki kepuasan di bawah 70% terdiri dari 12 indikator pada komponen kepuasan terhadap sarana dan prasarana, 5 indikator pada komponen kesempatan pengembangan diri dan karir, 4 indikator pada kepuasan terhadap imbalan, dan 1 indikator pada kepuasan terhadap tugas pokok. Dari 22 indikator yang memiliki nilai dibawah 70%, terdapat 2 indikator terendah dengan nilai 57.1%. Indikator terendah tersebut terdapat pada kepuasan terhadap tugas pokok sebanyak 1 indikator dan kepuasan terhadap sarana dan prasarana sebanyak 1 indikator. Satu indikator terendah pada kepuasan terhadap tugas pokok adalah *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* dan satu indikator terendah pada kepuasan terhadap sarana dan prasarana adalah *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas*

Identifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap beberapa indikator dengan tingkat kepuasan di bawah 70% harus dilakukan agar dapat dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA. Upaya perbaikan tersebut tampaknya akan melibatkan pimpinan baik di tingkat sekolah pascasarjana maupun universitas.

Kata kunci: administrasi perguruan tinggi; kepemimpinan perguruan tinggi; kepuasan dosen tetap; kualitas perguruan tinggi.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga Laporan Survei Kepuasan Dosen Tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana terhadap Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) dapat dituntaskan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kepuasan dosen tetap UHAMKA terhadap UHAMKA. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perbaikan dan peningkatan kinerja UHAMKA.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor UHAMKA, Direktur Sekolah Pascasarjana, Ketua Lembaga Penjaminan Mutu, Ketua Program Studi PEP, para dosen tetap yang telah mengisi kuesioner, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Peneliti pun memahami bahwa laporan penelitian ini masih memiliki kekurangan-kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kemajuan UHAMKA.

Jakarta, 5 Maret 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	2
ABSTRAK .....	3
KATA PENGANTAR .....	4
DAFTAR ISI .....	5
DAFTAR TABEL.....	7
DAFTAR GAMBAR .....	8
PENDAHULUAN.....	9
A. Latar Belakang Masalah .....	9
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II .....	4
KAJIAN TEORI.....	4
A. Pengertian Kepuasan Kerja Dosen .....	4
B. Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Dosen.....	4
C. Kaitan Kepuasan Kerja dan Beberapa Aspek Khusus .....	7
BAB III.....	9
METODOLOGI PENELITIAN.....	9
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	9
B. Desain Penelitian .....	9
C. Populasi dan Sampel .....	9
D. Teknik Pengumpulan Data.....	9
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	10
F. Teknik Analisis Data.....	16
BAB IV .....	41
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	41
A. Hasil Penelitian .....	41
1. Deskripsi Responden.....	41
2. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen ..	43
3. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok .....	44
4. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan .....	47

5. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Dan Karir.....	49
6. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana.....	52
7. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan.....	55
8. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan.....	58
B. Pembahasan.....	60
<b>BAB V</b> .....	65
<b>RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI</b> .....	65
A. Rencana Tindak Lanjut .....	65
B. Rekomendasi .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	44
<b>LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI</b> .....	46
<b>LAMPIRAN 2 DATA</b> .....	47
<b>LAMPIRAN 3 ANALISIS DATA</b> .....	53

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok .....	10
Tabel 2. Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan .....	11
Tabel 3. Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir .....	12
Tabel 4. Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana .....	13
Tabel 5. Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan.....	14
Tabel 6. Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan.....	15
Tabel 7. Skala Pengukuran Kepuasan Dosen Tetap .....	16
Tabel 8. Karakteristik Responden .....	42
Tabel 9. Rekapitulasi Komponen Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA .....	43
Tabel 10. Indikator dengan nilai dibawah 70% .....	62
Tabel 11. Temuan dan Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut.....	65
Tabel 12. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok .....	47
Tabel 13. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan .....	48
Tabel 14. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir .....	49
Tabel 15. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana	50
Tabel 16. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan.....	51
Tabel 17. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan .....	52
Tabel 18. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kepuasan Dosen Tetap PEP UHAMKA .....	53
Tabel 19. Persentase Kepuasan dari terendah hingga tertinggi pada tiap indikator .	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Hubungan antara Faktor-Faktor Lingkungan dan Kepuasan Dosen .....	6
Gambar 2. Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok.....	44
Gambar 3. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Tugas Pokok.....	46
Gambar 4. Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan.....	47
Gambar 5. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Imbalan .....	48
Gambar 6. Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir .....	49
Gambar 7. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir .....	51
Gambar 8. Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap Sarana dan Prasarana .....	52
Gambar 9. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana .....	54
Gambar 10. Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan.....	55
Gambar 11. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan .....	57
Gambar 12. Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan.....	58
Gambar 13. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan.....	59

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Bab 1, Pasal 1 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 60a dijelaskan terkait dengan kewajiban perguruan tinggi atau yang dikenal dengan Tridharma Perguruan Tinggi. Pada kedua undang-undang tersebut disebutkan bahwa Tridharma adalah kewajiban perguruan tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Houston dan Meyer (2006) juga menyebutkan fungsi utama perguruan tinggi, yaitu organisasi yang memiliki fokus menciptakan pengetahuan dan menyampaikan pengetahuan melalui dua proses, yakni penelitian dan pengajaran.

Dalam menjalankan kewajibannya, suatu perguruan tinggi tentunya akan mengikuti standar nasional pendidikan tinggi yang terdiri standar nasional pendidikan, standar penelitian, dan standar pengabdian masyarakat (Permenristekdikti No. 14 tahun 2015). Standar-standar tersebut dapat tercapai atau bahkan melebihi kriteria minimalnya jika dikerjakan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Gomez dan Mustawan (2014) dalam Muzaache (2021), disebutkan bawah SDM yang berkualitas dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, sampai dengan kualitas personal. Kualitas SDM tersebut dapat tercapai jika didukung oleh lembaga yang dapat memberikan kepuasan kerja yang baik. Menurut Griffin (2006), organisasi yang sukses selalu berusaha untuk mempertahankan karyawannya senantiasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang signifikan dimana hal ini dijelaskan dalam Bakotiy D (2016). Menurut hasil penelitiannya, kepuasan kerja lebih kuat menentukan kinerja organisasi, bukan sebaliknya. Pentingnya kepuasan kerja SDM tersebut hendaknya perlu diukur oleh suatu lembaga untuk menjadi bahan evaluasi peningkatan kualitas lembaga.

Pada penelitian survey kepuasan kerja, ada banyak aspek yang dapat digunakan untuk menjadi bahan pengembangan instrumen. Aspek-aspek tersebut tergambar pada beberapa penelitian yaitu, Larson, dkk (2019), Munyengabe dkk, (2017), Tentama (2020), Sukirno (2020), Osakwe (2014), Bozeman dan Gaughan (2011). Aspek-Aspek ini akan dijelaskan lebih lanjut pada BAB II.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu di atas, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Fakultas Pascasarjana, Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan melakukan survei kepuasan dosen dengan beberapa aspek yang telah disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu UHAMKA. Adapun aspek yang akan digunakan dalam survei ini adalah tugas pokok para dosen tersebut, imbalan yang terima dosen, kesempatan pengembangan diri dan karir, interaksi dengan pimpinan, rekan dosen lainnya dan tenaga kependidikan, serta penggunaan fasilitas sarana dan prasarana penunjang dalam pembelajaran baik yang dilakukan secara *online* ataupun *offline*.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian survei kepuasan dosen tetap program studi magister penelitian dan evaluasi pendidikan terhadap UHAMKA adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap tugas pokok?
2. Bagaimana kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap imbalan?
3. Bagaimana kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir?
4. Bagaimana kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA kepuasan terhadap prasarana dan sarana?
5. Bagaimana kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap pimpinan?
6. Bagaimana kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap tenaga kependidikan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap tugas pokok;
2. Menggambarkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap imbalan;
3. Menggambarkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir;
4. Menggambarkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA kepuasan terhadap sarana dan prasarana;
5. Menggambarkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap pimpinan;
6. Menggambarkan kepuasan dosen tetap MPEP UHAMKA terhadap tenaga kependidikan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Memahami kepuasan dosen dalam bekerja di UHAMKA amat diperlukan sebagai bahan evaluasi untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan tersebut dan dampaknya terhadap kualitas layanan pendidikan di UHAMKA. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para pimpinan di UHAMKA dalam melakukan upaya-upaya meningkatkan kepuasan dosen yang akan berimbas pada kepuasan terhadap UHAMKA.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

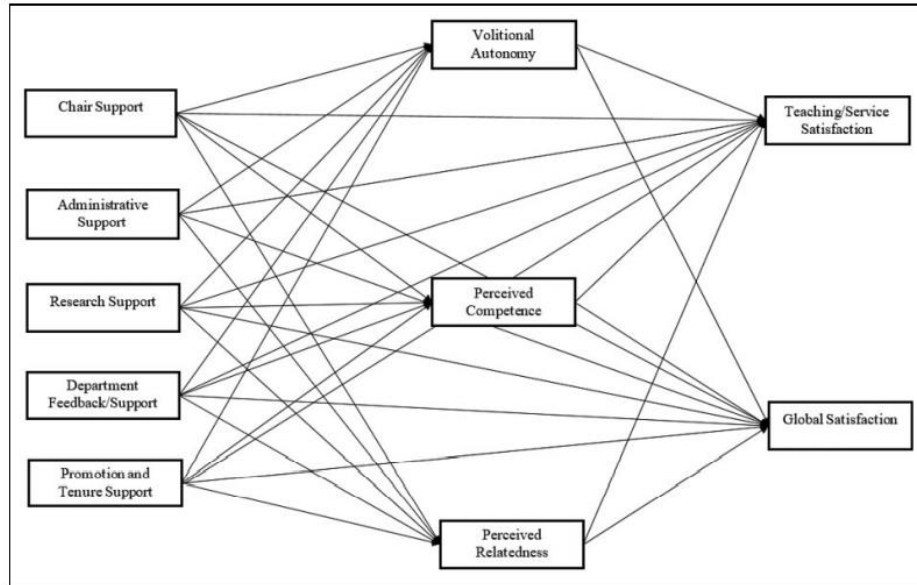
#### A. Pengertian Kepuasan Kerja Dosen

Kepuasan kerja merupakan sejauh mana kepuasan orang-orang dalam suatu wilayah kerja karena terpenuhinya kebutuhan dari pekerjaan mereka (Munyengabe dkk, 2017). Selain itu, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (Kakada & Deshpande, 2021). Leap dan Crino, sebagaimana dikutip Kakada dan Deshpande (2021) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan pekerja terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, dan karakteristik organisasi dan fisik lingkungan tempat dia bekerja. Kepuasan dosen terhadap pekerjaannya ditentukan oleh factor-faktor yang mirip dengan factor-faktor menentukan kepuasan pekerja-pekerja di bidang-bidang lainnya (Bozeman & Gaughan, 2011). Merujuk pada Mickovict dan Bodreau serta Evans, kepuasan kerja seorang dosen didefinisikan sebagai kondisi mental yang ditentukan oleh sejauh mana persepsi individu terhadap pemenuhan kebutuhan-kebutuhan terkait pekerjaannya (Kakada & Deshpande, 2021). Kepuasan kerja merupakan instrumen utama untuk mengukur kekuatan organisasi karena kualitas layanan terutama bergantung sumber daya manusia. Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran utama dari keselarasan hidup (*well-being*) di lingkungan kerja. (Larson et al., 2019).

#### B. Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Dosen

Pada penelitian survey kepuasan kerja, ada banyak aspek yang dapat digunakan untuk menjadi bahan pengembangan instrumen. Menurut Larson, dkk (2019), kajian atas penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan dosen dipengaruhi oleh faktor-faktor institusional, misalnya kepemimpinan; hubungan dengan rekan sejawat, mahasiswa, dan tenaga kependidikan; dan persepsi terhadap iklim dan budaya universitas. Larson et al.

(2019) menelaah hubungan antara faktor-faktor lingkungan dan keselarasan hidup (*well-being*) dosen. Faktor-faktor lingkungan meliputi area akademis, dukungan pimpinan, dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan program studi, dukungan terhadap kenaikan pangkat dan jabatan akademis, dan kualitas dosen dalam mengajar. Hasil analisis menggunakan *structural equation modelling* mengindikasikan bahwa faktor-faktor lingkungan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *teaching/service satisfaction*. Dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan dari fakultas, dan kenaikan pangkat dan jabatan berpengaruh langsung terhadap kepuasan global. Kelima faktor lingkungan memiliki hubungan langsung dengan *volitional autonomy*. Dua faktor lingkungan, yaitu dukungan penelitian dan masukan/dukungan fakultas memiliki hubungan langsung dengan persepsi terhadap kompetensi. Empat faktor lingkungan, yaitu dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan fakultas, dukungan kenaikan pangkat dan jabatan berhubungan langsung dengan *perceived relatedness*. *Volitional autonomy* dan persepsi terhadap kompetensi memiliki hubungan langsung hanya dengan *teaching/service satisfaction*. Adapun *perceived relatedness* hanya berhubungan langsung dengan kepuasan global. *Volitional autonomy* memediasi hubungan antara lima faktor lingkungan, yaitu dukungan pimpinan, dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan fakultas, dan dukungan kenaikan pangkat dan jabatan) dan *teaching/service satisfaction*. *Perceived competence* memediasi hubungan antara dua faktor lingkungan (dukungan penelitian dan masukan/dukungan fakultas). *Perceived relatedness* memediasi hubungan antara empat faktor lingkungan (dukungan administratif, dukungan penelitian, masukan/dukungan fakultas, dan dukungan kenaikan pangkat dan jabatan) dan kepuasan global.



Gambar 1. Model Hubungan antara Faktor-Faktor Lingkungan dan Kepuasan Dosen

(Larson et al., 2019, p. 169).

Bozeman dan Gaughan (2011) mengukur kepuasan SDM suatu universitas dengan 3 aspek yaitu atribut individual yang terdiri dari jenis kelamin, ras, perkawinan, dan bidang, lingkungan institusi yang terdiri dari afiliasi pusat riset dan aktivitas industrial, dan konteks pekerjaan yang terdiri dari masa jabatan, komposisi pekerjaan, interaksi kolega, dan persepsi gaji. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap dosen-dosen yang bekerja di fakultas-fakultas sains, teknologi, dan matematika di perguruan-perguruan tinggi yang lebih berorientasi pada riset, terungkap bahwa setiap pekerja cenderung puas jika merasa gaji mereka mencerminkan nilai pasar mereka dan dihormati oleh rekan kerja. Selain itu, tolok ukur karir dalam hal masa jabatan memainkan peranan penting. Temuan lain penelitian ini menunjukkan bahwa dosen wanita cenderung memiliki kepuasan yang lebih rendah dibandingkan dosen pria.

Dalam penelitian lain, Mulyengabe dkk, (2017) mengukur kepuasan dosen dengan enam aspek, yaitu kecintaan terhadap karir, gaji, insentif dan promosi, faktor sosial, kode etik atau penghindaran hukuman, dan lingkungan ruang kelas. Penelitian ini dilakukan pada dua universitas di Beijing, China dengan responden dosen sebanyak 70 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat

motivasi dosen memuaskan dengan sebagian besar dipengaruhi oleh insentif, promosi, dan gaji. Lalu tingkat kepuasan kerja diinterpretasikan sebagai memuaskan dengan sebagian besar dipengaruhi oleh imbalan finansial. Terakhir, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dosen dan kepuasan kerja

Selanjutnya, Tentama (2020) mengukur membuat konstruk validitas kepuasan kerja dosen dengan lima aspek, yaitu pekerjaan, gaji, promosi, pengawas/pemimpin, dan rekan kerja. Penelitian ini dilakukan pada satu universitas X di Yogyakarta dengan hasil kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Sukirno (2020), mengumpulkan dataset penilaian kinerja dosen pada 39 universitas di Indonesia. Dari 750 kuesioner yang disebar, hanya 347 orang yang bersedia mengisi atau berpartisipasi. Salah satu yang diukur pada instrumen penelitian ini adalah kepuasan dosen. Kepuasan dosen diukur dengan 9 indikator, yaitu penatausahaan dan pengawasan, rekan kerja, karier masa depan, identifikasi kelembagaan, aspek keuangan, kondisi kerja, jumlah pekerjaan, hubungan mahasiswa-dosen, dan hubungan masyarakat.

Berikutnya, Osakwe (2014), mengukur kepuasan kerja dengan 10 aspek, yaitu gaji yang baik, kondisi layanan, promosi yang cepat dan teratur pengakuan dan umpan balik, peningkatan keamanan/pengayaan kerja, program pengembangan profesional, pemberdayaan dan wewenang, lingkungan kerja yang baik, pekerjaan yang menantang dan bervariasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan hibah penelitian. Penelitian ini dilakukan pada enam universitas negeri di zona geopolitik selatan-selatan Nigeria. Salah satu hasil dari penelitian ini adalah staf akademik yang menjadi sampel merasa puas dengan 10 indikator yang ditanyakan.

### **C. Kaitan Kepuasan Kerja dan Beberapa Aspek Khusus**

Ashraf (2020) meneliti pengaruh langsung dan tidak langsung faktor-faktor demografis terhadap struktur penggajian, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi khususnya bagaimana struktur penggajian dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara faktor-faktor demografis dan



komitmen terhadap organisasi dengan melibatkan 515 dosen dari perguruan-perguruan tinggi swasta di Bangladesh. Analisis menggunakan *structural equation modelling* mengonfirmasi tidak adanya pengaruh langsung faktor-faktor demografis terhadap komitmen terhadap organisasi, tetapi secara tidak langsung melalui struktur penggajian dan kepuasan kerja dosen. Selain itu, struktur penggajian juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara struktur demografis dan kepuasan kerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh Kakada dan Deshpande (2021) yang melibatkan 180 orang dosen di fakultas teknik kampus-kampus swasta di Maharashtra, India mengonfirmasi bahwa kondisi tempat kerja dan dukungan supervisor berkorelasi erat dengan kepuasan dosen, dengan koefisien korelasi berturut-turut 0.669 dan 0.589.

Bäker dan Goodall (2020) melakukan penelitian yang melibatkan dosen-dosen tetap di 24 universitas di Inggris dan sejumlah sampel dari universitas-universitas utama di Swedia yang memfokuskan aktivitas mereka pada pengajaran dan penelitian untuk menelaah pengaruh pimpinan program studi terhadap kepuasan kerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan pimpinan program studi dalam penelitian berkontribusi paling signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Pimpinan program dengan rekam jejak penelitian yang kuat dipandang melindungi para dosen-dosen di program studinya dari tugas-tugas manajerial yang berlebih dan memastikan waktu yang memadai bagi para dosen untuk melakukan penelitian sehingga membangun karakteristik pekerjaan yang lebih disukai.

Metheny et al. (2015) meneliti pengaruh keterlibatan dosen-dosen dalam pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut melibatkan 145 orang dosen tetap di perguruan tinggi berbasis Kristen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen-dosen secara umum merasa puas atas partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang menghubungkan partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan dan kepuasan-kepuasan kerja mereka.

Paposa dan Kumar (2019) melibatkan 360 dosen yang bekerja di perguruan tinggi teknik di kota Nagpur, Maharashtra, India untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan dosen dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkaitan secara positif dengan kepuasan dosen dalam bekerja.

Gui-Xia Wang dan Rasyid melakukan penelitian yang bertujuan menyelidiki apakah kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara perguruan tinggi dan komitmen perguruan tinggi. Sebanyak 452 dosen dari provinsi Heilongjiang di China berpartisipasi dalam penelitian ini. Pemodelan persamaan structural menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara dimensi organisasi pembelajaran dan organisasi, khususnya pada pengaruh pembelajaran berkelanjutan, koneksi, dan kepemimpinan strategis. Kepuasan kerja juga ditemukan sebagai prediktor yang lebih kuat dari komitmen organisasi daripada organisasi pembelajar.

Jabbar dan Hussin (2019) melakukan penelitian yang bertujuan menentukan peran *intervening* manajemen kualitas pelayanan pada hubungan antara perilaku kepemimpinana dan kepuasan kerja. Sebanyak 396 dosen dipilih sebagai sampel dengan teknik *stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan manajemen kualitas pelayanan memiliki peran mediasi signifikan terhadap hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Survei kepuasan Dosen Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana UHAMKA (Prodi MPEP UHAMKA) dilakukan di DKI Jakarta dan sekitarnya. Survei ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023.

#### B. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yang memberikan gambaran pada saat ini tanpa mengikuti perkembangan situasi secara terus-menerus.

#### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah 7 dosen tetap Prodi MPEP UHAMKA. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan non probability sampling, yaitu convenience sampling berdasarkan kesediaan dan kemudahan akses untuk berpartisipasi dalam penelitian (Cohen et al., 2018). Peneliti mengirimkan pesan melalui *Whatsapp* pada seluruh dosen Prodi PEP UHAMKA, yaitu sebanyak tujuh orang, untuk meminta kesediaan mereka mengisi kuesioner disertai tautan pengisian kuesioner di *Google Forms*. Keseluruhan dosen Prodi Magister PEP UHAMKA tersebut mengirimkan tanggapan mereka secara daring.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner kepada para dosen Prodi MPEP

UHAMKA. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tanggapan dosen Prodi PEP UHAMKA tentang kepuasan dosen di UHAMKA.

#### E. Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner berbasis daring (*Google Form*). Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah pernyataan tentang data diri dosen seperti *homebase* dosen, status dosen, mulai berkerja di UHAMKA, jenis kelamin, dan riwayat pendidikan terakhir. Untuk bagian kedua adalah pernyataan tentang kepuasan dosen tetap, yang terdiri dari 6 komponen yakni:

1. Kepuasan terhadap tugas pokok,
2. Kepuasan terhadap imbalan,
3. Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir,
4. Kepuasan terhadap sarana dan prasarana,
5. Kepuasan terhadap pimpinan,
6. Kepuasan terhadap tenaga kependidikan.

Pernyataan kepuasan dosen terhadap tugas pokok di UHAMKA terdapat 11 pertanyaan dan dipaparkan pada Tabel 1, yakni sebagai berikut:

Tabel 1

#### Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok

No	Pernyataan / Indikator
1	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya
2	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi
3	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya
4	Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu

No	Pernyataan / Indikator
5	Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai
6	Menjadi pembimbing akademik mahasiswa
7	Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa
8	Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa
9	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal
10	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal
11	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah

Pernyataan kepuasan dosen terhadap imbalan di UHAMKA terdapat 7 pertanyaan dan dipaparkan pada Tabel 2, yakni sebagai berikut:

Tabel 2

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan

No	Pernyataan / Indikator
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah
2	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki
3	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan
4	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini
5	Pembagian insentif sudah sesuai

No	Pernyataan / Indikator
6	Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)
7	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA

Pernyataan kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir di UHAMKA terdapat 8 pertanyaan dan dipaparkan di Tabel 3, yakni sebagai berikut:

Tabel 3

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

No	Pernyataan / Indikator
1	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik
2	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen
3	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan
4	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA
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

Pernyataan kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana di UHAMKA terdapat 17 pertanyaan dan dipaparkan di Tabel 4, yakni sebagai berikut:

Tabel 4

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana

No	Pernyataan / Indikator
1	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen
2	Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen
3	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja
4	Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan
5	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa
6	Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)
7	Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)
8	Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)
9	Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA
10	Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran
11	Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi
12	Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan
13	Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )
14	Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas
15	Fasilitas parkir yang memadai dan aman
16	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih
17	Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana

Pernyataan kepuasan dosen terhadap pimpinan di UHAMKA terdapat 10 pertanyaan dan dipaparkan di Tabel 5, yakni sebagai berikut:

Tabel 5

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan

No	Pernyataan / Indikator
1	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen
2	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen
3	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen
4	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen
5	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen
6	Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen
7	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran 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
----	---

Pernyataan kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan di UHAMKA terdapat 6 pertanyaan dan dipaparkan di Tabel 6, yakni sebagai berikut:

Tabel 6

Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan

No	Pernyataan / Indikator
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

Kuesioner dibuat dengan menggunakan *rating scale* dalam 5 point. Semua pernyataan merupakan pernyataan positif. Untuk mendapatkan nilai kepuasan, dosen diminta memilih skor sebagaimana ditampilkan di Tabel 7, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 7

## Skala Pengukuran Kepuasan Dosen Tetap

Deskripsi	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

**F. Teknik Analisis Data**

Analisis data terkait tingkat kepuasan dosen dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan persentase, yang diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan untuk setiap indikator dihitung dengan formula sebagai berikut:  $(\text{total skor dari seluruh responden} / \text{banyaknya responden}) \times 100\%$
2. Tingkat kepuasan untuk setiap komponen dihitung dengan formula sebagai berikut:  $(\text{total skor dari seluruh indikator pada setiap komponen} / \text{banyaknya indikator}) \times 100\%$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Paparan hasil penelitian tentang kepuasan dosen tetap Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan terhadap UHAMKA akan mencakup deskripsi responden, tanggapan kepuasan dosen terhadap tugas pokok, tanggapan kepuasan dosen terhadap imbalan, tanggapan kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir, tanggapan kepuasan dosen terhadap prasarana dan sarana, tanggapan kepuasan dosen terhadap pimpinan, dan tanggapan kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan. Paparan berikutnya adalah tentang saran-saran dosen terhadap penelitian ini.

##### 1. Deskripsi Responden

Karakteristik Responden penelitian secara lengkap terdapat pada Tabel 8. Total responden secara keseluruhan terdapat tujuh orang dosen tetap dengan *homebase* Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Sekolah Pascasarjana UHAMKA. Berdasarkan Tabel 8, responden terdiri atas 57.1% dosen laki-laki dan 42.9% dosen perempuan. Sebesar 42.9% berstatus PNS dan 57.1% berstatus persyarikatan dengan 100% Pendidikan Terakhir Responden pada Strata-3. Tahun mulai bekerja di UHAMKA dibagi menjadi 2, sebelum dan 2010 dengan persentase 42,9% yakni 1 orang bulan September tahun 1985, 1 orang bulan Januari tahun 1998, dan 1 orang bulan Mei pada tahun 2010 yang masing-masing persentasenya 14,3%, sedangkan setelah 2010 dengan persentase 57,1% yang terdiri dari 2 orang pada tahun 2016 pada bulan Maret dan September dengan persentase 28,6%, 1 orang bulan Juli tahun 2017, 1 orang dosen bulan Februari pada tahun 2020 dengan persentase masing-masing sebesar 14,3%.

Tabel 8  
Karakteristik Responden

No	Data Responden	Jumlah	Persentase
1.	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	4	57.1%
	Perempuan	3	42.9%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
2.	<b>Status Dosen</b>		
	PNS	3	42,9%
	Persyarikatan	4	57.1%
	Kontrak	0	0%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
3.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	S-3	7	100%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
4.	<b>Mulai Bekerja di UHAMKA</b>		
	<b>Sebelum dan tahun 2010</b>	<b>3</b>	<b>42,9%</b>
	- September 1985	1	14,3%
	- Januari 1998	1	14,3%
	- Mei 2010	1	14,3%
	<b>Setelah tahun 2010</b>	<b>4</b>	<b>57,1%</b>
	- Maret dan September 2016	2	28,6%
	- Juli 2017	1	14,3%
	- Februari 2020	1	14,3%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

## 2. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen

Pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa dosen tetap MPEP memiliki kepuasan yang cukup tinggi dengan rata-rata persentase seluruh komponen sebesar 75,8%. Meskipun rata-rata ini cukup tinggi, terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai kepuasan yang cukup rendah, yaitu dibawah 70%. Nilai tersebut terdapat pada komponen kepuasan terhadap imbalan sebesar 69.8% dan kepuasan terhadap sarana dan prasarana sebesar 67.6%.

Selanjutnya, dari Tabel 9 ini kita dapat mengetahui urutan komponen yang memiliki nilai kepuasan tertinggi hingga terendah. Persentase kepuasan dari tinggi ke rendah secara berturut-turut adalah kepuasan terhadap tugas pokok (87.5%), kepuasan terhadap pimpinan (80.3%), kepuasan terhadap tenaga kependidikan (77.6%), kesempatan pengembangan diri dan karir (72.1%), kepuasan terhadap imbalan (69.8%), dan kepuasan terhadap sarana dan prasarana (67.6%).

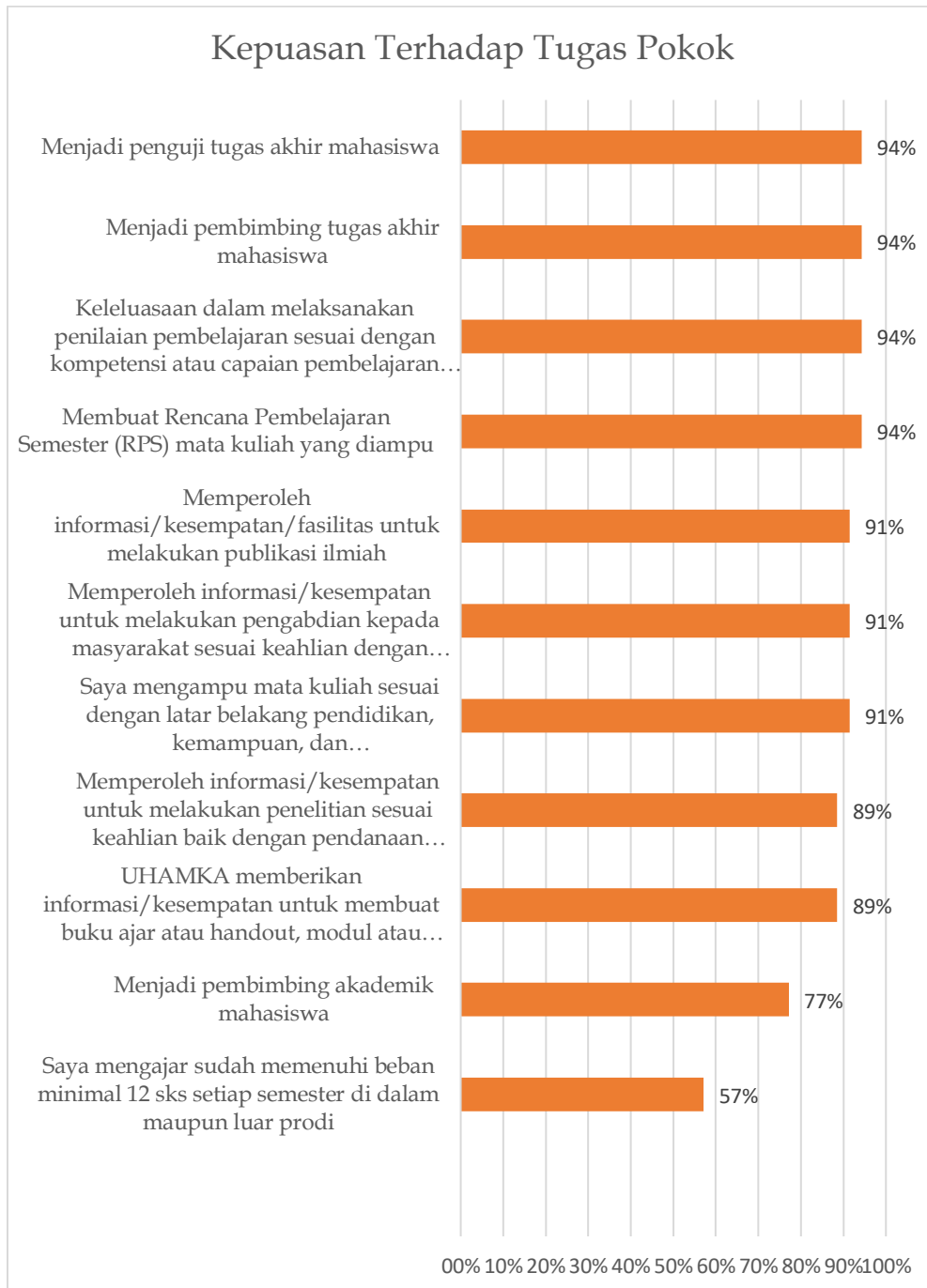
Tabel 9

Rekapitulasi Komponen Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA

NO	KOMPONEN	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
1	Kepuasan Terhadap Tugas Pokok	4.38	87.5%
2	Kepuasan Terhadap Imbalan	3.49	69.8%
3	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	3.61	72.1%
4	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	3.38	67.6%
5	Kepuasan Terhadap Pimpinan	4.01	80.3%
6	Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan	3.88	77.6%
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3.79</b>	<b>75.8%</b>

### 3. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok

Data yang terdapat pada Tabel 9 menunjukkan bahwa kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tugas pokoknya memiliki rerata kepuasan sebesar 87.5%



Gambar 2

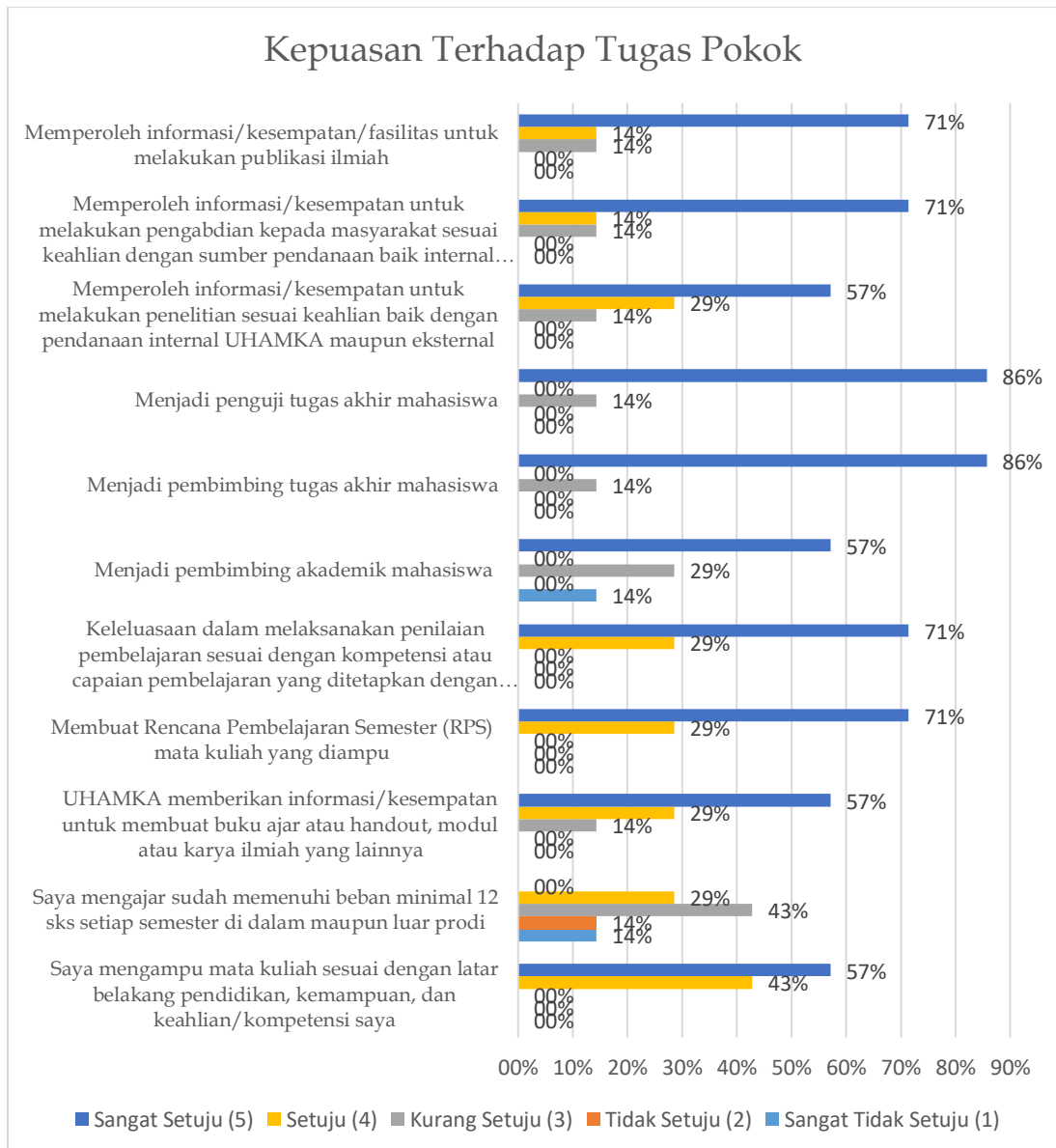
Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok

Berdasarkan Gambar 2, kepuasan pada posisi pertama diperoleh dengan persentase 94.3%. Nilai tersebut di capai pada empat indikator, yaitu *Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa, menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa, Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai, dan membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu*

Selanjutnya, kepuasan pada posisi kedua diperoleh dengan persentase 91.4%. Nilai tersebut diperoleh pada tiga indikator, yaitu *memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah, memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal, dan Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya.*

Kemudian, nilai kepuasan pada posisi ketiga yang terdapat pada Gambar 2 adalah 88.6%. Nilai tersebut terdapat dalam dua indikator, yaitu *Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal, UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya.*

Terakhir, nilai kepuasan pada posisi keempat dan kelima secara berturut adalah 77.1% dan 57.1%. Nilai 77.1% terdapat pada indikator *menjadi pembimbing akademik mahasiswa* dan Nilai 57.1% terdapat pada indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi*



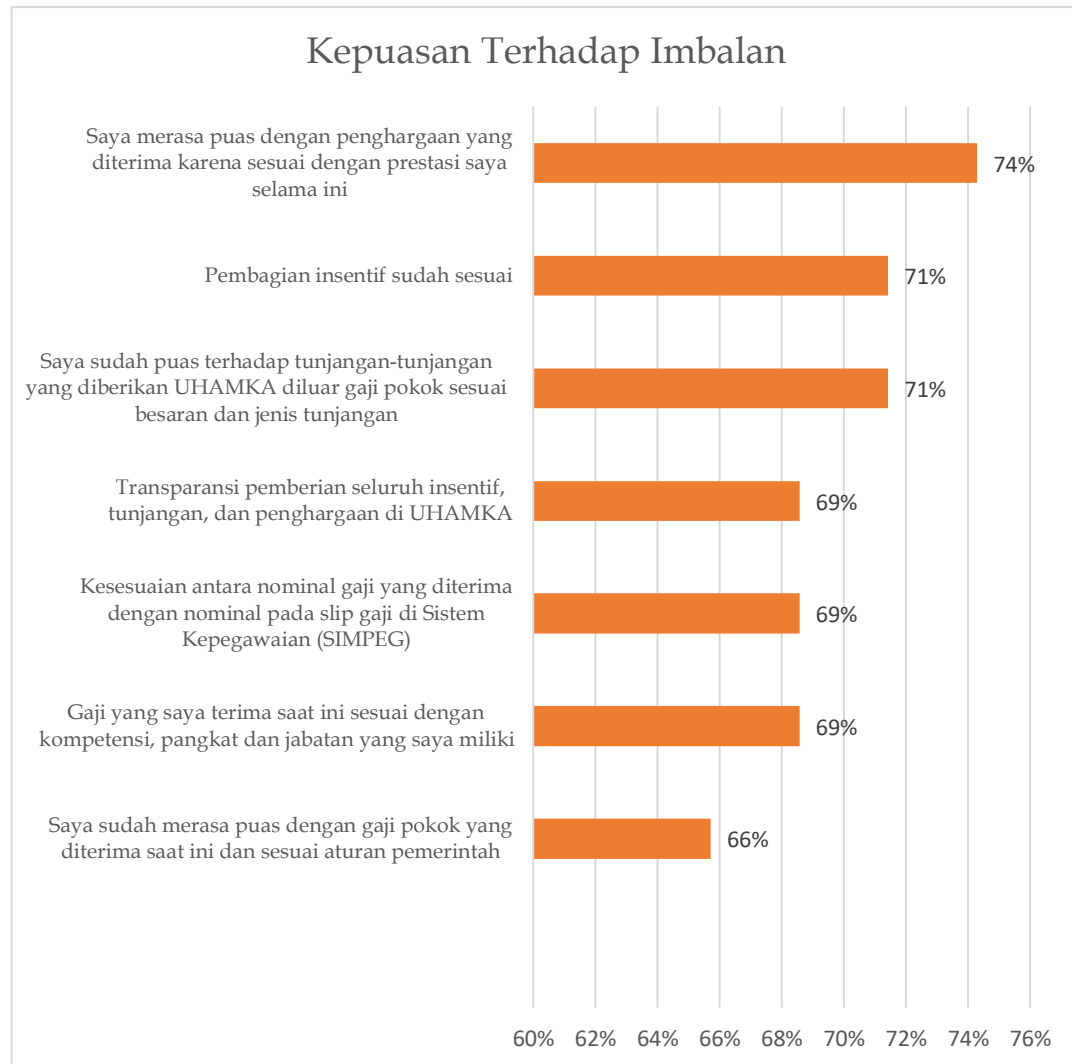
Gambar 3. Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Tugas Pokok

Secara umum, setiap indikator memperoleh respon yang bervariasi dari dosen PEP. Pada gambar 3 menunjukkan bahwa pilihan sangat setuju dipilih cukup banyak oleh dosen PEP. Dari 11 indikator, 10 indikator memiliki nilai paling tinggi pada pilihan sangat setuju. Nilai tersebut cukup bervariasi, yaitu dari 57.1% sampai dengan 85.7%. Nilai tersebut dapat diartikan 4-6 orang memilih pilihan sangat setuju. Selain itu, Indikator yang memiliki nilai yang cukup kurang adalah indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi*.



#### 4. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan

Data yang terdapat pada Tabel 9 menunjukkan bahwa kepuasan dosen tetap MPEP terhadap imbalan memiliki rerata kepuasan sebesar 69.8%

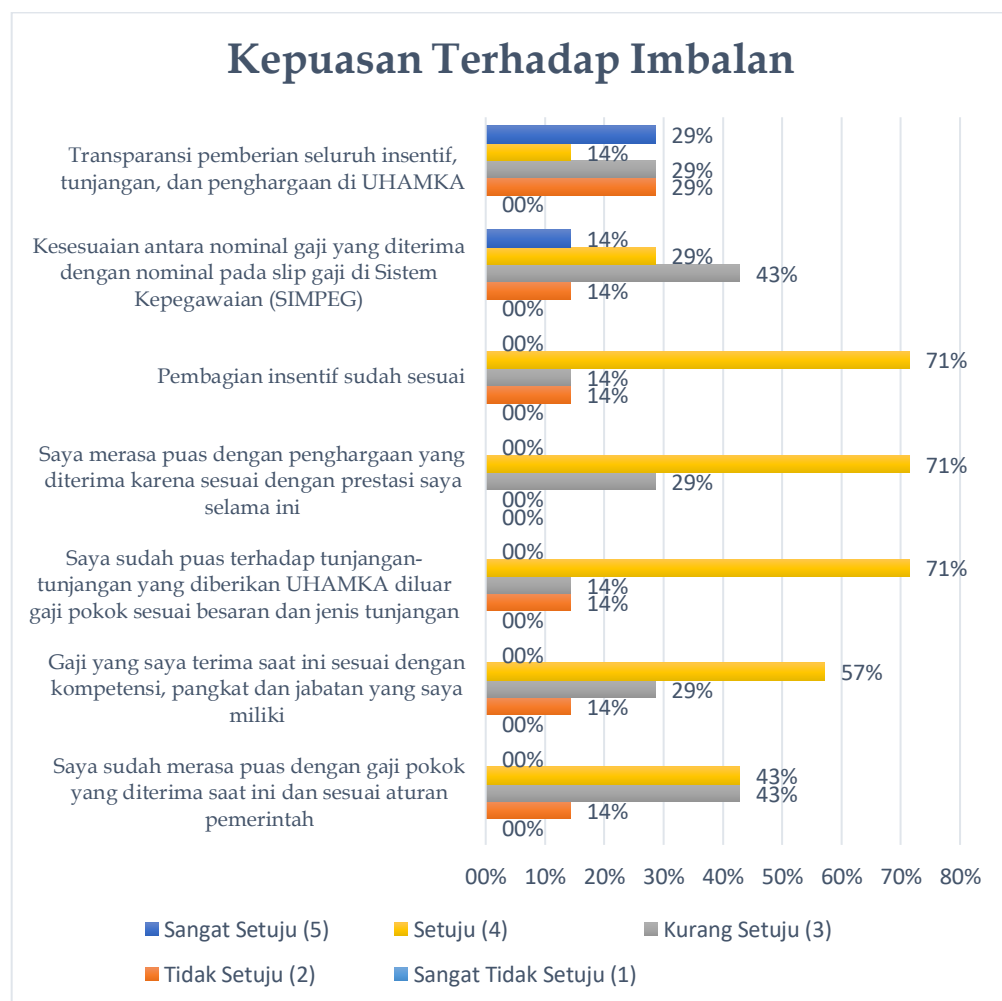


Gambar 4

#### Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan

Sebagaimana yang ditunjukkan pada Gambar 4, dapat diperoleh informasi bahwa nilai kepuasan paling tinggi atau pada posisi pertama adalah 74.3%. Nilai tersebut terdapat pada indikator *Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini*. Nilai kepuasan pada posisi berikutnya adalah 71.4%. Nilai tersebut terdapat pada dua indikator yaitu *pembagian insentif sudah sesuai* dan *Saya sudah puas terhadap*

tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan. Nilai kepuasan pada posisi ketiga adalah 68.6%. Nilai tersebut terdapat pada tiga indikator yaitu *Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA* ; *Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di sistem kepegawaian (SIMPEG)*; *Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat, dan jabatan yang saya miliki*. Terakhir, nilai kepuasan terendah adalah 65.7% dengan indikator *Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai dengan aturan pemerintah*



Gambar 5

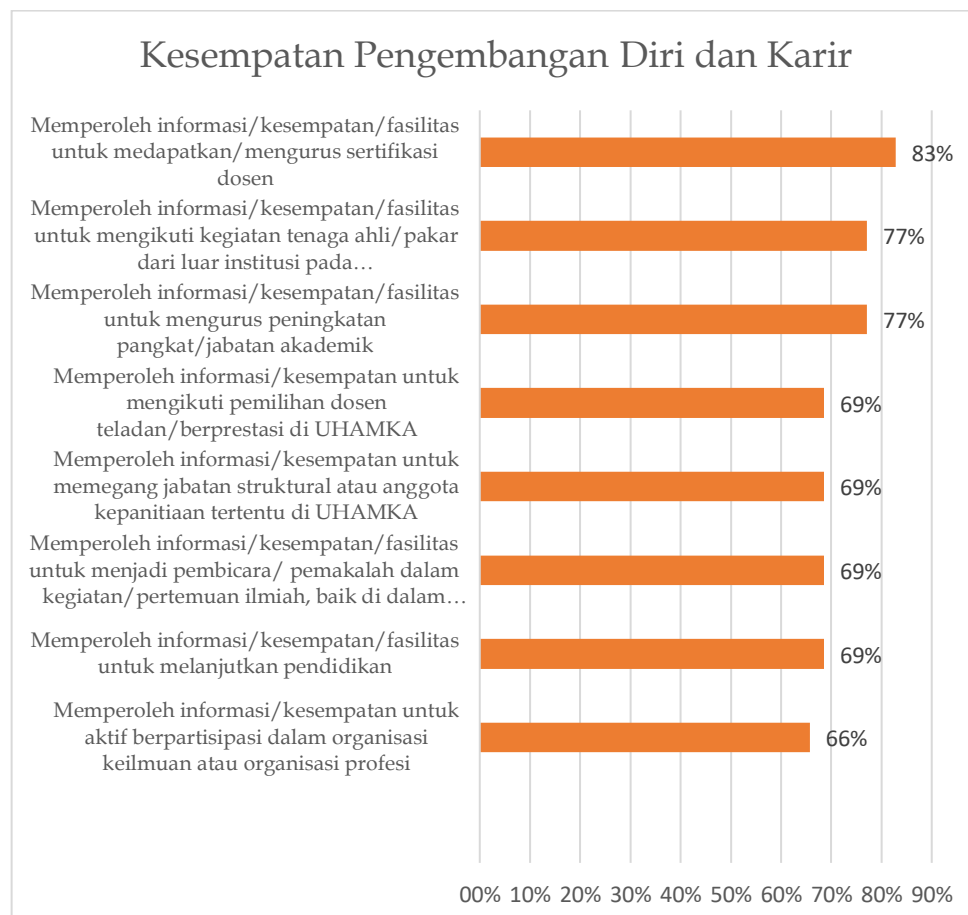
### Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Imbalan

Secara umum, setiap indikator memperoleh respon yang bervariasi dari dosen PEP. Pada gambar 5 menunjukkan bahwa pilihan setuju dan sangat

setuju dipilih cukup banyak oleh dosen PEP. Dari 7 indikator, 5 indikator memiliki nilai paling tinggi pada pilihan setuju. Nilai tersebut cukup bervariasi, yaitu dari 42.9% sampai dengan 71.4%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 3-5 orang memilih pilihan setuju. Selain itu, Indikator yang memiliki nilai yang cukup kurang adalah indikator *Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA dan Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)*

## 5. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Dan Karir

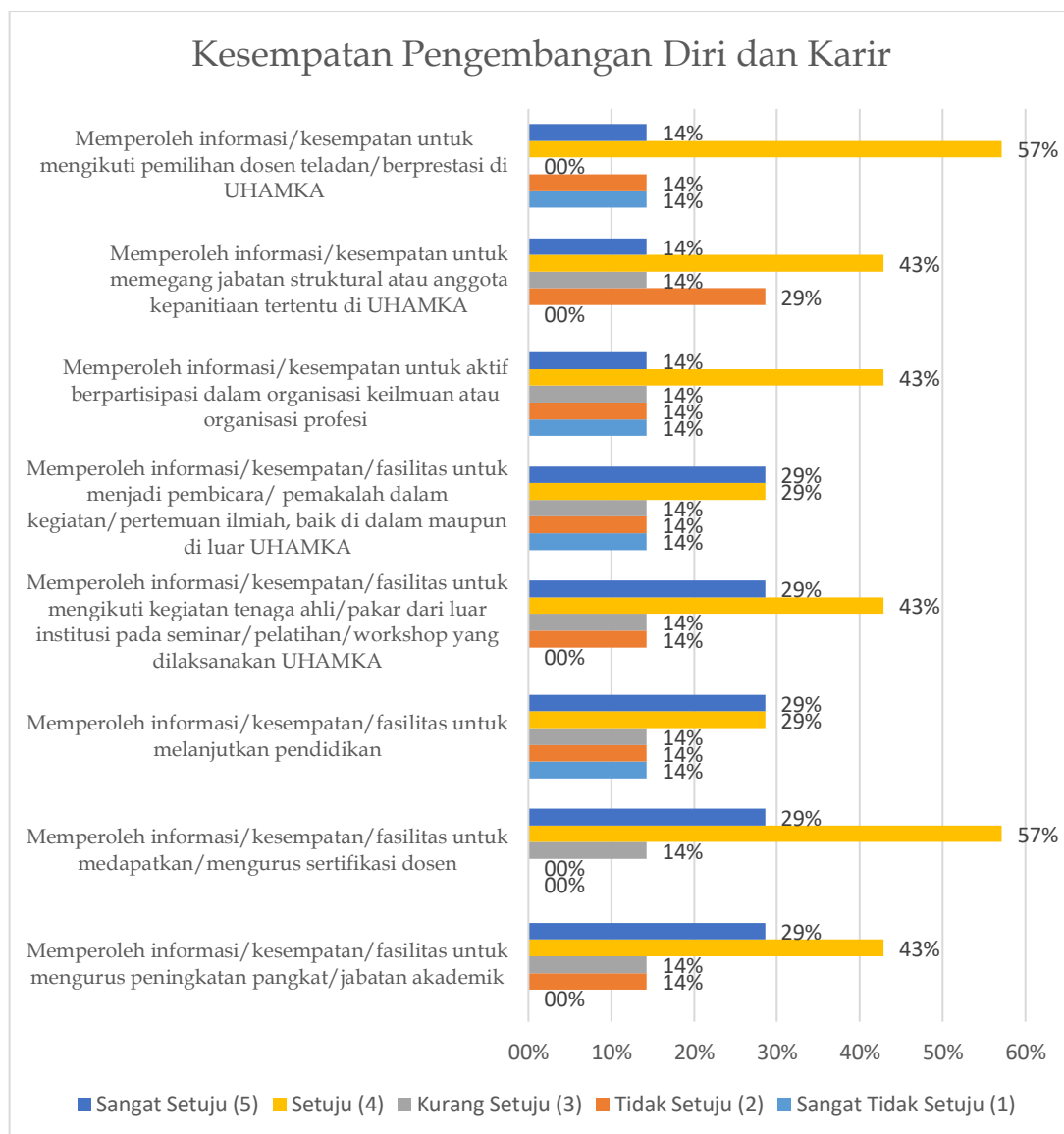
Data yang terdapat pada Tabel 9 menunjukkan bahwa kepuasan dosen tetap MPEP terhadap kesempatan pengembangan diri memiliki rerata kepuasan sebesar 72.1%.



Gambar 6

**Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir**

Dari gambar grafik yang ke enam ini, dapat diperoleh informasi bahwa nilai kepuasan dengan posisi tertinggi adalah 82.9% dengan indikator *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen*. Nilai kepuasan pada posisi kedua sebesar 77.1%. Nilai tersebut di peroleh pada dua indikator, yaitu *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA* dan *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik*. Selanjutnya, nilai kepuasan pada posisi ketiga yakni 68.6%. Nilai tersebut terdapat pada empat indikator yang terdiri dari: *Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA*, *Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA*, *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA*, *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan*. Terakhir, nilai kepuasan terendah adalah 65.7% dengan indikator *Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi*.



Gambar 7

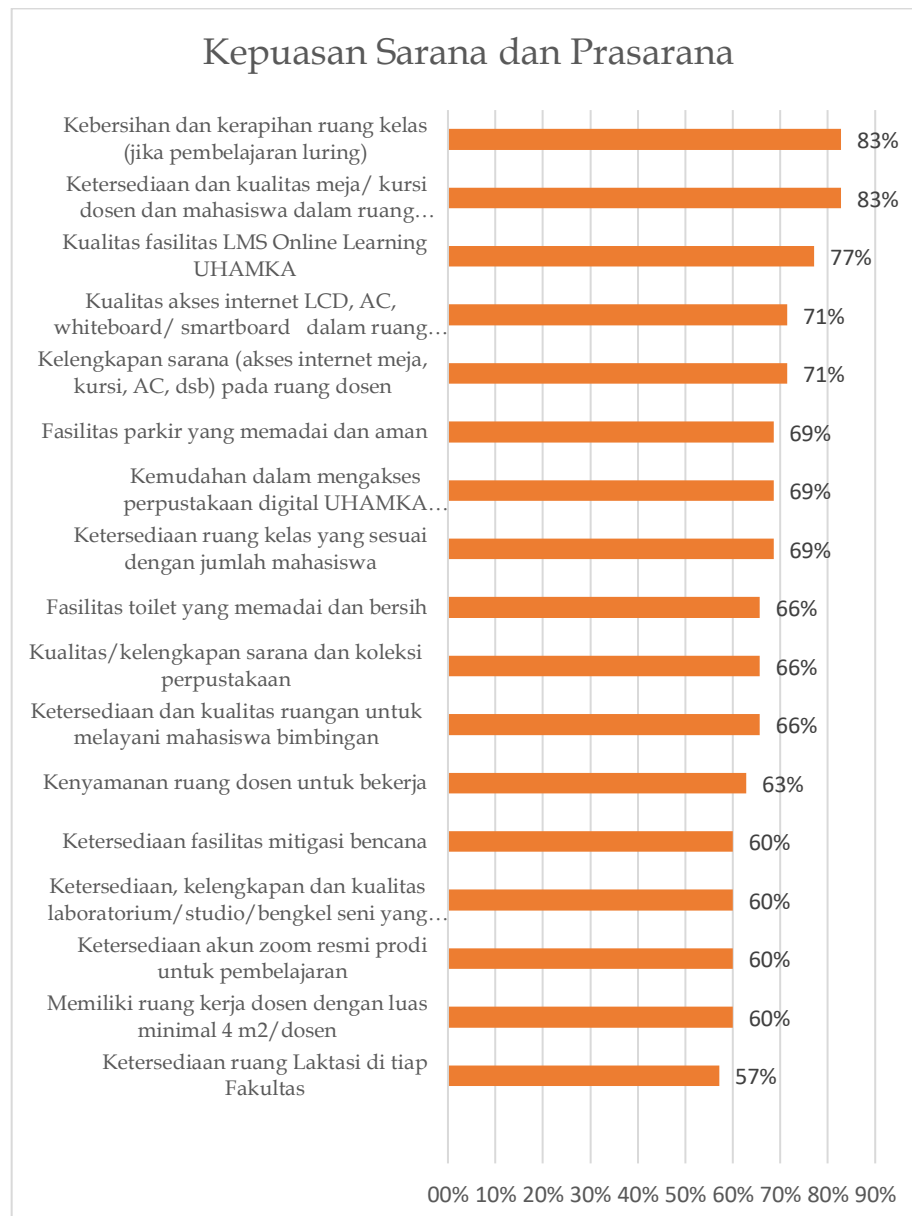
#### Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

Data yang disajikan pada gambar 7 menunjukkan bahwa pilihan setuju cukup mendominasi pilihan dari dosen. Dari delapan indikator, enam indikator menunjukkan nilai tertinggi pada pilihan setuju dengan persentase pada kisaran 42.9% hingga 57.1%. Angka tersebut menunjukkan bahwa 3-4 orang memilih pilihan setuju. Selain itu, terdapat dua indikator yang memiliki pilihan kurang setuju kebawah yang paling dominan. Kedua indikator tersebut adalah *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan* dan *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi*

*pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA.*

## 6. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana

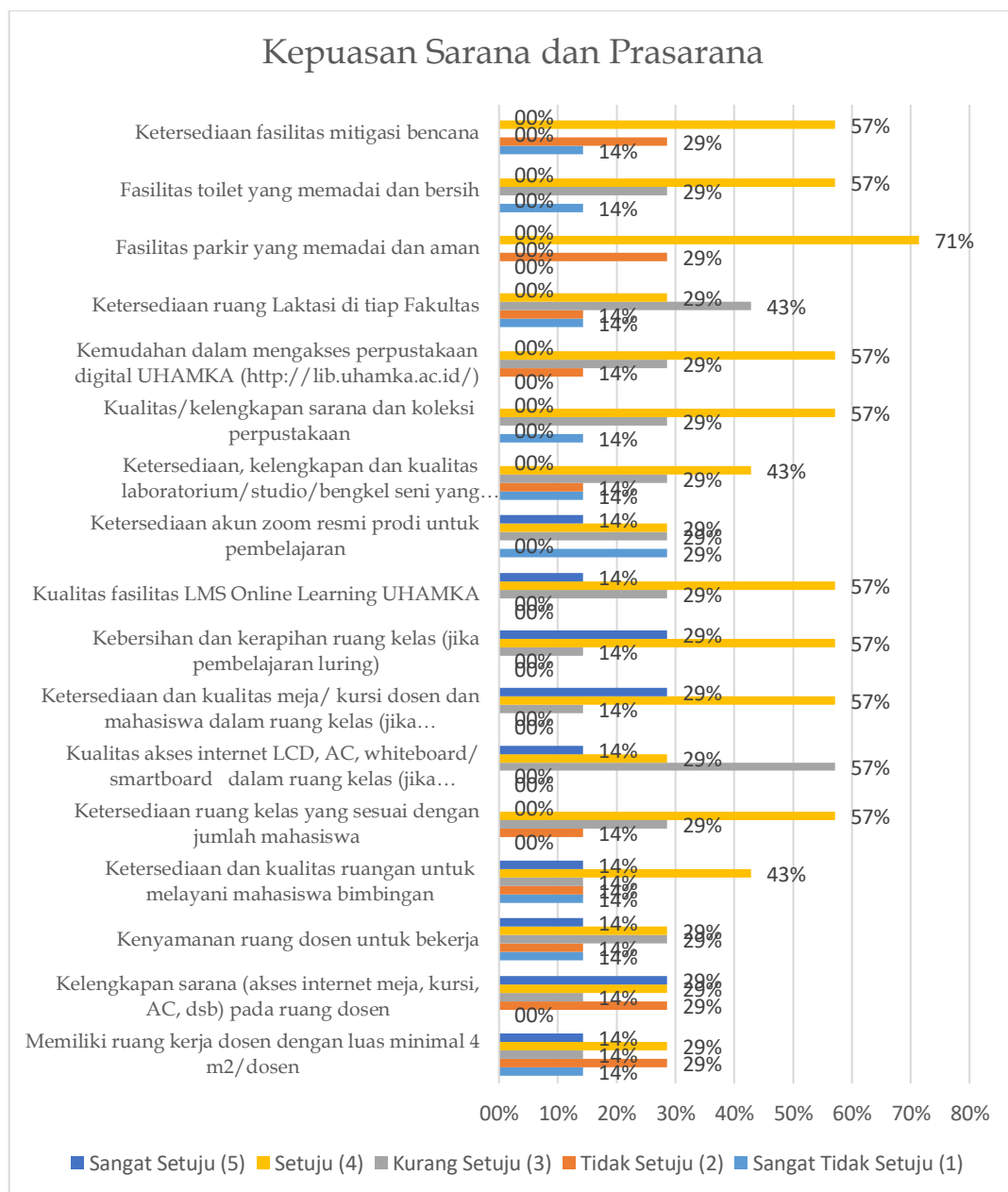
Hasil analisis data yang ditunjukkan pada Tabel 9 menyatakan bahwa rata-rata kepuasan dosen tetap MPEP terhadap sarana dan prasarana sebesar 67.6%. Nilai ini cukup rendah sehingga perlu diberikan perhatian.



Gambar 8

Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap Sarana dan Prasarana

Berdasarkan Gambar 8, terdapat tujuh belas indikator pada komponen kepuasan terhadap sarana dan prasarana dengan persentase kepuasa dari tinggi ke rendah yaitu 82.9%, 77.1%, 71.4%, 68.6%, 65.7%, 62.9, 60%, dan 57.1%. Nilai 82.9% terdapat pada dua indikator, yakni *Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)*, serta *Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)*. Kemudian nilai 77.1% terdapat pada indikator kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA. Lalu nilai 68.6% terdapat pada tiga indikator, yaitu *Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA (<http://lib.uhamka.ac.id/>)*, *Fasilitas parkir yang memadai dan aman*, serta *Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa..* Nilai selanjutnya adalah 65.7% yang terdapat pada tiga indikator, yaitu *Fasilitas toilet yang memadai dan bersih*, *Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan*, serta *Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan*. Nilai selanjutnya adalah 62.9% pada indikator *Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja*. Kemudian, nilai 60.% terdapat pada 4 indikator, yaitu *Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana*, *Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi*, *Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran*, *Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m<sup>2</sup>/dosen*. Terakhir nilai sebesar 57.1% pada indikator *Ketersediaan ruang laktasi di tiap fakultas*. Rendahnya hampir sebagian besar indikator pada komponen patut menjadi perhatian fakultas agar kinerja dosen dapat meningkat.



Gambar 9

### Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana

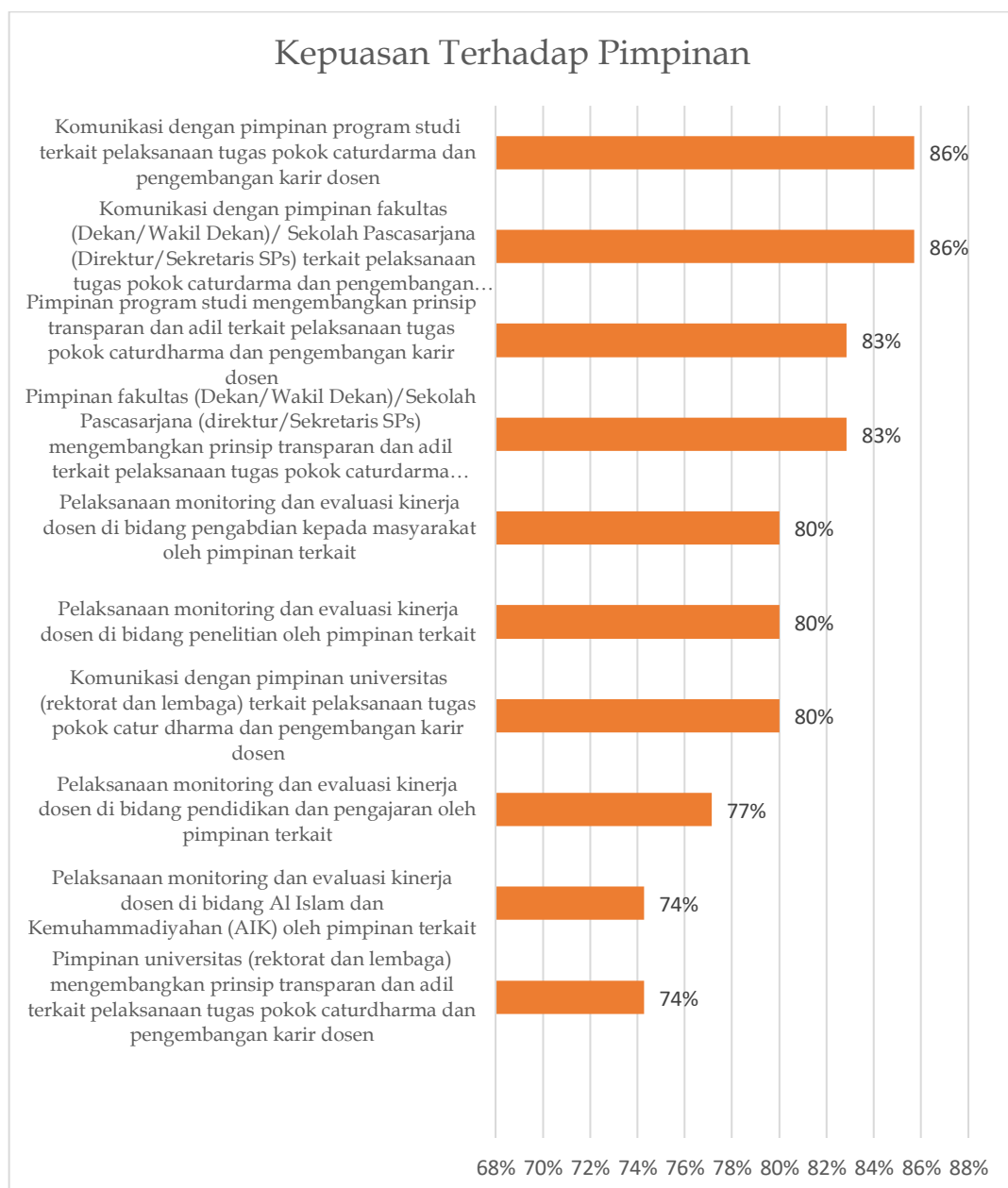
Pada Gambar 9, dapat diketahui bahwa terdapat 10 indikator dari 17 indikator yang memiliki pilihan dominan setuju dan sangat setuju, lalu ketujuh indikator lainnya memperoleh penilaian kurang setuju hingga sangat tidak setuju dari dosen tetap PEP. Sepuluh indikator tersebut memiliki nilai 57.1% hingga 71.4%. Dari 17 indikator, terdapat 2 indikator yang cukup mengkhawatirkan karena sebagian besar dosen memiliha kurang setuju hingga tidak setuju. Indikator tersebut adalah *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap*



*Fakultas dan Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)*

## 7. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan

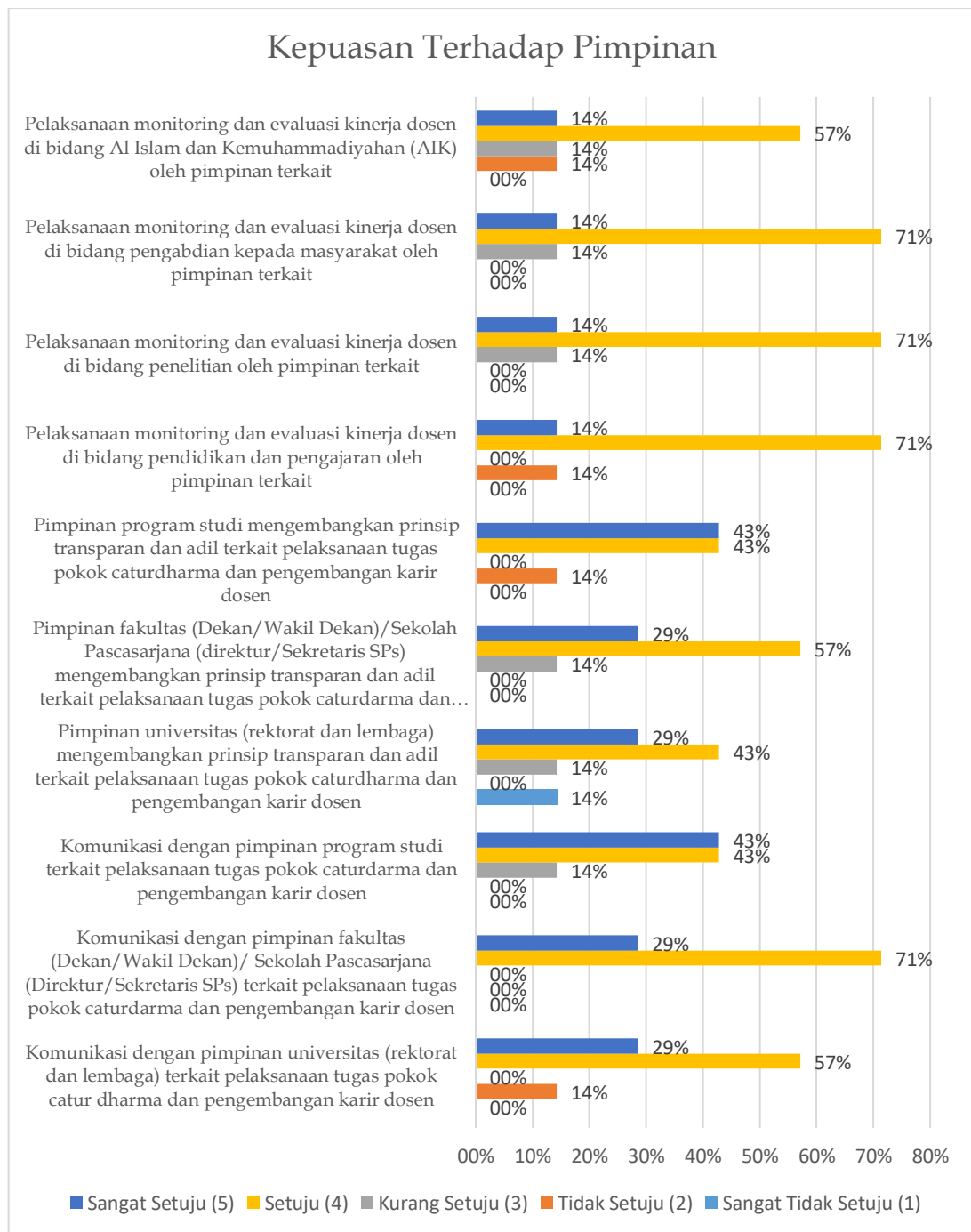
Hasil analisa data yang ditunjukkan oleh Tabel 9 menyatakan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap pimpinan memiliki persentase rata-rata komponen sebesar 80.3%. Nilai tersebut termasuk baik karena masuk dalam kategori tertinggi kedua.



Gambar 10

## Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 10, dapat diketahui bahwa terdapat sepuluh indikator dengan rerata persentase kepuasan dari tinggi kerendah, yaitu 85.7%, 82.9%, 80%, 77.1%, dan 74.3%. Nilai 85.7% terdapat pada dua indikator yaitu *Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen dan Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen*. Selanjutnya nilai 82.9% terdapat pada indikator *Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen, Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen*. Berikutnya, nilai 80.0% terdapat pada tiga indikator, yaitu *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait, Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait, Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen*. Selanjutnya nilai 77.1% terdapat pada indikator *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait*. Terakhir, nilai terendah sebesar 74.3% terdapat pada indikator *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyahhan (AIK) oleh pimpinan terkait, Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen*



Gambar 11

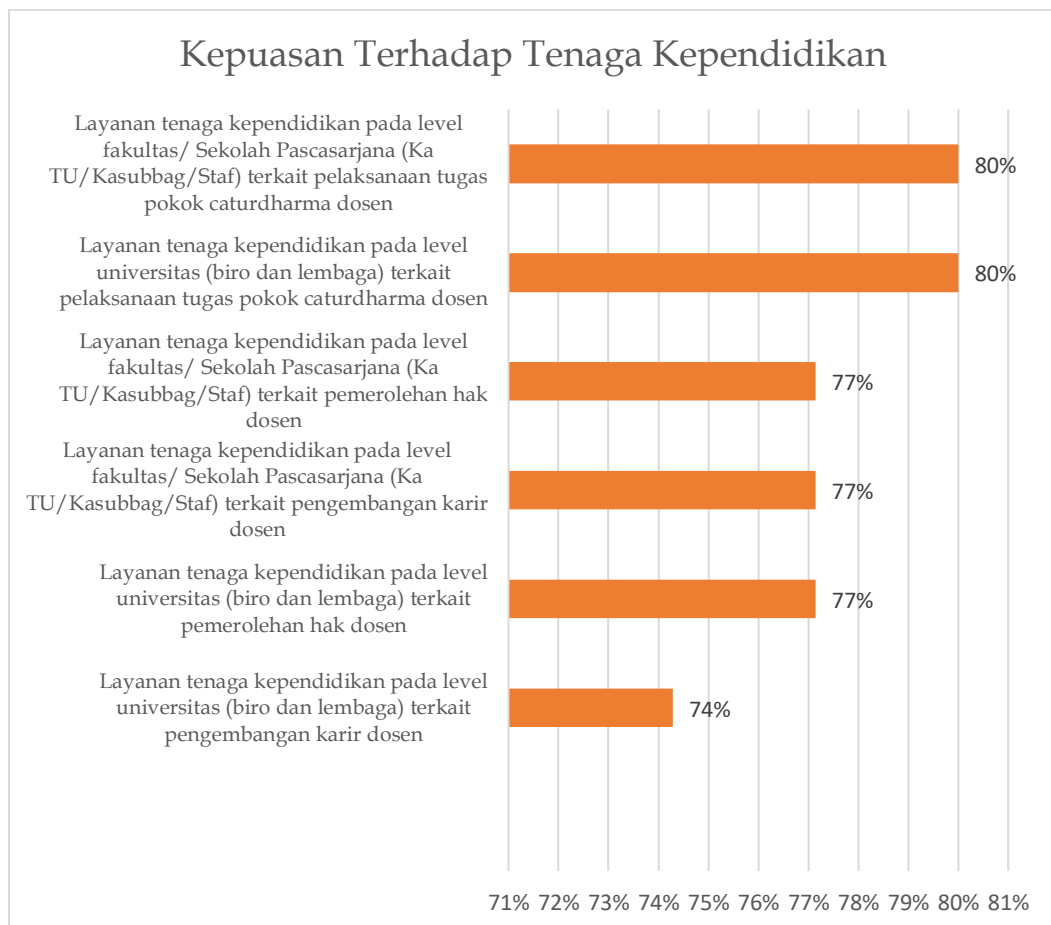
### Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan

Berdasarkan Gambar 11, dapat diketahui bahwa sebagian besar dosen memilih setuju hingga sangat setuju pada seluruh indikator. Nilai tiap indikator berkisar antara 42.9% sampai 71.4% pada pilihan setuju dan 14.3%

sampai 42.9% pada pilihan sangat setuju. Indikator-Indikator pada komponen ini juga tidak dipilih secara dominan pada opsi kurang setuju hingga sangat tidak setuju.

## 8. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan

Hasil analisa data yang ditunjukkan oleh Tabel 9 menyatakan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan memiliki persentase rata-rata sebesar 77.6%. Komponen ini menjadi yang tertinggi ke tiga setelah komponen tugas pokok dan pimpinan.

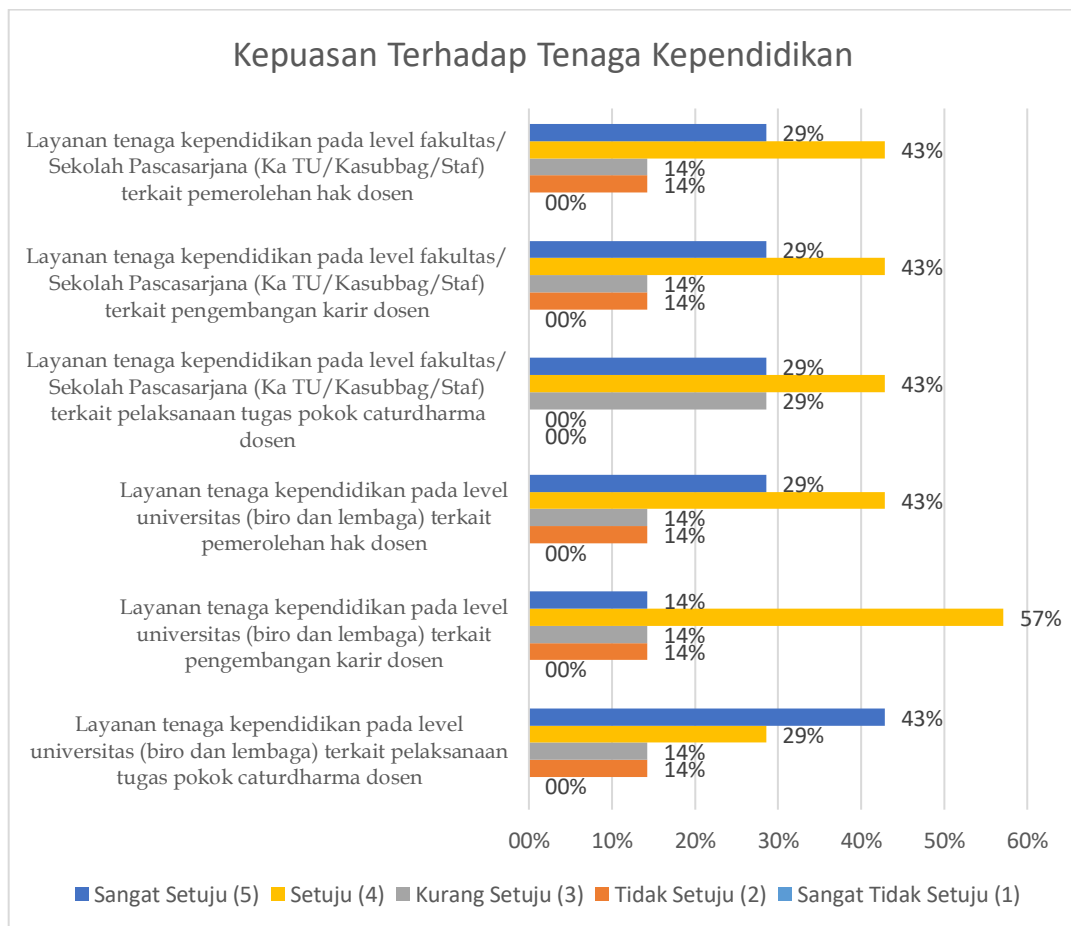


Gambar 12. Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan

Berdasarkan grafik pada Gambar 12, terdapat enam indikator tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan. Ada dua indikator memperoleh persentase tertinggi sebesar 80%, yakni indikator *Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait*

pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen dan Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen.

Pada posisi berikutnya, terdapat tiga indikator yang memperoleh persentase kepuasan sebesar 77.1%, yaitu Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen, Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen, dan Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen. Terakhir, terdapat satu indikator dengan persentase sebesar 74.3%, yaitu Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen.



Gambar 13

### Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Gambar 13, semua indikator memperoleh lebih besar pada opsi setuju hingga sangat setuju. Opsi setuju berada diantara 28.6% hingga 57.1% dan opsi sangat setuju berada pada 28.6% sampai 42.9%.

## B. Pembahasan

Dari enam komponen yang dijadikan penilaian, komponen dengan hasil yang paling memuaskan hingga kurang memuaskan kepuasan terhadap tugas pokok (87.5%), kepuasan terhadap pimpinan (80.3%), kepuasan terhadap tenaga kependidikan (77.6%), kesempatan pengembangan diri dan karir (72.1%), kepuasan terhadap imbalan (69.8%), dan kepuasan terhadap sarana dan prasarana (67.6%).

Kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tugas pokok tertinggi terdapat pada empat indikator, yaitu *Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa, Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa, Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai, dan Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu*. Hal ini sejalan dengan kebijakan prodi yang memberikan keleluasaan kepada tiap dosen untuk mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan kemampuan dosen dan mahasiswa. Pada indikator ini yang perlu diperhatikan adalah indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi*. Indikator ini perlu dicari solusinya agar tidak dosen dapat memenuhi beban minimal.

Komponen kepuasan dosen terhadap imbalan memiliki nilai yang cukup rendah (kurang dari 70). Komponen ini hendaknya diberikan perhatian lebih karena menyangkut dengan kesejahteraan dosen. Dari tujuh indikator, indikator tertinggi terdapat pada *Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini dengan persentase 74.3* dan indikator terendah terdapat pada indikator *Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah, Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya milik, Kesesuaian antara nominal gaji yang*

*diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG), Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA.*

Pada komponen kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir, reratanya adalah 72.1%. Nilai tersebut cukup baik dan masuk dalam posisi ke-empat. Indikator terbaik pada komponen ini adalah *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen memiliki persentase terbesar dengan nilai sebesar 82.9%*. Indikator terendah pada kompoenen ini terdapat pada lima kompenen. Hal ini perlu diperhatikan karena pengembangan diri dan karir bagi merupakan satu hal yang dapat meningkatkan kualitas pribadi dosen.

Pada komponen kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana, terdapat tujuh belas indikator yang ditanyakan. Rerata nilai kepuasan pada kompenen ini termasuk yang paling rendah, yaitu sebesar 67.6%. Rendahnya nilai tersebut tergambar pada dua belas indikator yang meraih nilai dibawah 70%, . hanya tiga indikator yang memiliki nilai 70-an % dan dua indikator yang meraih 80-an%. Komponen ini sangat perlu diperhatikan lebih dalam karena sarana dan prasarana merupakan penunjang penting bagi dosen dalam kegiatan belajar mengajar.

Komponen kepuasan dosen terhadap pimpinan merupakan komponen rata-rata tertinggi kedua yang dapat mencapai rerata kepuasan sebesar 80.30%. Pada kompenen ini, sebagian besar dosen setuju dengan sepuluh indikator yang tersedia. Meskipun sudah cukup baik, komponen ini tentunya perlu ditingkatkan agar nilai kepuasan semakin meningkat.

Komponen kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan sudah cukup baik. Komponen ini menempati posisi ketiga setelah kepuasan terhadap tugas pokok dan pimpinan. Terdapat enam indikator tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan. Adapun dua indikator memperoleh persentase tertinggi sebesar 80% yakni indikator *Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen, Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen.* Kemudian

indikator terendah adalah *Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen (74.3%)*.

Meskipun rata-rata kepuasan sudah baik pada beberapa komponen, terdapat beberapa indikator yang membutuhkan perhatian lebih lanjut karena memiliki kepuasan di bawah 70%. Indikator yang memiliki kepuasan di bawah 70% terdiri dari 12 indikator pada komponen kepuasan terhadap sarana dan prasarana, 5 indikator pada komponen kesempatan pengembangan diri dan karir, 4 indikator pada kepuasan terhadap imbalan, dan 1 indikator pada kepuasan terhadap tugas pokok. Dari 22 indikator yang memiliki nilai dibawah 70%, terdapat 2 indikator terendah dengan nilai 57.1%. Indikator terendah tersebut terdapat pada kepuasan terhadap tugas pokok sebanyak 1 indikator dan kepuasan terhadap sarana dan prasarana sebanyak 1 indikator. Satu indikator terendah pada kepuasan terhadap tugas pokok adalah *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* dan satu indikator terendah pada kepuasan terhadap sarana dan prasarana adalah *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas*. Indikator lain yang memiliki nilai dibawah 70% tersaji pada Tabel 10, dibawah ini

Tabel 10

Indikator dengan nilai dibawah 70%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
1	2	3	4	5
1	Kepuasan Terhadap Tugas Pokok	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi	2.86	57.1%
2	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas	2.86	57.1%
3	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen	3.00	60.0%
4	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran	3.00	60.0%
5	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas	3.00	60.0%



No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
		laboratorium/ studio/bengkel seni yang menunjang prodi		
6	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana	3.00	60.0%
7	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	3.14	62.9%
8	<b>Kepuasan Terhadap Imbalan</b>	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah	3.29	65.7%
9	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	3.29	65.7%
10	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	3.29	65.7%
11	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	3.29	65.7%
12	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih	3.29	65.7%
13	<b>Kepuasan Terhadap Imbalan</b>	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki	3.43	68.6%
14	<b>Kepuasan Terhadap Imbalan</b>	Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)	3.43	68.6%
15	<b>Kepuasan Terhadap Imbalan</b>	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA	3.43	68.6%
16	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan	3.43	68.6%
17	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	3.43	68.6%
18	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural	3.43	68.6%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
		atau anggota kepanitiaian tertentu di UHAMKA		
19	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA	3.43	68.6%
20	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	3.43	68.6%
21	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )	3.43	68.6%
22	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Fasilitas parkir yang memadai dan aman	3.43	68.6%

## BAB V

### RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

#### A. Rencana Tindak Lanjut

Dari enam komponen yang dijadikan penilaian, komponen dengan hasil yang paling memuaskan hingga kurang memuaskan, yaitu kepuasan terhadap tugas pokok (87.5%), kepuasan terhadap pimpinan (80.3%), kepuasan terhadap tenaga kependidikan (77.6%), kesempatan pengembangan diri dan karir (72.1%), kepuasan terhadap imbalan (69.8%), dan kepuasan terhadap sarana dan prasarana (67.6%).

Meskipun rata-rata kepuasan sudah baik pada beberapa komponen, terdapat 22 indikator yang membutuhkan perhatian lebih lanjut karena memiliki kepuasan di bawah 70%. Karena indikator yang memiliki nilai 70% cukup banyak, pada rencana tindak lanjut kali ini akan difokuskan pada indikator yang memiliki kepuasan kurang dari sama dengan 60%. Berdasarkan Tabel 10, terdapat satu indikator pada komponen tugas pokok, yaitu *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi*. Lalu terdapat 5 indikator pada sarana dan prasarana, yaitu *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas, Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m<sup>2</sup>/dosen, Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran, Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi, Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana*.

Tabel 11

#### Temuan dan Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
1.	Komponen kepuasan terhadap tugas pokok pada Indikator <i>Saya mengajar sudah</i>	Mengadakan pertemuan program studi untuk mendata dosen yang belum	Agustus 2023	Rp 1.000.000

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
	<i>memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi dengan persentase 57.1%</i>	memenuhi beban minimal 12 sks dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya pemenuhan beban mengajar dosen.		
2.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas</i> 57.1%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait pengadaan ruang laktasi bagi dosen dan tenaga kependidikan yang menyusui	Agustus 2023	Rp 1.000.000
3.	Komponen kepuasan terhadap sarana dan prasarana pada indikator <i>Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m<sup>2</sup>/dosen dengan persentase 60%</i>	Mengadakan pertemuan program studi untuk mendata dosen yang belum memiliki ruang kerja memadai.	Agustus 2023	Rp 1.000.000
4.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan akun zoom resmi prodi</i>	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan program studi terkait ketersediaan	November 2023	Rp 1.000.000

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
	<i>untuk pembelajaran dengan persentase 60%</i>	akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran.		
5.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi</i> dengan persentase 60%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan program studi terkait ketersediaan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni	November 2023	Rp 1.000.000
6.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana</i> dengan persentase 60%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan program studi terkait ketersediaan mitigasi bencana	November 2023	Rp 1.000.000

## B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan-temuan survey kepuasan dosen tetap Program Studi Magister PEP terhadap UHAMKA, Tim Penjamin Mutu PEP UHAMKA merekomendasikan sebagai berikut:

1. Pimpinan Program Studi PEP dan Pimpinan Sekolah Pascasarjana UHAMKA perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan dosen tetap PEP UHAMKA terkait tugas pokok menjadi pembimbing akademik, pemenuhan beban minimal 12 sks per semester, dan penyampaian

informasi terkait publikasi ilmiah serta mengambil langkah-langkah untuk memenuhi tugas pokok tersebut.

2. Pimpinan Sekolah Pascasarjana UHAMKA ataupun Pimpinan pada tingkat universitas perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan prasarana dan sarana, khususnya pengadaan akun zoom resmi untuk pembelajaran online, pengadaan ruang laktasi bagi dosen dan tenaga kependidikan yang menyusui, ketersediaan dan kelengkapan studio/laboratorium/bengkel seni, dan ketersediaan mitigasi bencana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/jgr-01-2020-0010>
- Bakotic, D. 2016. Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29 (1): 118-130
- Bäker, A., & Goodall, A. H. (2020). Feline followers and “umbrella carriers”: Department Chairs’ influence on faculty job satisfaction and quit intentions. *Research Policy*, 49(4), 103955. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103955>
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job satisfaction among University faculty: Individual, work, and institutional determinants. *Journal of Higher Education*, 82(2), 154–186. <https://doi.org/10.1353/jhe.2011.0011>
- Cohen, L., Manion, L., & Keith Morrison. (2018). *Research Methods in Education* (Eighth).
- Gui-Xia Wang dan Rahshi, A., M. 2022. Job Satisfaction As The Mediator Between A Learning Organization And Organizational Commitment Among Lecturers. *European Journal of Education Research*, 11(2): 847-858.
- Griffin, K (2006). Striving for success: a qualitative exploration of competing theories of high-achieving black college students' academic motivation, *Journal of Higher Education*, 47 : 384-400
- Jabbar, M., N. dan Hussin, F. 2019. Quality Management As A Strategic Tool To Enhance The Relationship Between Leaders’ Behavior And Lecturers’ Job Satisfaction. *International Journal of Higher Education*, 8(3): 36-46
- Kakada, P., & Deshpande, Y. M. (2021). Working conditions and effective supervision: Does it matter for engineering faculty job satisfaction. *International Journal of Electrical Engineering and Education*, 58(2), 101–112. <https://doi.org/10.1177/0020720918815998>
- Larson, L. M., Seipel, M. T., Shelley, M. C., Gahn, S. W., Ko, S. Y., Schenkenfelder, M., Rover, D. T., Schmittmann, B., & Heitmann, M. M. (2019). The Academic Environment and Faculty Well-Being: The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 167–182. <https://doi.org/10.1177/1069072717748667>

- Metheny, G. A., West, G. "Bud," Winston, B. E., & Wood, J. "Andy." (2015). Faculty in Faith-Based Institutions: Participation in Decision-Making and Its Impact on Job Satisfaction. *Journal of Research on Christian Education*, 24(2), 144-168. <https://doi.org/10.1080/10656219.2015.1052165>
- Munyengabe, S., He Haiyan, Zhao Yiyi, dan Shan Jiefei. 2017. Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a chinese university. *Eurasia Journal of Mathematics Science ang Technology Education*, 13 (10): 1305-8215
- Muzaache. 2021. *Managing Human Resources on Property Business as Competitive Advantage*. Indonesia: Guepedia.
- Osakwe. 2014. Factors Affecting Motivation And Job Satisfaction Of Academic Staff Of Universities In South-South Geopolitical Zone Of Nigeria. *International Education Studies*, 7(7): 43-511
- Paposa, K. K., & Kumar, Y. M. (2019). Impact of Training and Development Practices on Job Satisfaction: A Study on Faculty Members of Technical Education Institutes. *Management and Labour Studies*, 44(3), 248-262. <https://doi.org/10.1177/0258042x19851649>
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F., & Grncarovska, S. P. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. Bulgarian Comparative Education Society.
- Sukirno. 2020. Dataset Of Lecturer Performance Appraisal. *Data in Brief*, 32: 1-15
- Tentama, F. 2020. Construct Validity Of The Job Satisfaction Among Lecturers: An Analysis Of Confirmatory Factors. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9 (2): 2298-2303.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (2005).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (2012).



## LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI

1. **Elin Driana, PhD** lahir di Bandung pada tanggal 13 Juli 1969. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Matematika di Institut Teknologi Bandung pada tahun 1994, pendidikan S2 pada Program Studi Teknik dan Manajemen Industri di Institut Teknologi Bandung pada tahun 2001, pendidikan S2 pada Southeast Asia Studies Program, Center for International Studies di Ohio University, Amerika Serikat, dan pendidikan S3 pada program Educational Research and Evaluation di Ohio University, Amerika Serikat. Saat ini berstatus sebagai dosen tetap di Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta (UHAMKA). Mengajar mata kuliah Asesmen Berbasis Kelas, Metodologi Penelitian Kualitatif, dan Research Methods in TESL. Penelitian-penelitian yang dilakukan terutama fokus pada asesmen berbasis kelas, tes terstandar, penerimaan peserta didik baru, dan sistem seleksi masuk perguruan tinggi. Telah menulis lebih dari 30 artikel opini tentang pendidikan yang diterbitkan di media massa nasional, seperti Kompas, Media Indonesia, Republika, Jawa Pos, dan Pikiran Rakyat.
2. **Rini Yaumi Habibah, S. TP.** lahir di Jakarta pada tanggal 24 Januari 1996. Peneliti menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi Teknologi Pangan, Institut Pertanian Bogor pada tahun 2018. Saat ini bekerja sebagai karyawan swasta pada salah satu lembaga konsultan. Saat ini menempuh pendidikan S2 pada Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta.

## LAMPIRAN 2 DATA

Tabel 12. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok

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

Tabel 13. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan

Responden	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini	Pembagian insentif sudah sesuai	Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA
1	3	3	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	5
3	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	2

Tabel 14. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

Responden	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA
1	5	4	1	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	2	1	1	2	1
4	3	4	4	3	3	3	3	2
5	4	4	5	5	4	4	4	4
6	5	5	5	4	5	4	4	4
7	4	5	3	4	2	2	2	4

Tabel 15.Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana

Responden	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m2/dosen	Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)	Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA	Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran	Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	Kualitas /kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )	Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas	Fasilitas parkir yang memadai dan aman	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih	Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana
1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	1	2	3	3	1	4	3	2
2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1
4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	5	5	5	5	3	3	5	5	4	1	3	4	4	3	2	3	2

Tabel 16 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan

Responden	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharmad dan pengembangan karir dosen	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2

Tabel 17. Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan

Responden	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen
1	5	4	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	2	2	2	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4

### LAMPIRAN 3 ANALISIS DATA

Tabel 18. Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kepuasan Dosen Tetap PEP UHAMKA

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Kepuasan Terhadap Tugas Pokok	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya	4.57	91.4%	4.38	87.5%	0	0	0	3	4	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%
2		Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi	2.86	57.1%			1	1	3	2	0	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%
3		UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya	4.43	88.6%			0	0	1	2	4	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%
4		Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu	4.71	94.3%			0	0	0	2	5	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%
5		Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai	4.71	94.3%			0	0	0	2	5	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%
6		Menjadi pembimbing akademik mahasiswa	3.86	77.1%			1	0	2	0	4	14.3%	0.0%	28.6%	0.0%	57.1%
7		Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa	4.71	94.3%			0	0	1	0	6	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	85.7%
8		Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa	4.71	94.3%			0	0	1	0	6	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	85.7%



No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
9		Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal	4.43	88.6%			0	0	1	2	4	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%
10		Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal	4.57	91.4%			0	0	1	1	5	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%
11		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah	4.57	91.4%			0	0	1	1	5	0.0%	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%
12	Kepuasan Terhadap Imbalan	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah	3.29	65.7%	3.49	69.8%	0	1	3	3	0	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%
13		Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki	3.43	68.6%			0	1	2	4	0	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%
14		Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan	3.57	71.4%			0	1	1	5	0	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	0.0%
15		Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini	3.71	74.3%			0	0	2	5	0	0.0%	0.0%	28.6%	71.4%	0.0%
16		Pembagian insentif sudah sesuai	3.57	71.4%			0	1	1	5	0	0.0%	14.3%	14.3%	71.4%	0.0%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
17		Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)	3.43	68.6%			0	1	3	2	1	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%
18		Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA	3.43	68.6%			0	2	2	1	2	0.0%	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%
19	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	3.86	77.1%	3.61	72.1%	0	1	1	3	2	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%
20		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	4.14	82.9%			0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%
21		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan	3.43	68.6%			1	1	1	2	2	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	28.6%
22		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA	3.86	77.1%			0	1	1	3	2	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%
23		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	3.43	68.6%			1	1	1	2	2	14.3%	14.3%	14.3%	28.6%	28.6%
24		Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	3.29	65.7%			1	1	1	3	1	14.3%	14.3%	14.3%	42.9%	14.3%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
25		Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA	3.43	68.6%			0	2	1	3	1	0.0%	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%
26		Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA	3.43	68.6%			1	1	0	4	1	14.3%	14.3%	0.0%	57.1%	14.3%
27	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen	3.00	60.0%	3.38	67.6%	1	2	1	2	1	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	14.3%
28		Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	3.57	71.4%			0	2	1	2	2	0.0%	28.6%	14.3%	28.6%	28.6%
29		Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	3.14	62.9%			1	1	2	2	1	14.3%	14.3%	28.6%	28.6%	14.3%
30		Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	3.29	65.7%			1	1	1	3	1	14.3%	14.3%	14.3%	42.9%	14.3%
31		Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	3.43	68.6%			0	1	2	4	0	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%
32		Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	3.57	71.4%			0	0	4	2	1	0.0%	0.0%	57.1%	28.6%	14.3%
33		Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	4.14	82.9%			0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%
34		Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)	4.14	82.9%			0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%
35		Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA	3.86	77.1%			0	0	2	4	1	0.0%	0.0%	28.6%	57.1%	14.3%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
36		Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran	3.00	60.0%			2	0	2	2	1	28.6%	0.0%	28.6%	28.6%	14.3%
37		Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	3.00	60.0%			1	1	2	3	0	14.3%	14.3%	28.6%	42.9%	0.0%
38		Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	3.29	65.7%			1	0	2	4	0	14.3%	0.0%	28.6%	57.1%	0.0%
39		Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )	3.43	68.6%			0	1	2	4	0	0.0%	14.3%	28.6%	57.1%	0.0%
40		Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas	2.86	57.1%			1	1	3	2	0	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%
41		Fasilitas parkir yang memadai dan aman	3.43	68.6%			0	2	0	5	0	0.0%	28.6%	0.0%	71.4%	0.0%
42		Fasilitas toilet yang memadai dan bersih	3.29	65.7%			1	0	2	4	0	14.3%	0.0%	28.6%	57.1%	0.0%
43		Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana	3.00	60.0%			1	2	0	4	0	14.3%	28.6%	0.0%	57.1%	0.0%
44		Kepuasan Terhadap Pimpinan	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen	4.00			80.0%	4.01	80.3%	0	1	0	4	2	0.0%	14.3%
45	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen		4.29	85.7%	0	0	0			5	2	0.0%	0.0%	0.0%	71.4%	28.6%
46	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen		4.29	85.7%	0	0	1			3	3	0.0%	0.0%	14.3%	42.9%	42.9%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
47		Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	3.71	74.3%			1	0	1	3	2	14.3%	0.0%	14.3%	42.9%	28.6%
48		Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	4.14	82.9%			0	0	1	4	2	0.0%	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%
49		Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	4.14	82.9%			0	1	0	3	3	0.0%	14.3%	0.0%	42.9%	42.9%
50		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait	3.86	77.1%			0	1	0	5	1	0.0%	14.3%	0.0%	71.4%	14.3%
51		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait	4.00	80.0%			0	0	1	5	1	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%
52		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait	4.00	80.0%			0	0	1	5	1	0.0%	0.0%	14.3%	71.4%	14.3%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Rata-Rata Komponen	Persentase Rata-Rata Komponen	Frekuensi					Persentase				
							Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Kurang Setuju (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
53		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang AI Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait	3.71	74.3%			0	1	1	4	1	0.0%	14.3%	14.3%	57.1%	14.3%
54	Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	4.00	80.0%	3.88	77.6%	0	1	1	2	3	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%	42.9%
55		Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen	3.71	74.3%			0	1	1	4	1	0.0%	14.3%	14.3%	57.1%	14.3%
56		Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen	3.86	77.1%			0	1	1	3	2	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%
57		Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	4.00	80.0%			0	0	2	3	2	0.0%	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%
58		Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen	3.86	77.1%			0	1	1	3	2	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%
59		Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen	3.86	77.1%			0	1	1	3	2	0.0%	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%

Tabel 19. Persentase Kepuasan dari terendah hingga tertinggi pada tiap indikator

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
1	2	3	4	5
1	Kepuasan Terhadap Tugas Pokok	Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi	2.86	57.1%
2	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas	2.86	57.1%
3	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m <sup>2</sup> /dosen	3.00	60.0%
4	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran	3.00	60.0%
5	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	3.00	60.0%
6	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana	3.00	60.0%
7	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	3.14	62.9%
8	Kepuasan Terhadap Imbalan	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah	3.29	65.7%
9	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	3.29	65.7%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
10	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	3.29	65.7%
11	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	3.29	65.7%
12	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Fasilitas toilet yang memadai dan bersih	3.29	65.7%
13	Kepuasan Terhadap Imbalan	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki	3.43	68.6%
14	Kepuasan Terhadap Imbalan	Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)	3.43	68.6%
15	Kepuasan Terhadap Imbalan	Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA	3.43	68.6%
16	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan	3.43	68.6%
17	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	3.43	68.6%
18	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA	3.43	68.6%
19	Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA	3.43	68.6%



No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
20	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	3.43	68.6%
21	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA ( <a href="http://lib.uhamka.ac.id/">http://lib.uhamka.ac.id/</a> )	3.43	68.6%
22	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Fasilitas parkir yang memadai dan aman	3.43	68.6%
23	Kepuasan Terhadap Imbalan	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan	3.57	71.4%
24	Kepuasan Terhadap Imbalan	Pembagian insentif sudah sesuai	3.57	71.4%
25	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	3.57	71.4%
26	Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana	Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	3.57	71.4%
27	Kepuasan Terhadap Imbalan	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini	3.71	74.3%
28	Kepuasan Terhadap Pimpinan	Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	3.71	74.3%
29	Kepuasan Terhadap Pimpinan	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang AI Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait	3.71	74.3%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
30	<b>Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan</b>	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen	3.71	74.3%
31	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Menjadi pembimbing akademik mahasiswa	3.86	77.1%
32	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	3.86	77.1%
33	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA	3.86	77.1%
34	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA	3.86	77.1%
35	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait	3.86	77.1%
36	<b>Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan</b>	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen	3.86	77.1%
37	<b>Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan</b>	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen	3.86	77.1%
38	<b>Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan</b>	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen	3.86	77.1%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
39	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen	4.00	80.0%
40	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait	4.00	80.0%
41	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait	4.00	80.0%
42	<b>Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan</b>	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	4.00	80.0%
43	<b>Kepuasan Terhadap Tenaga Kependidikan</b>	Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	4.00	80.0%
44	<b>Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir</b>	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	4.14	82.9%
45	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	4.14	82.9%
46	<b>Kepuasan Terhadap Sarana dan Prasarana</b>	Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)	4.14	82.9%
47	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	4.14	82.9%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
48	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	4.14	82.9%
49	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	4.29	85.7%
50	<b>Kepuasan Terhadap Pimpinan</b>	Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	4.29	85.7%
51	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya	4.43	88.6%
52	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal	4.43	88.6%
53	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya	4.57	91.4%
54	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal	4.57	91.4%
55	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah	4.57	91.4%
56	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu	4.71	94.3%

No.	Komponen	Pertanyaan	Rata-Rata Setiap Pertanyaan	Persentase Rata-Rata Setiap Pertanyaan
57	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai	4.71	94.3%
58	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa	4.71	94.3%
59	<b>Kepuasan Terhadap Tugas Pokok</b>	Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa	4.71	94.3%