

**LAPORAN SURVEI KEPUASAN DOSEN TETAP PROGRAM STUDI
MAGISTER PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN TERHADAP UHAMKA TAHUN 2022**



Disusun oleh:

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

Mubarak Haris (NIM : 2109017018)

**PROGRAM STUDI
MAGISTER PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : **Laporan Survei Kepuasan Dosen Tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Terhadap UHAMKA Tahun 2022**
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 : Mubarak Haris, S.Pd
 - b. NIM : 2109017018
4. Waktu Pelaksanaan : Maret 2022

Mengetahui,
Ketua LPM UHAMKA



Dr. Ishaq Nuriadin, M.Pd
NIDN. 0316078501

Jakarta, 5 Maret 2022
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 Februari 2022 melalui kuesioner berbasis daring (*Google Form*).

Secara umum, dosen tetap MPEP memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap UHAMKA dengan rata-rata 82,9 dengan kepuasan tertinggi terhadap pimpinan (90,0%) dan terendah terhadap sarana dan prasarana (78,0%). Kepuasan lain yang relatif rendah dibandingkan terhadap komponen-komponen lainnya adalah kepuasan terhadap pengembangan diri dan karir (79,0%).

Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang membutuhkan perhatian lebih lanjut karena memiliki kepuasan di bawah 70%. Pada komponen kepuasan dosen tetap terhadap tugas pokok, indikator *menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa* dengan persentase 60,0%, pada indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* dengan persentase 63,0%. Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, pada dua indikator yakni *Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran* dan *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas* dengan persentase 65,8%.

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 ke hadirat 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 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN TEORI	4
A. Kepuasan Kerja Dosen	4
B. Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Dosen	5
C. Dampak Kepuasan Kerja Dosen	8
BAB III 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 HASIL DAN PEMBAHASAN	17
A. Hasil Penelitian	17
1. Deskripsi Responden	17
2. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen	18
3. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok	20
4. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan	23
5. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri Dan Karir	25

6. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana	28
7. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan	32
8. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan	35
B. Pembahasan.....	37
BAB V RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI	41
A. Rencana Tindak Lanjut.....	41
B. Rekomendasi.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI	46
LAMPIRAN 2 DATA.....	47
LAMPIRAN 3 ANALISIS DATA.....	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	15
Tabel 8 Karakteristik Responden.....	18
Tabel 9 Rekapitulasi Komponen Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA.....	19
Tabel 10 Temuan dan Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut.....	41
Tabel 11 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap terhadap Tugas Pokok	47
Tabel 12 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Imbalan	48
Tabel 13 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	49
Tabel 14 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana	50
Tabel 15 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan.....	51
Tabel 16 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Tenaga Kependidikan	52
Tabel 17 Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kepuasan Dosen Tetap PEP UHAMKA.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hubungan antara Faktor-Faktor Lingkungan dan Kepuasan Dosen	7
Gambar 2 Persentase Rata-rata Komponen Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA	19
Gambar 3 Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok	20
Gambar 4 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Tugas Pokok	22
Gambar 5 Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan.....	23
Gambar 6 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Imbalan.....	24
Gambar 7 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir.....	26
Gambar 8 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir	27
Gambar 9 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap Sarana dan Prasarana	29
Gambar 10 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana.....	31
Gambar 11 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan	32
Gambar 12 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan.....	34
Gambar 13 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan	35
Gambar 14 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tantangan dan tuntutan masyarakat dunia di abad 21 mengalami peningkatan yang signifikan dan semakin besar seiring dengan semakin kompleksnya masalah-masalah yang dihadapi oleh perguruan tinggi di seluruh dunia. Secara historis, perguruan tinggi memiliki keterkaitan dengan berbagai pihak, baik di tingkat nasional maupun internasional, dengan beragam isu sosial, politik, ekonomi, pendidikan, teknologi, dan budaya (Del Canto Viterale, 2018). Sama halnya dengan organisasi, perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat sekelompok orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama (Asraf, 2020). Selain itu, perguruan tinggi merupakan organisasi yang memiliki fokus pada 2 fungsi utama yakni menciptakan pengetahuan dan menyampaikan pengetahuan berdasarkan 2 proses yaitu penelitian dan pengajaran (Houston & Meyer, 2006).

Berdasarkan dua fungsi utama yang dijalankan menggunakan dua proses tersebut, perguruan tinggi dalam menjalankan perannya tentu melibatkan berbagai elemen yang ada di dalamnya, termasuk salah satunya adalah dosen. Dosen-dosen yang terlibat dalam menjalankan dua fungsi utama menggunakan dua proses di perguruan tinggi dalam tugas keprofesionalannya akan sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu layanan yang diberikan perguruan tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 60 huruf poin a menyatakan bahwa “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” yang dikenal sebagai tridharma perguruan tinggi. Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA merupakan salah satu perguruan muhammadiyah yang memfasilitasi para dosen untuk menjalankan tri dharma tersebut dan juga mewajibkan para dosen untuk menjalankan darma yang keempat, yaitu Al-Islam dan Kemuhammadiyahan. Selain itu, Universitas

Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA juga memfasilitasi para dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya yang pada praktiknya akan bersinggungan dengan banyak komponen seperti tugas pokok para dosen tersebut, imbalan yang diterima 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*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perlu adanya suatu kajian yang membahas tentang tingkat kepuasan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalan dengan mengangkat komponen-komponen tersebut sebagai bahasan utama yang akan sangat bermanfaat dalam mendalami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan tersebut dan dampak kepuasan dosen terhadap kualitas layanan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Penelitian ini difokuskan pada kepuasan dosen tetap Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (MPEP).

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. Kepuasan Kerja Dosen

Kepuasan kerja merupakan respon dari kondisi emosional individu terhadap kondisi pekerjaannya (Gordana et al., 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). 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). Maka sejalan dengan yang dituliskan oleh Gordana, dkk bahwasanya kepuasan kerja merupakan fenomena yang sangat kompleks, karena sangat berkaitan dengan berbagai faktor penyebab seperti faktor pribadi, sosial, budaya, lingkungan dan keuangan (Gordana et al., 2017).

B. Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Dosen

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, Bozeman dan Gaughan (2011) mengklasifikasi faktor-faktor yang menentukan kepuasan dosen terhadap pekerjaan dalam tiga kategori utama, yaitu karakteristik demografis, interaksi rekan sejawat, dan motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan yang memprediksi kepuasan dosen terhadap pekerjaannya secara signifikan, yaitu persepsi rekan sejawat terhadap pribadi dosen dan pekerjaannya dan penghargaan secara finansial yang sepatutnya diperoleh. Temuan lain penelitian ini menunjukkan bahwa dosen wanita cenderung memiliki kepuasan yang lebih rendah dibandingkan dosen pria.

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

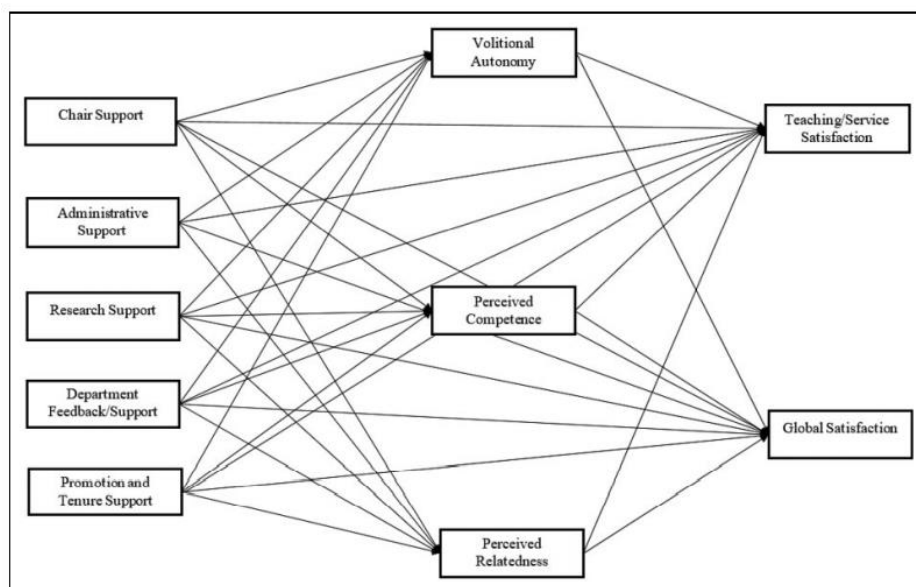
menunjukkan bahwa dosen-dosen secara umum merasa puas atas partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang menghubungkan partisipasi dosen dalam pengambilan keputusan dan kepuasan-kepuasan kerja mereka.

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.

Gordana et al., (2017) menjabarkan beberapa faktor penyebab kepuasan kerja, bahwasanya kepuasan kerja merupakan fenomena yang sangat kompleks dan sangat berkaitan dengan berbagai faktor penyebab seperti faktor pribadi, sosial, budaya, lingkungan dan keuangan. faktanya, kepuasan kerja merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang masing-masing dapat menimbulkan kepuasan pada tingkat yang berbeda apakah pada tingkat rendah ataupun tinggi. Faktor-faktor ini termasuk visi organisasi, sistem manajemen, motivasi, gaji, tunjangan, dan perilaku rekan kerja. Kajian Lufthansa (2005) mengemukakan bahwa gaji, promosi, pekerjaan, pengawasan dan rekan kerja merupakan faktor utama dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai faktor vital harus ditentukan di setiap organisasi dan keberadaan perasaan positif ini sangat berbeda di antara staf akademik. Namun, menyediakan cara nyata untuk meningkatkan dan memantau faktor ini, sebagai salah satu kebijakan organisasi utama, harus dipertimbangkan oleh 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).

C. Dampak Kepuasan Kerja Dosen

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.

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 2022.

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 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 ² /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 kerapian 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 (http://lib.uhamka.ac.id/)
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. Status dosen 42,9% berstatus PNS dan Persyarikatan serta 14,2% berstatus Kontrak 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.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	4	57,1%
	Perempuan	3	42,9%
	Total	7	100%
2.	Status Dosen		
	PNS	3	42,9%
	Persyarikatan	3	42,9%
	Kontrak	1	14,2%
	Total	7	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	S-3	7	100%
	Total	7	100%
4.	Mulai Bekerja di UHAMKA		
	Sebelum dan tahun 2010	3	42,9%
	- September 1985	1	14,3%
	- Januari 1998	1	14,3%
	- Mei 2010	1	14,3%
	Setelah tahun 2010	4	57,1%
	- Maret dan September 2016	2	28,6%
	- Juli 2017	1	14,3%
	- Februari 2020	1	14,3%
	Total	7	100%

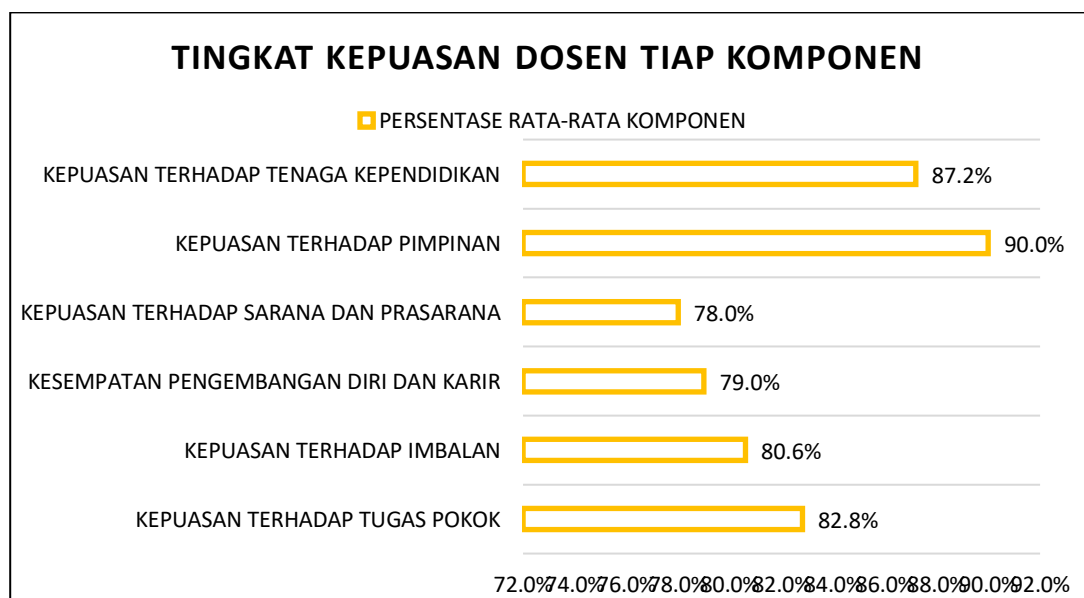
2. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap UHAMKA Untuk Setiap Komponen

Secara umum, dosen tetap MPEP memiliki kepuasan yang tinggi terhadap UHAMKA dengan rata-rata persentase di atas 80%. Adapun rata-rata keseluruhan komponennya terdapat pada point 4,15 dari skala 5 (82,9%) seperti ditunjukkan pada Tabel 9.

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	4,14	82,8%
2	Kepuasan terhadap imbalan	4,03	80,6%
3	Kesempatan pengembangan diri dan karir	3,95	79,0%
4	Kepuasan terhadap sarana dan prasarana	3,9	78,0%
5	Kepuasan terhadap pimpinan	4,5	90,0%
6	Kepuasan terhadap tenaga kependidikan	4,36	87,2%
Rata-Rata Keseluruhan Komponen		4,15	
Persentase Rata-rata Keseluruhan			82,9%

Gambar 2 menunjukkan persentase tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap UHAMKA dengan tingkat kepuasan paling tinggi terdapat pada kepuasan terhadap pimpinan sebesar 90,0% dan paling rendah pada kepuasan terhadap sarana dan prasarana sebesar 78,0%.

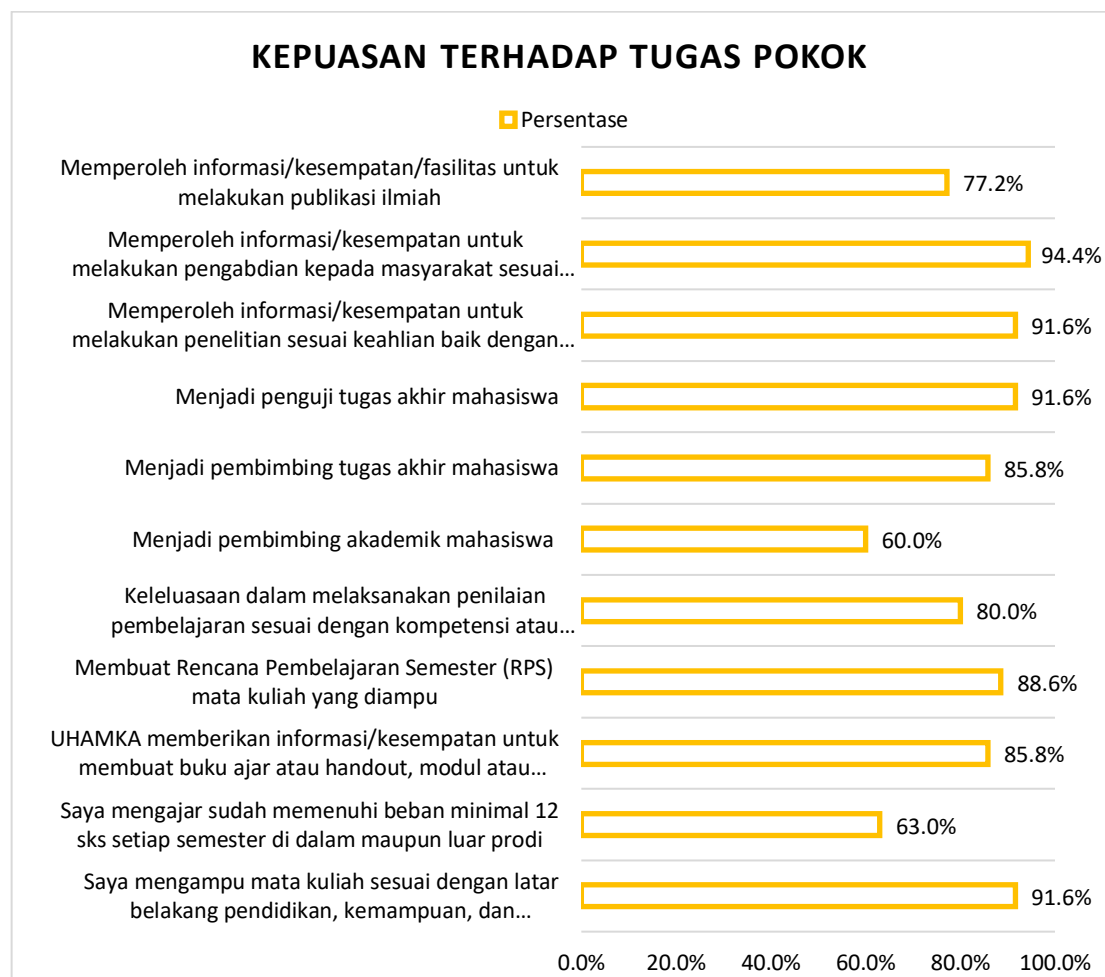


Gambar 2 Persentase Rata-rata Komponen Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap UHAMKA

Kepuasan lain yang relatif rendah dibandingkan terhadap komponen-komponen lainnya adalah kepuasan terhadap pengembangan diri dan karir pada 79,0%. Persentase kepuasan terhadap tugas pokok, imbalan, dan tenaga kependidikan berada di atas 80,0% dengan persentase secara berurutan yakni 82,8%, 80,6%, dan 87,2%.

3. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tugas pokoknya baik dengan rerata 82,8% sebagaimana tampak pada Tabel 9.



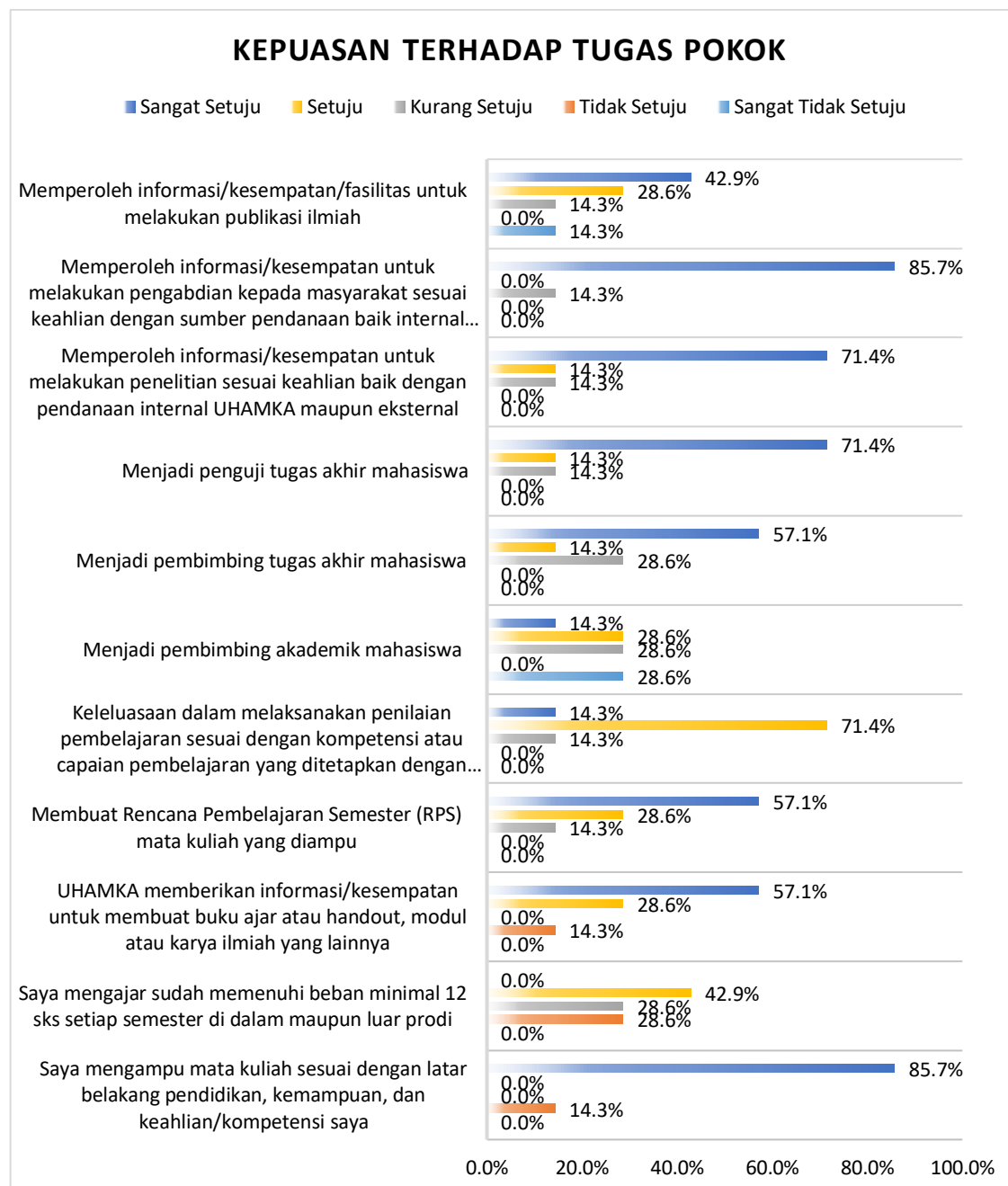
Gambar 3 Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tugas Pokok

Berdasarkan Gambar 3, kepuasan tertinggi dicapai pada indikator *Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal* sebesar 94,4%, diikuti oleh tiga indikator lain dengan nilai sama yakni *Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa*, *Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal*, dan *Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya* yang masing-masing mendapat persentase sebesar 91,6%.

Persentase indikator lainnya seperti *Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu* sebesar 88,6%, persentase indikator UHAMKA *memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya* mendapatkan persentase yang sama dengan persentase indikator *Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa* sebesar 85,8%. Persentase indikator *Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai* sebesar 80,0% dan *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah* sebesar 77,2%. Dua persentase terendah pada komponen kepuasan terhadap tugas pokok berada pada dibawah 65% yakni *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi* sebesar 63,0% dan persentase terkecil ada pada indikator *Menjadi pembimbing akademik mahasiswa* sebesar 60,0%.

Bila melihat jawaban yang disajikan pada Gambar 4, terdapat dua indikator dengan tanggapan sangat tidak setuju pada persentase yang berbeda dan dapat menjadi perhatian khusus. Pertama pada indikator *Menjadi pembimbing akademik mahasiswa* dengan tanggapan sangat tidak setuju 28,6%, tidak setuju 0,0%, kurang setuju 28,6%, setuju 28,6% dan sangat setuju 14,3%. Indikator kedua yakni *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah* dengan tanggapan sangat tidak setuju 14,3%, kurang setuju 14,3%, setuju 28,6% dan sangat setuju 42,9%. Tetapi perlu diperhatikan

untuk indikator yang persentase tanggapan sangat setuju yang rendah seperti *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi* yang tidak memiliki tanggapan sangat setuju dengan persentase 0,0% dan indikator *Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai* yang memiliki tanggapan sangat setuju sebesar 14,3%.

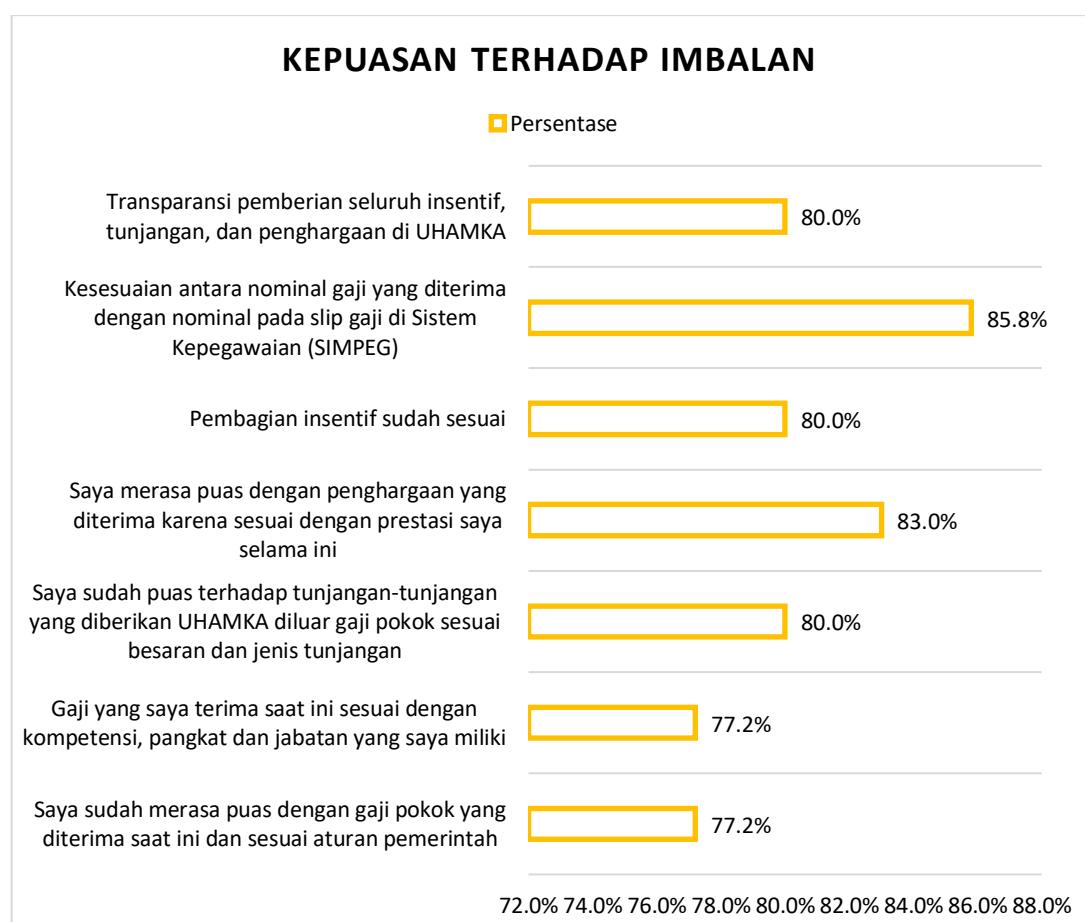


Gambar 4 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Tugas Pokok

Secara garis besar, semua indikator memiliki penyebaran tanggapan yang bervariasi. Berdasarkan Gambar 4, penyebaran tanggapan menyatakan peningkatan persentase dari tanggapan sangat tidak setuju ke tanggapan sangat setuju. Selain itu, dari sebelas indikator pada komponen kepuasan terhadap tugas pokok, terdapat delapan indikator yang memperoleh tanggapan sangat setuju paling besar pada kisaran 42,9% - 85,7%, tiga indikator yang memperoleh tanggapan setuju paling besar pada kisaran 28,6% - 71,4%.

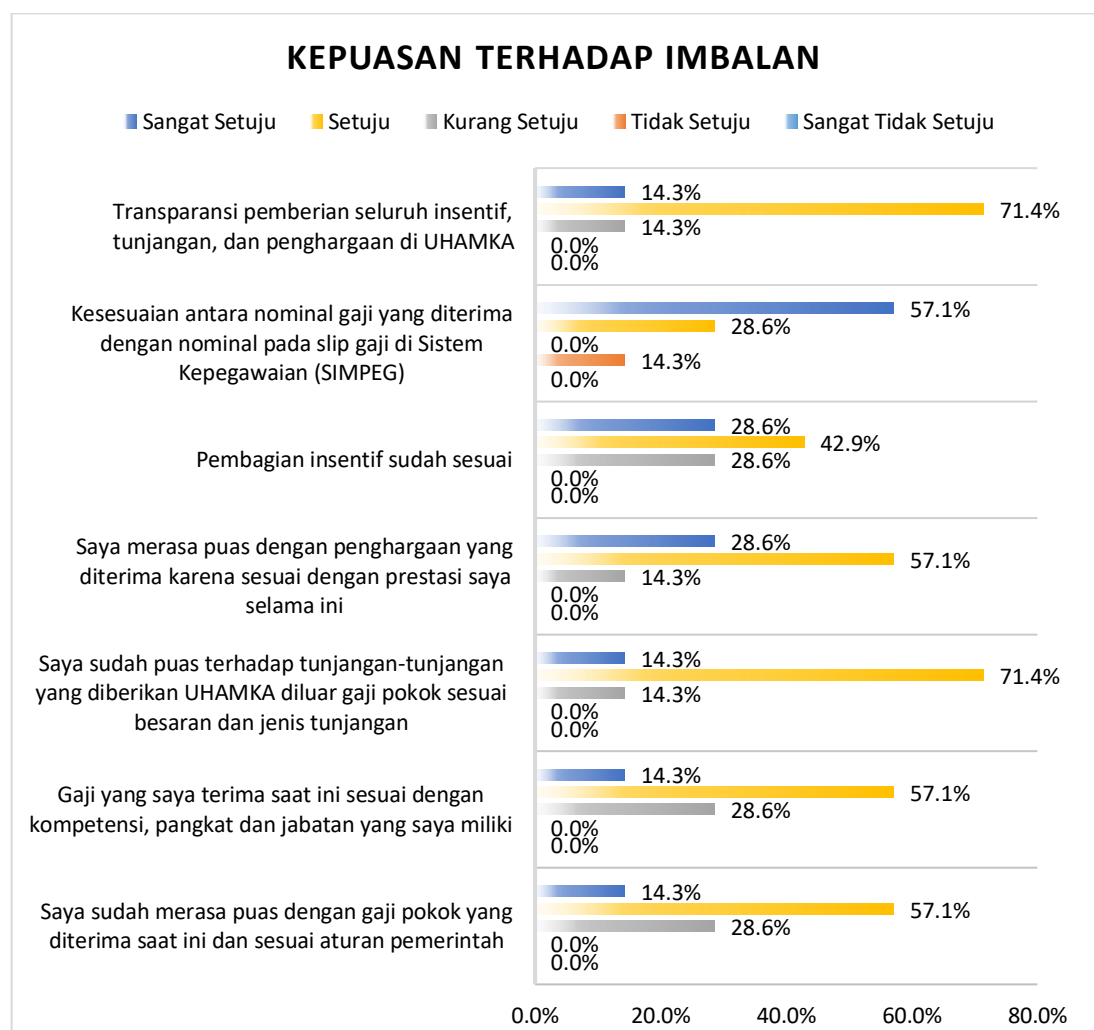
4. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan

Secara umum, Tabel 9 menunjukkan persentase tingkat kepuasan dosen terhadap imbalan di UHAMKA sebesar 80,6% dengan peningkatan 8,6% dari tahun 2021 sebesar 72% sehingga dapat dikatakan baik.



Gambar 5 Persentase Rata-rata Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Imbalan

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 5, rata-rata persentase tingkat kepuasan dosen terhadap imbalan berada pada rentang 77,2% - 85,8%. Tingkat kepuasan tertinggi pada indikator *Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)* dengan persentase 85,8%, disusul oleh indikator *Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini* sebesar 83,0%. Adapun indikator *Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah* dan *Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki* memiliki persentase terkecil sebesar 77,2%. Selebihnya, tiga indikator lain mendapatkan persentase 80,0%.



Gambar 6 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Imbalan

Gambar 6 menunjukkan persentase tingkat kepuasan pada setiap indikator. Dari tujuh indikator, terdapat enam indikator yang memiliki nilai tertinggi pada tanggapan setuju dan satu indikator memiliki nilai tertinggi pada tanggapan sangat setuju pada tingkat kepuasan dosen terhadap imbalan. Enam indikator memiliki nilai tertinggi pada tanggapan setuju terbagi menjadi dua indikator yang memiliki persentase tanggapan setuju sebesar 71,4% yakni *Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA di luar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan dan Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA*, tiga indikator memiliki persentase tanggapan setuju sebesar 57,1% yakni *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, dan Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini*, satu indikator memiliki persentase tanggapan setuju sebesar 42,9% yakni *Pembagian insentif sudah sesuai*. Dengan demikian, terdapat satu indikator lagi yakni *Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)* memiliki tanggapan tidak setuju sebesar 14,3%.

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

Hasil analisis terkait kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir menunjukkan persentase rata-rata sebesar 79,0% dengan perolehan rata-rata komponen 3,95 sehingga termasuk kategori baik sebagaimana tampak pada Tabel 9 dan menjadikan komponen ini menjadi komponen terendah kedua sebelum komponen kepuasan dosen tetap MPEP terhadap sarana dan prasarana.

Berdasarkan Gambar 7 dari delapan indikator yang ada, indikator *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen* memiliki persentase terbesar dengan nilai 85,8% dan terdapat 2 indikator dengan persentase rata-rata terendah, yakni Indikator *Memperoleh*

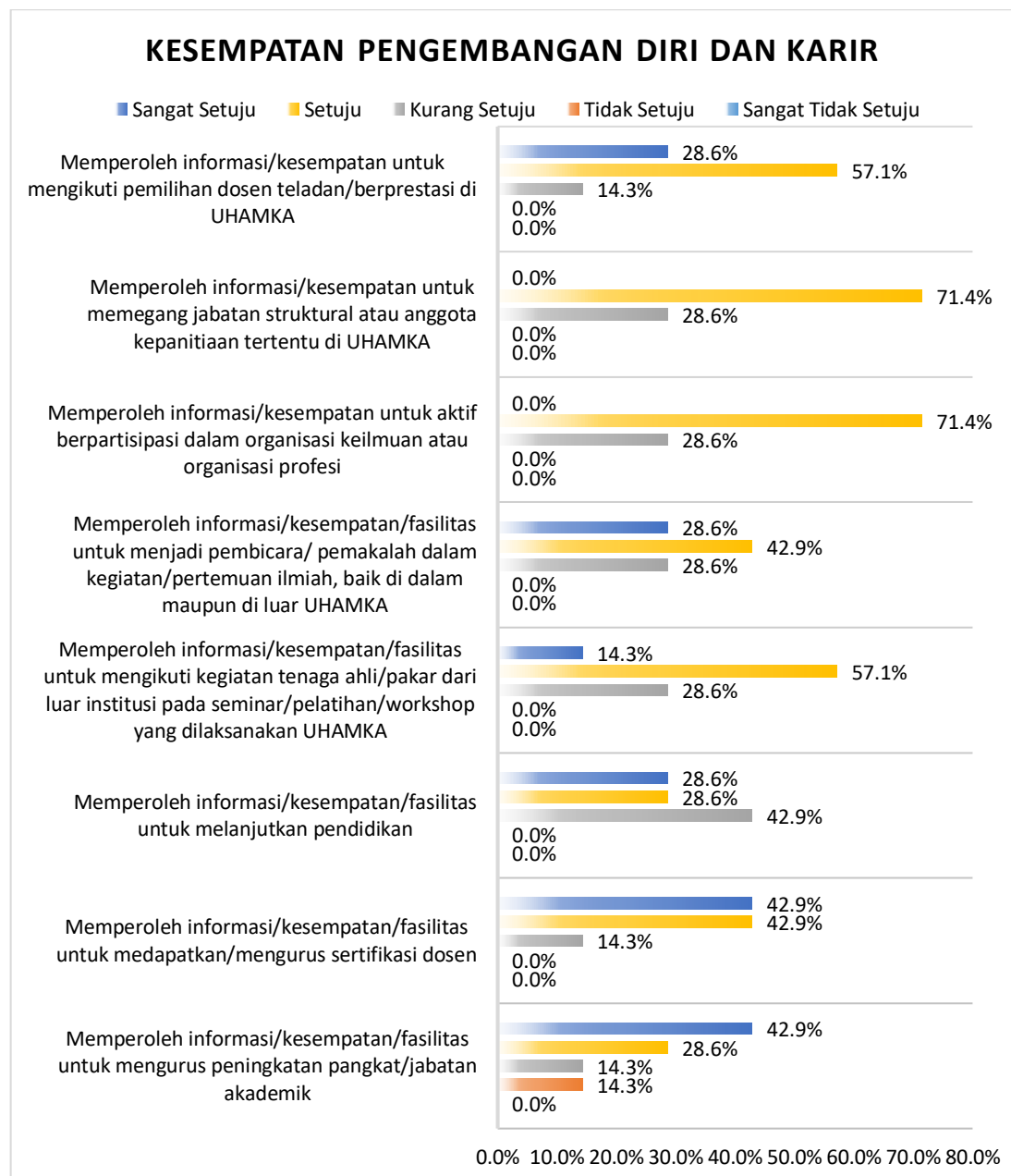
informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi dan Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA dengan persentase 74,4%.



Gambar 7 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

Lima indikator lain tersebar pada *range* persentase 77,2% - 83,0% dimana persentase sebesar 83,0% pada indikator *Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA*, 2 indikator mendapatkan persentase 80,0% yakni *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik* dan *Memperoleh*

informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA, dan dua indikator lainnya mendapatkan persentase 77,2% yakni Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan dan Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA.



Gambar 8 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

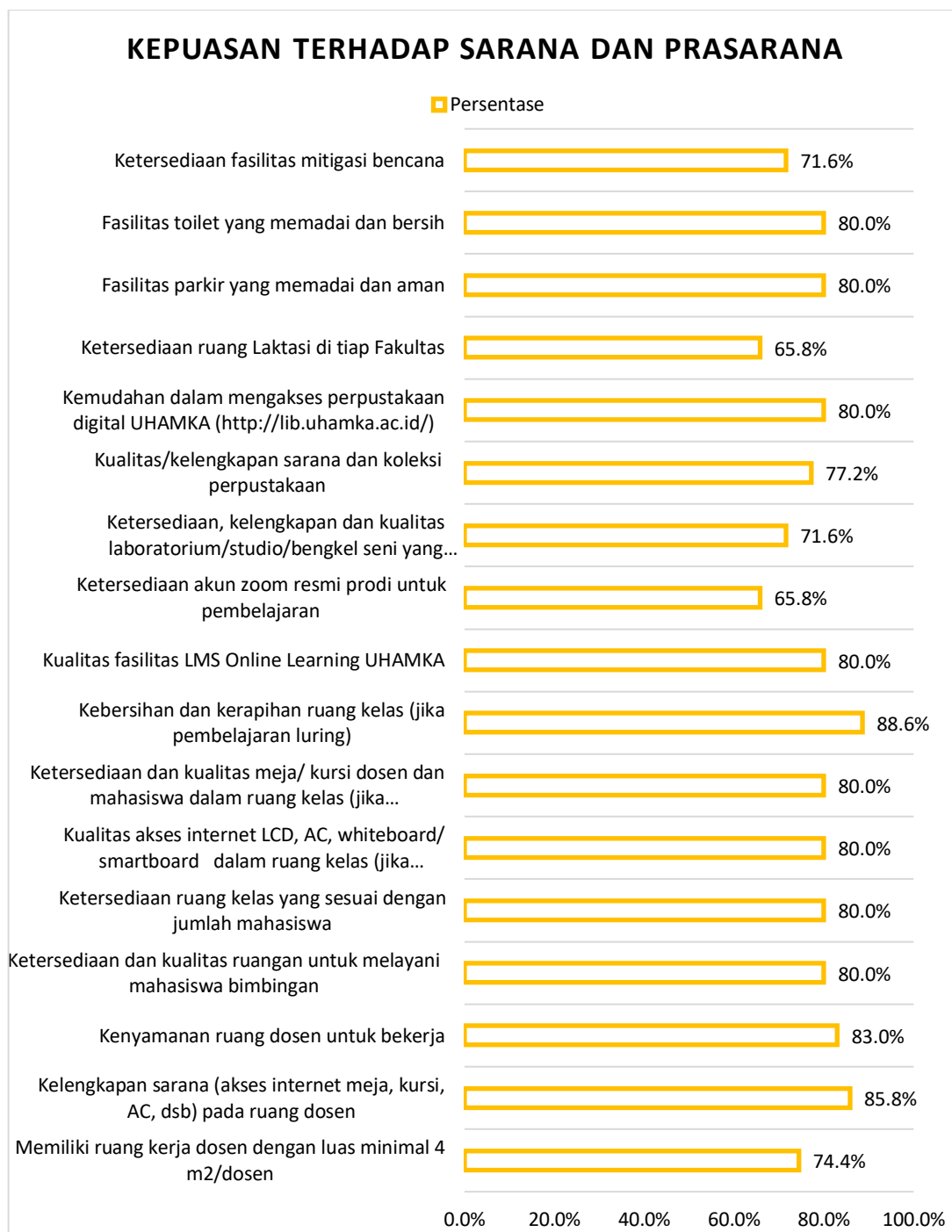
Analisis data yang ditunjukkan oleh Gambar 8, dari delapan indikator pada tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir terdapat dua indikator dengan tanggapan tertinggi pada tanggapan sangat setuju, lima tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju, dan satu tanggapan tertinggi pada tanggapan kurang setuju dengan daerah persentase 49,2% - 71,4%.

Selain itu, pada Gambar 4.7 menunjukkan bahwa persentase tanggapan sangat setuju paling besar pada 42,9% yakni indikator *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik* dengan tanggapan tidak setuju sebesar 14,3% dan indikator *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen* dengan tanggapan kurang setuju 14,3%. Tanggapan tujuh indikator lainnya memiliki persentase pilihan kurang setuju pada daerah persentase 14,3% - 42,9%. Indikator dengan tanggapan kurang setuju paling besar yakni *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan*.

6. Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana

Hasil analisa data yang ditunjukkan pada Tabel 9 menyatakan bahwa tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap sarana dan prasarana memiliki persentase rata-rata komponen sebesar 78,0% dengan rata-rata komponen pada poin 3,9 sehingga termasuk pada kategori baik tetapi menjadikan komponen ini menjadi komponen dengan persentase terendah dari enam komponen yang ada.

Berdasarkan Gambar 9, terdapat tujuh belas indikator pada komponen kepuasan terhadap sarana dan prasarana dengan daerah persentase dari 65,8% - 88,6%. Persentase indikator terbesar pada 88,6% untuk indikator *Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)* dan persentase terkecil pada 65,8% pada dua indikator yakni *Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran* dan *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas*. Selain itu, terdapat sepuluh indikator lain yang mendapatkan persentase diatas atau sama dengan 80%, empat indikator mendapatkan persentase diatas 70%.



Gambar 9 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP terhadap Sarana dan Prasarana

Dua indikator dengan persentase diatas 80,0% adalah *Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen* sebesar 85,8% dan *Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja* sebesar 83,0%. Delapan indikator dengan persentase 80,0% yakni *Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan*, *Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah*

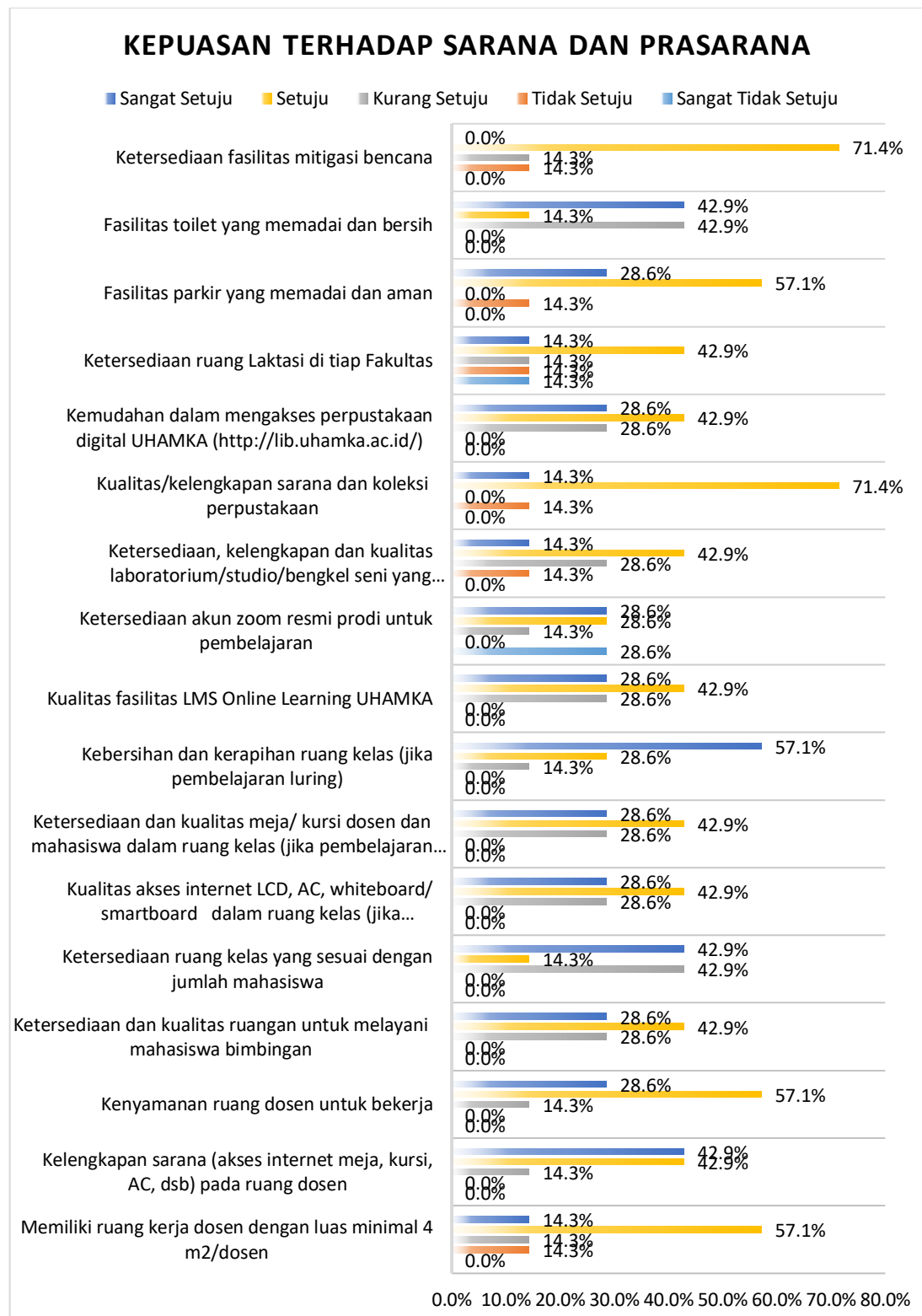
mahasiswa, Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring), Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring), Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA, Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA (<http://lib.uhamka.ac.id/>), Fasilitas parkir yang memadai dan aman, dan Fasilitas toilet yang memadai dan bersih.

Empat indikator lain yang mendapatkan persentase diatas 70% yakni *Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan sebesar 77,2%, Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m2/dosen sebesar 74,4%, dan dua indikator dengan persentase 71,6% yakni Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi dan Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana.*

Melihat Gambar 10 terdapat dua indikator yang memiliki tanggapan sangat tidak setuju yakni *Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran sebesar 28,6% dan Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas sebesar 14,3%.* Enam indikator memiliki tanggapan tidak setuju yang masing-masing persentasenya sebesar 14,3%. Selain itu, terdapat empat indikator memiliki tanggapan tertinggi pada tanggapan sangat setuju dengan tiga indikator memiliki persentase yang sama dengan tanggapan setuju ataupun kurang setuju yakni 49,3% pada indikator *Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen, Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa, Fasilitas toilet yang memadai dan bersih dan satu indikator dengan persentase 57,1% yakni Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring).* Empat belas indikator memiliki tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju dengan *range* persentase antara 28,6% - 71,4%.

Dua indikator menjadi perhatian khusus selain memiliki tanggapan sangat tidak setuju, indikator ini juga memiliki penyebaran tanggapan yang merata. *Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran* memiliki persentase tanggapan sangat tidak setuju 28,6%, tidak setuju 0%, kurang setuju 14,3%, setuju 28,6% dan sangat setuju 28,6%. Sedangkan indikator *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas* memiliki persentase tanggapan

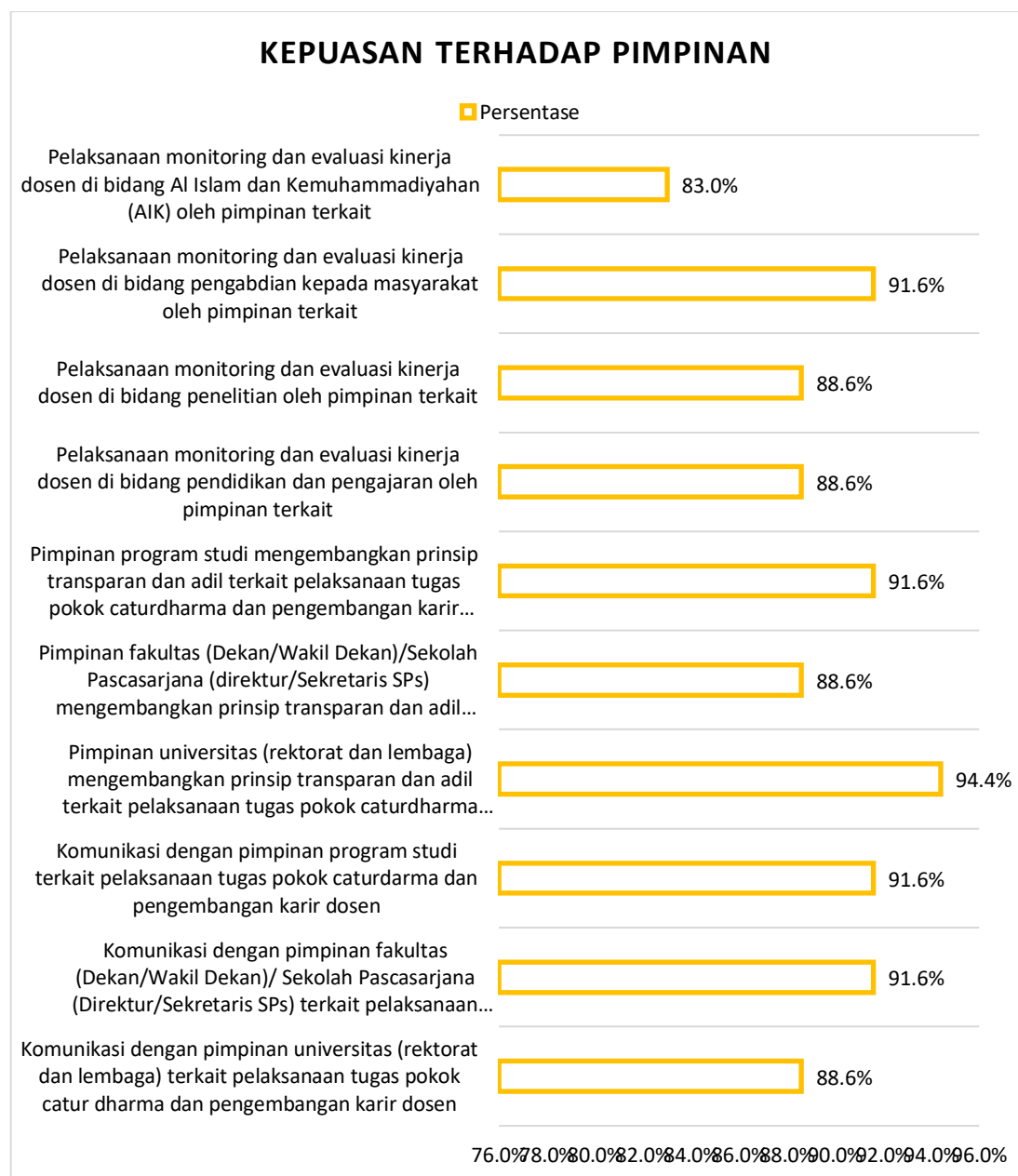
sangat tidak setuju sebesar 14,3%, tidak setuju 14,3%, kurang setuju 14,3%, setuju 42,9% dan sangat setuju 14,3%.



Gambar 10 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Sarana dan Prasarana

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 90,0% dengan rata-rata komponen pada poin 4,5 dari skala 5 sehingga termasuk pada kategori sangat baik dan menjadikan komponen ini menjadi komponen dengan persentase tertinggi dari enam komponen yang ada.



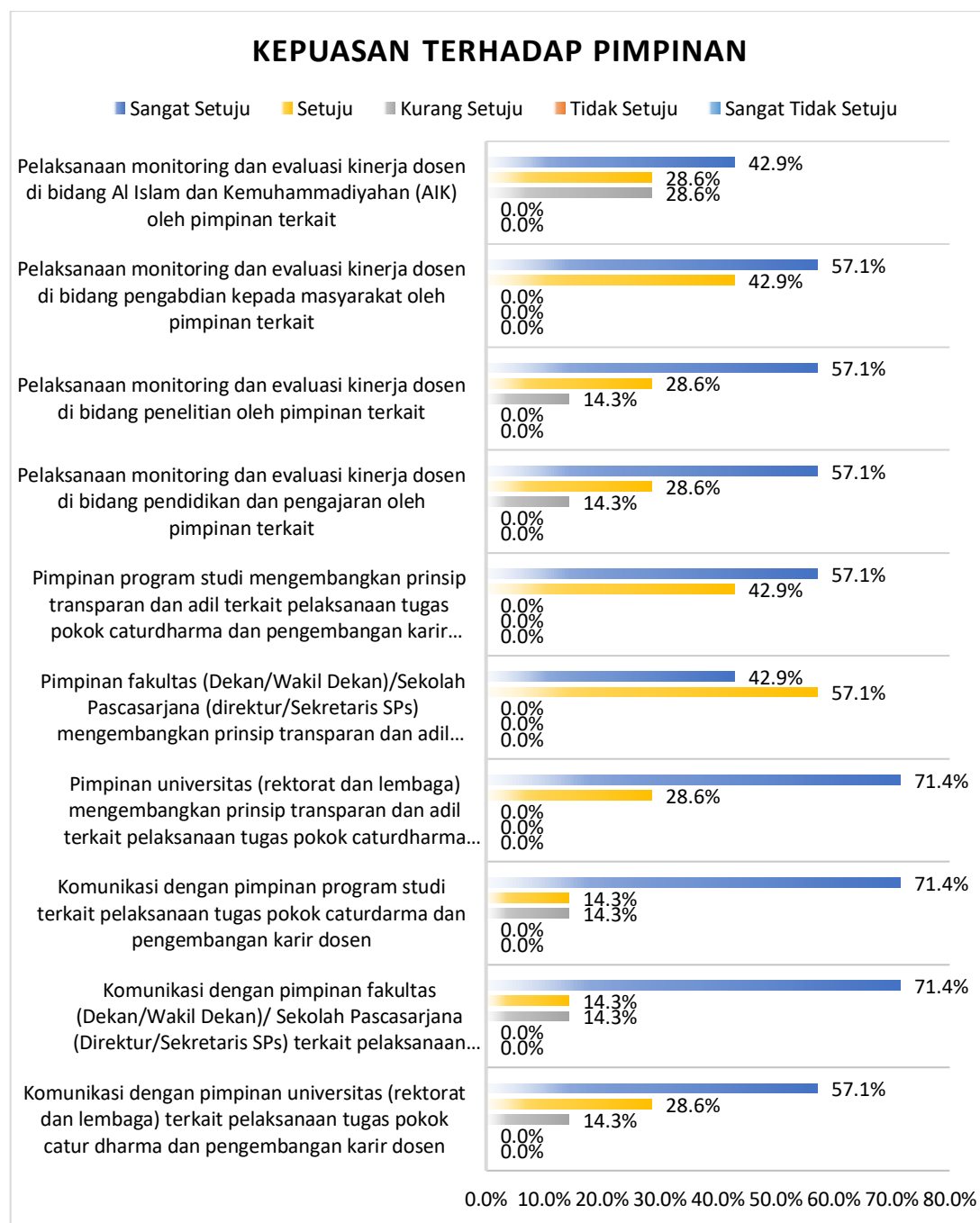
Gambar 11 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan

Sebagaimana ditunjukkan Gambar 11, terdapat sepuluh indikator tanggapan kepuasan dosen terhadap pimpinan, dengan indikator yang memiliki persentase 94,4% yaitu *Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen* menyebabkan menjadi persentase terbesar. Sedangkan, persentase terkecil diperoleh indikator *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait* dengan persentase 83,0%.

Ada empat indikator lain dengan kategori sangat baik dengan persentase 91,6%, yakni *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 catur dharma dan pengembangan karir dosen*, *Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen*, dan *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait*.

Dilihat lebih rinci berdasarkan pilihan jawaban pada tiap indikator, sebagaimana pada Gambar 12, ada satu indikator yang memiliki nilai persentase 28,6% pada pilihan jawaban kurang setuju, yaitu *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait*. Ada lima indikator yang memiliki nilai persentase 14,3% pada pilihan kurang setuju, yaitu *Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma 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*, *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait*, dan *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait*.

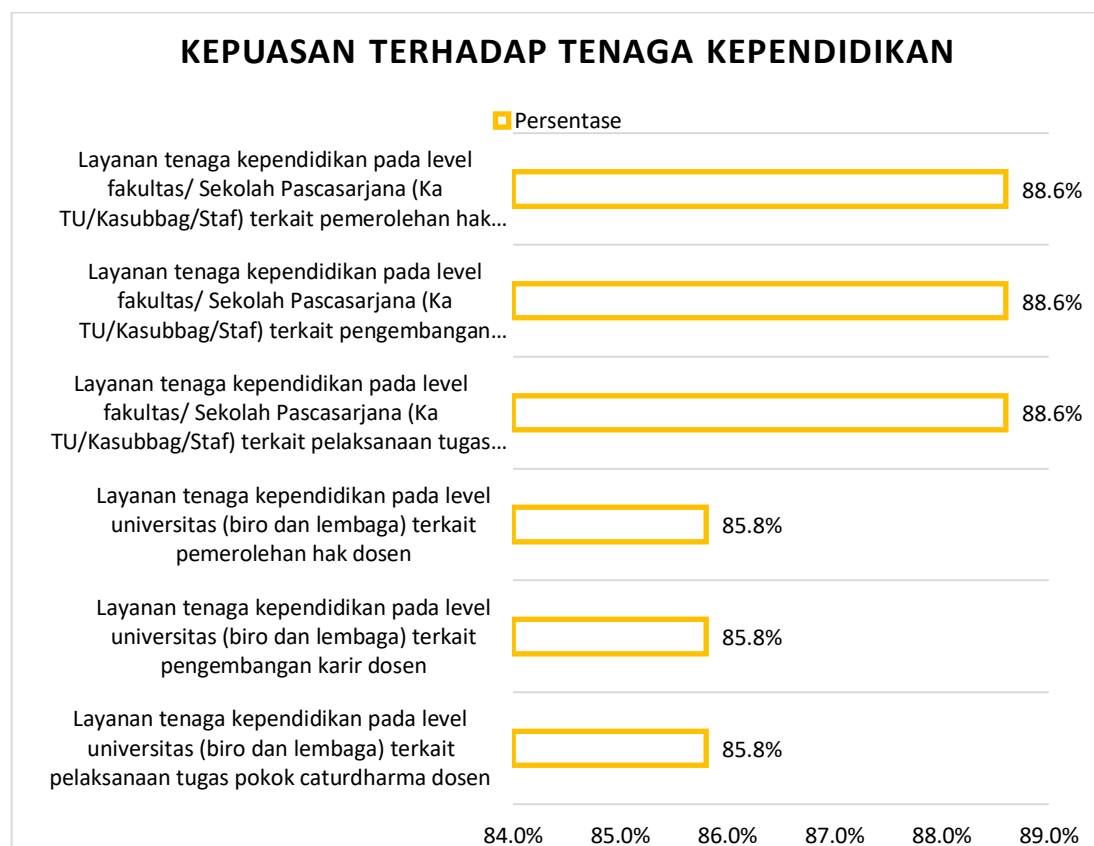
Selain itu, terdapat sembilan indikator dengan tanggapan sangat setuju pada persentase yang paling tinggi, dan sisanya satu indikator yakni *Pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/Sekolah Pascasarjana (direktur/Sekretaris SPs) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen* mendapatkan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebesar 57,1%.



Gambar 12 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Pimpinan

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 87,2% dengan rata-rata pada poin 4,36 dari skala 5 sehingga termasuk pada kategori sangat baik dan menjadikan komponen ini menjadi komponen kedua dengan persentase tertinggi setelah komponen tingkat kepuasan terhadap pimpinan.

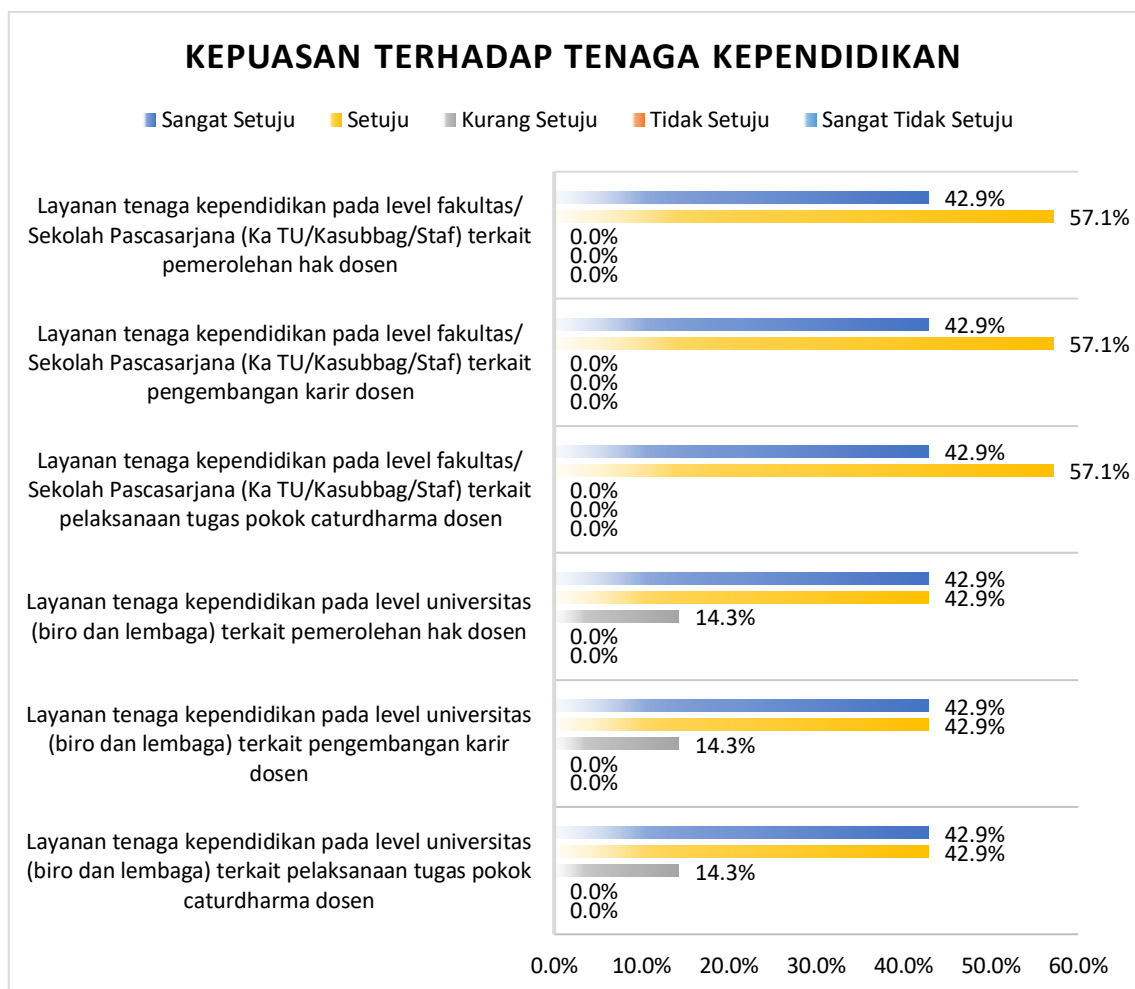


Gambar 13 Persentase Rata-rata Tingkat Kepuasan Dosen Tetap MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan

Berdasarkan grafik pada Gambar 13, terdapat enam indikator tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan. Ada tiga indikator memperoleh persentase tertinggi sebesar 88,6%, yakni indikator *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, dan Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen.

Tiga indikator lainnya memperoleh persentase terendah sebesar 85,8% ,yakni indikator *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, dan Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen.* Secara keseluruhan, hampir 100% range persentase berada diatas 85% sehingga menyebabkan tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan memiliki kategori sangat baik.



Gambar 14 Persentase Tiap Indikator Tingkat Kepuasan Dosen MPEP Terhadap Tenaga Kependidikan

Bila dilihat lebih rinci sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 14, indikator *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 caturdharma dosen* memiliki persentase tanggapan kurang setuju 14,3%, setuju 42,9% dan sangat setuju 42,9%. Adapun tiga indikator lainnya yakni *Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dosen*, *Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen*, dan *Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen* memiliki tanggapan sangat setuju 42,9% dan tanggapan tertinggi pada tanggapan setuju sebesar 57,1%.

B. Pembahasan

Secara keseluruhan dengan melihat enam komponen yang dijadikan penilaian dengan masing-masing indikator yang berbeda. Dosen tetap MPEP memberi penilaian yang sangat baik pada dua komponen yakni komponen kepuasan terhadap pimpinan dan kepuasan terhadap tenaga kependidikan. Selain itu, dosen tetap MPEP juga memberikan penilaian yang baik pada empat komponen lainnya yakni komponen kepuasan dosen terhadap tugas pokok, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir, serta kepuasan terhadap sarana dan prasarana dengan persentase rata-rata keseluruhan komponen kepuasan yang tinggi terhadap UHAMKA diatas 80% yakni pada posisi 82,9% dan rata-rata keseluruhan tanggapan pada setiap indikator berada pada point 4,15 dari skala 5 yang setara dengan tanggapan setuju pada tiap indikator yang dinilai untuk setiap komponennya.

Kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tugas pokok tertinggi terdapat pada indikator *Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal* dengan persentase 94,4% dan secara langsung telah difasilitasi oleh pihak

UHAMKA untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat melalui program PKM. Indikator yang perlu menjadi perhatian bagi UHAMKA adalah *menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa* dengan persentase 60,0% yang dibuktikan dengan persentase tanggapan sangat tidak setuju 28,6%, pada indikator *Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester* dengan persentase 63,0% yang dibuktikan dengan persentase tanggapan tidak setuju sebesar 28,6% dan *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah* dengan persentase 77,2% yang dibuktikan dengan tanggapan sangat tidak setuju sebesar 14,3%.

Komponen kepuasan dosen terhadap imbalan tertinggi terdapat pada Indikator *Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)* dengan persentase 85,8% tetapi memerlukan perhatian khusus dikarenakan terdapat tanggapan tidak setuju sebesar 14,3%. Indikator yang menjadi perhatian selanjutnya adalah indikator *Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah dan Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki* memiliki persentase terkecil sebesar 77,2% yang dibuktikan dengan tanggapan kurang setuju pada persentase 28,6%.

Pada komponen kepuasan dosen terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir Indikator terbaik pada komponen ini adalah *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen* memiliki persentase terbesar dengan nilai 85,8% dan terdapat dua indikator dengan persentase rata-rata terendah, yakni Indikator *Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi* dan *Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA* dengan persentase 74,4% dan dibuktikan dengan tanggapan kurang setuju pada persentase 28,6%. Selain itu, indikator *Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik* memerlukan perhatian secara khusus juga dikarenakan terdapat tanggapan tidak setuju sebesar 14,3%.

Ada tujuh belas indikator yang ada pada komponen kepuasan dosen terhadap sarana dan prasarana, dan merupakan salah satu komponen yang memerlukan perhatian khusus secara menyeluruh dikarenakan persentase komponennya paling kecil sebesar 78,0%. Pada komponen ini, persentase indikator terbesar pada 88,6% untuk indikator *Kebersihan dan kerapihan ruang kelas (jika pembelajaran luring)* dan persentase terkecil sebesar 65,8% pada dua indikator yakni *Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran* yang dibuktikan dengan tanggapan sangat tidak setuju sebesar 28,6% dan *Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas* yang selaras dengan tanggapan sangat tidak setuju sebesar 14,3%.

Pada komponen kepuasan dosen terhadap pimpinan merupakan komponen dengan persentase rata-rata tertinggi mencapai 90,0%, terdapat sepuluh indikator tanggapan kepuasan dosen terhadap pimpinan, dengan indikator yang memiliki persentase 94,4% yaitu *Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen* menyebabkan menjadi persentase terbesar. Sedangkan, persentase terkecil diperoleh indikator *Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait dengan* persentase 83,0% selaras dengan tanggapan kurang setuju sebesar 28,6%.

Persentase setiap indikator pada komponen kepuasan dosen terhadap tenaga kependidikan sudah sangat baik. Terdapat enam indikator tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan. Ada tiga indikator memperoleh persentase tertinggi sebesar 88,6% yakni indikator *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*, dan *Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen*. Tiga indikator memperoleh persentase terendah sebesar 85,8% yakni indikator *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*, dan *Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait*

pemerolehan hak dosen yang selaras dengan tanggapan kurang setuju mencapai 14,3% untuk masing-masing indikatornya. Secara keseluruhan, hampir 100% *range* persentase berada diatas 85% sehingga menyebabkan tingkat kepuasan dosen tetap MPEP terhadap tenaga kependidikan memiliki kategori sangat baik.

BAB V

RENCANA TINDAK LANJUT DAN REKOMENDASI

A. Rencana Tindak Lanjut

Secara keseluruhan Dosen tetap MPEP memberi penilaian yang sangat baik pada dua komponen yakni komponen kepuasan terhadap pimpinan sebesar 90,0% dan kepuasan terhadap tenaga kependidikan sebesar 87,2%. Selain itu, dosen tetap MPEP juga memberikan penilaian yang baik pada empat komponen lainnya yakni komponen kepuasan dosen terhadap tugas pokok sebesar 82,8%, kepuasan terhadap imbalan 80,6%, kepuasan terhadap kesempatan pengembangan diri dan karir 79,0%, serta kepuasan terhadap sarana dan prasarana sebesar 78,0% dengan persentase rata-rata keseluruhan komponen kepuasan yang tinggi terhadap UHAMKA yakni sebesar 82,9%. Terdapat beberapa indikator dengan persentase di bawah 70% yang membutuhkan perhatian lebih lanjut sebagaimana dipaparkan pada Tabel 10.

Tabel 10 Temuan dan Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
1.	Komponen kepuasan terhadap tugas pokok pada Indikator <i>menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa</i> dengan persentase 60,0% yang dibuktikan dengan persentase tanggapan sangat tidak setuju 28,6%	Mengadakan pertemuan program studi dengan dosen tetap terkait dengan tugas pokok dosen menjadi pembimbing akademik mahasiswa	Agustus 2022	Rp 2.000.000

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
2.	Komponen kepuasan terhadap tugas pokok pada indikator <i>Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester</i> dengan persentase 63,0% yang dibuktikan dengan persentase tanggapan tidak setuju sebesar 28,6%	Mengadakan pertemuan program studi untuk mendata dosen yang belum memenuhi beban minimal 12 sks dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya pemenuhan beban mengajar dosen.	Agustus 2022	Rp 2.000.000
3.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran</i> dengan persentase 65,8% yang dibuktikan dengan tanggapan sangat tidak setuju sebesar 28,6%	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan program studi terkait ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran.	Agustus 2022	Rp 2.000.000
4.	Pada komponen kepuasan terhadap prasarana dan sarana, indikator <i>Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas</i> 65,8% yang	Mengadakan pertemuan antar pimpinan pascasarjana dan dosen-dosen tetap terkait pengadaan ruang laktasi bagi	Novembar 2022	Rp 2.000.000

No	Temuan	Rencana/Kegiatan Tindak Lanjut	Waktu	Estimasi Biaya
	selaras dengan tanggapan sangat tidak setuju sebesar 14,3%.	dosen dan tenaga kependidikan yang menyusui		

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 dan pengadaan ruang laktasi bagi dosen dan tenaga kependidikan yang menyusui.

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>
- 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).
- Del Canto Viterale, F. (2018). University as a global actor in the international system of the 21 st Century. *Tuning Journal for Higher Education*, 6(1), 169–198. [https://doi.org/10.18543/tjhe-6\(1\)-2018pp169-198](https://doi.org/10.18543/tjhe-6(1)-2018pp169-198)
- 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>
- Lufthansa, F. (2005): *Organizational Behavior*. McGraw-Hills International Edition.
- 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>
- 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>

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.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (2005).

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITIAN

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. **Mubarak Haris, S.Pd.** lahir di Jakarta pada tanggal 15 Januari 1989. Peneliti menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi Pendidikan Teknik Elektronika Universitas Negeri Jakarta tahun 2012. Saat ini bekerja sebagai Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMK Telkom Sandhy Putra Jakarta, cengkareng Jakarta Barat. Mengajar di SMK untuk program studi Teknik Telekomunikasi dari tahun 2012 hingga sekarang untuk mata pelajaran Fisika, Menggambar Teknik, Teknik Kerja Bengkel, Instalasi dan Pemeliharaan VSAT, Instalasi Jaringan FTTH, Pemrograman Dasar, Transmisi Radio, dan Jaringan Telekomunikasi Saat ini menempuh pendidikan S2 pada Program Studi Magister Penelitian dan Evaluasi Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, Jakarta.

LAMPIRAN 2 DATA

Tabel 11 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	4	4	5	5	5	5	5	5
2	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5
3	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5
4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	2	5	5	4	1	5	5	5	5	1
6	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4
7	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4

Tabel 12 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	5	5	5	4
2	4	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	2	3
5	4	4	4	4	4	5	4
6	3	3	3	3	3	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5

Tabel 13 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

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

Tabel 14 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Prasarana dan Sarana

Respon den	Memili ki ruang kerja dosen dengan luas minima 14 m2/dos en	Kelengk apan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	Kenya manan ruang dosen untuk bekerja	Keterse diaan dan kualitas ruanga n untuk melaya ni mahasis wa bimbin gan	Keterse diaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasis wa	Kualitas akses internet LCD, AC, whitebo ard/ smartbo ard dalam ruang kelas (jika pembel ajaran luring)	Keterse diaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasis wa dalam ruang kelas (jika pembel ajaran luring)	Kebersi han dan kerapih an ruang kelas (jika pembel ajaran luring)	Kualitas fasilitas LMS Online Learnin g UHAM KA	Keterse diaan akun zoom resmi prodi untuk pembel ajaran	Keterse diaan, kelengk apan dan kualitas laborato rium/st udio/b engkel seni yang menunj ang prodi	Kualitas /keleng kan sarana dan koleksi perpust akaan	Kemud ahan dalam mengak ses perpust akaan digital UHAM KA (http:// lib.uha mka.ac.i d/)	Keterse diaan ruang Laktasi di tiap Fakulta s	Fasilitas parkir yang memad ai dan aman	Fasilitas toilet yang memad ai dan bersih	Keterse diaan fasilitas mitigasi bencana
1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	3	1	4	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	1	3	4	4	2	2	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4
7	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4

Tabel 15 Data Pernyataan Kepuasan Dosen Tetap Terhadap Pimpinan

Responden	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok 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 Kemuhimmadiyahan (AIK) oleh pimpinan terkait
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabel 16 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	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	3	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 3 ANALISIS DATA

Tabel 17 Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kepuasan Dosen Tetap PEP UHAMKA

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
1	KEPUASAN TERHADAP TUGAS POKOK	Saya mengampu mata kuliah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian/kompetensi saya	0	1	0	0	6	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	85,7%	91,6%	4,14	82,8%
2		Saya mengajar sudah memenuhi beban minimal 12 sks setiap semester di dalam maupun luar prodi	0	2	2	3	0	0,0%	28,6%	28,6%	42,9%	0,0%	63,0%		
3		UHAMKA memberikan informasi/kesempatan untuk membuat buku ajar atau handout, modul atau karya ilmiah yang lainnya	0	1	0	2	4	0,0%	14,3%	0,0%	28,6%	57,1%	85,8%		
4		Membuat Rencana Pembelajaran Semester (RPS) mata kuliah yang diampu	0	0	1	2	4	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%	88,6%		
5		Keleluasaan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran sesuai dengan kompetensi atau capaian pembelajaran yang ditetapkan dengan fasilitas yang sangat memadai	0	0	1	5	1	0,0%	0,0%	14,3%	71,4%	14,3%	80,0%		
6		Menjadi pembimbing akademik mahasiswa	2	0	2	2	1	28,6%	0,0%	28,6%	28,6%	14,3%	60,0%		
7		Menjadi pembimbing tugas akhir mahasiswa	0	0	2	1	4	0,0%	0,0%	28,6%	14,3%	57,1%	85,8%		
8		Menjadi penguji tugas akhir mahasiswa	0	0	1	1	5	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	71,4%	91,6%		

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
9		Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan penelitian sesuai keahlian baik dengan pendanaan internal UHAMKA maupun eksternal	0	0	1	1	5	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	71,4%	91,6%		
10		Memperoleh informasi/kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai keahlian dengan sumber pendanaan baik internal UHAMKA maupun eksternal	0	0	1	0	6	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	85,7%	94,4%		
11		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melakukan publikasi ilmiah	1	0	1	2	3	14,3%	0,0%	14,3%	28,6%	42,9%	77,2%		
12	KEPUJUAN TERHADAP IMBALAN	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini dan sesuai aturan pemerintah	0	0	2	4	1	0,0%	0,0%	28,6%	57,1%	14,3%	77,2%	4,03	80,6%
13		Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan kompetensi, pangkat dan jabatan yang saya miliki	0	0	2	4	1	0,0%	0,0%	28,6%	57,1%	14,3%	77,2%		
14		Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan UHAMKA diluar gaji pokok sesuai besaran dan jenis tunjangan	0	0	1	5	1	0,0%	0,0%	14,3%	71,4%	14,3%	80,0%		
15		Saya merasa puas dengan penghargaan yang diterima karena sesuai dengan prestasi saya selama ini	0	0	1	4	2	0,0%	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	83,0%		
16		Pembagian insentif sudah sesuai	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
17		Kesesuaian antara nominal gaji yang diterima dengan nominal pada slip gaji di Sistem Kepegawaian (SIMPEG)	0	1	0	2	4	0,0%	14,3%	0,0%	28,6%	57,1%	85,8%		

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
18		Transparansi pemberian seluruh insentif, tunjangan, dan penghargaan di UHAMKA	0	0	1	5	1	0,0%	0,0%	14,3%	71,4%	14,3%	80,0%		
19	KESEMPATAN PENGEMBANGAN DIRI DAN KARIR	Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengurus peningkatan pangkat/jabatan akademik	0	1	1	2	3	0,0%	14,3%	14,3%	28,6%	42,9%	80,0%	3,95	79,0%
20		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mendapatkan/mengurus sertifikasi dosen	0	0	1	3	3	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	85,8%		
21		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk melanjutkan pendidikan	0	0	3	2	2	0,0%	0,0%	42,9%	28,6%	28,6%	77,2%		
22		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk mengikuti kegiatan tenaga ahli/pakar dari luar institusi pada seminar/pelatihan/workshop yang dilaksanakan UHAMKA	0	0	2	4	1	0,0%	0,0%	28,6%	57,1%	14,3%	77,2%		
23		Memperoleh informasi/kesempatan/fasilitas untuk menjadi pembicara/ pemakalah dalam kegiatan/pertemuan ilmiah, baik di dalam maupun di luar UHAMKA	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
24		Memperoleh informasi/kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi keilmuan atau organisasi profesi	0	0	2	5	0	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	74,4%		
25		Memperoleh informasi/kesempatan untuk memegang jabatan struktural	0	0	2	5	0	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	74,4%		

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
		atau anggota kepanitiaan tertentu di UHAMKA													
26		Memperoleh informasi/kesempatan untuk mengikuti pemilihan dosen teladan/berprestasi di UHAMKA	0	0	1	4	2	0,0%	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	83,0%		
27	KEPUASAN TERHADAP SARANA DAN PRASARANA	Memiliki ruang kerja dosen dengan luas minimal 4 m2/dosen	0	1	1	4	1	0,0%	14,3%	14,3%	57,1%	14,3%	74,4%	3,9	78,0%
28		Kelengkapan sarana (akses internet meja, kursi, AC, dsb) pada ruang dosen	0	0	1	3	3	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	85,8%		
29		Kenyamanan ruang dosen untuk bekerja	0	0	1	4	2	0,0%	0,0%	14,3%	57,1%	28,6%	83,0%		
30		Ketersediaan dan kualitas ruangan untuk melayani mahasiswa bimbingan	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
31		Ketersediaan ruang kelas yang sesuai dengan jumlah mahasiswa	0	0	3	1	3	0,0%	0,0%	42,9%	14,3%	42,9%	80,0%		
32		Kualitas akses internet LCD, AC, whiteboard/ smartboard dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
33		Ketersediaan dan kualitas meja/ kursi dosen dan mahasiswa dalam ruang kelas (jika pembelajaran luring)	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
34		Kebersihan dan kerapian ruang kelas (jika pembelajaran luring)	0	0	1	2	4	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%	88,6%		
35		Kualitas fasilitas LMS Online Learning UHAMKA	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
36		Ketersediaan akun zoom resmi prodi untuk pembelajaran	2	0	1	2	2	28,6%	0,0%	14,3%	28,6%	28,6%	65,8%		

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
37		Ketersediaan, kelengkapan dan kualitas laboratorium/studio/bengkel seni yang menunjang prodi	0	1	2	3	1	0,0%	14,3%	28,6%	42,9%	14,3%	71,6%		
38		Kualitas/kelengkapan sarana dan koleksi perpustakaan	0	1	0	5	1	0,0%	14,3%	0,0%	71,4%	14,3%	77,2%		
39		Kemudahan dalam mengakses perpustakaan digital UHAMKA (http://lib.uhamka.ac.id/)	0	0	2	3	2	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	28,6%	80,0%		
40		Ketersediaan ruang Laktasi di tiap Fakultas	1	1	1	3	1	14,3%	14,3%	14,3%	42,9%	14,3%	65,8%		
41		Fasilitas parkir yang memadai dan aman	0	1	0	4	2	0,0%	14,3%	0,0%	57,1%	28,6%	80,0%		
42		Fasilitas toilet yang memadai dan bersih	0	0	3	1	3	0,0%	0,0%	42,9%	14,3%	42,9%	80,0%		
43		Ketersediaan fasilitas mitigasi bencana	0	1	1	5	0	0,0%	14,3%	14,3%	71,4%	0,0%	71,6%		
44	KEPUASAN TERHADAP PIMPINAN	Komunikasi dengan pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok catur dharma dan pengembangan karir dosen	0	0	1	2	4	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%	88,6%	4,5	90,0%
45		Komunikasi dengan pimpinan fakultas (Dekan/Wakil Dekan)/ Sekolah Pascasarjana (Direktur/Sekretaris SPs) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	0	0	1	1	5	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	71,4%	91,6%		
46		Komunikasi dengan pimpinan program studi terkait pelaksanaan tugas pokok	0	0	1	1	5	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%	71,4%	91,6%		

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
		caturdharma dan pengembangan karir dosen													
47		Pimpinan universitas (rektorat dan lembaga) mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	0	0	0	2	5	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	71,4%	94,4%		
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	0	0	0	4	3	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	88,6%		
49		Pimpinan program studi mengembangkan prinsip transparan dan adil terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dan pengembangan karir dosen	0	0	0	3	4	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	91,6%		
50		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran oleh pimpinan terkait	0	0	1	2	4	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%	88,6%		
51		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang penelitian oleh pimpinan terkait	0	0	1	2	4	0,0%	0,0%	14,3%	28,6%	57,1%	88,6%		
52		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat oleh pimpinan terkait	0	0	0	3	4	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	57,1%	91,6%		

NO	KOMPONEN	PERTANYAAN	FREKUENSI					PERSENTASE					Persentase	RATA-RATA KOMPONEN	PERSENTASE RATA-RATA KOMPONEN
			Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju			
53		Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) oleh pimpinan terkait	0	0	2	2	3	0,0%	0,0%	28,6%	28,6%	42,9%	83,0%		
54	KEPUASAN TERHADAP TENAGA KEPENDIDIKAN	Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	0	0	1	3	3	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	85,8%	4,36	87,2%
55		Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pengembangan karir dosen	0	0	1	3	3	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	85,8%		
56		Layanan tenaga kependidikan pada level universitas (biro dan lembaga) terkait pemerolehan hak dosen	0	0	1	3	3	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	42,9%	85,8%		
57		Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pelaksanaan tugas pokok caturdharma dosen	0	0	0	4	3	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	88,6%		
58		Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pengembangan karir dosen	0	0	0	4	3	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	88,6%		
59		Layanan tenaga kependidikan pada level fakultas/ Sekolah Pascasarjana (Ka TU/Kasubbag/Staf) terkait pemerolehan hak dosen	0	0	0	4	3	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	42,9%	88,6%		