



# LAPORAN PENGUKURAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS ESA UNGGUL

TAHUN AKADEMIK 2019/2020

**KANTOR PENJAMINAN MUTU  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL  
GEDUNG A LT. 1  
JL. ARJUNA UTARA NO. 9, JAKARTA BARAT**

## DAFTAR ISI

|  |    |
|--|----|
| DAFTAR ISI .....   | i  |
| I. PENDAHULUAN.....  | 1  |
| II. TUJUAN PENGUKURAN .....  | 1  |
| III. METODOLOGI .....  | 1  |
| IV. INSTRUMEN PENILAIAN.....   | 2  |
| V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....  | 3  |
| 5.1 Unit Analisis .....  | 3  |
| 5.2 Populasi.....  | 3  |
| 5.3 Instrumen Pengukuran.....  | 3  |
| 5.4 Time Horizon .....   | 4  |
| 5.5 Pengujian Instrumen Penelitian .....   | 4  |
| 5.6 Hasil Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan<br>Manajemen..... | 4  |
| 5.7 Hasil Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan<br>SDM .....  | 7  |
| VI. PENUTUP .....  | 10 |
| 6.1Kesimpulan.....   | 10 |
| 6.2Upaya Tindaklanjut .....  | 11 |
| REFERENSI .....  | 12 |

# LAPORAN PENGUKURAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS ESA UNGGUL TA 2019/2020

## I. PENDAHULUAN

Pengukuran kepuasan tenaga kependidikan merupakan bagian dari pengukuran kinerja Sistem Manajemen Mutu Universitas Esa Unggul untuk memonitoring informasi yang berhubungan dengan persepsi tenaga kependidikan akan harapan dan kinerja dari manajemen yang harus dilaksanakan secara rutin. Hasil pengukuran ini akan dijadikan sebagai salah satu dasar evaluasi dan pengendalian terhadap peningkatan mutu dan perbaikan yang berkelanjutan (Continuous Quality Improvement) dari civitas akademika Universitas Esa Unggul.

## II. TUJUAN PENGUKURAN

Pengukuran kepuasan tenaga kependidikan harus dilakukan secara kontinu dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan Universitas Esa Unggul
2. Mengetahui faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh Universitas Esa Unggul dalam mengembangkan institusi terutama terkait dengan tenaga kependidikan.

## III. METODOLOGI

- 1) Instrumen yang dipergunakan berupa kuesioner. Guna memenuhi validitas isi dan bobot instrumen, awalnya dilakukan telaah tentang aspek-aspek perguruan tinggi yang berhubungan dengan kepuasan tenaga kependidikan.
- 2) Dalam proses pembuatan dan penyiapan kuesioner survei kepuasan tenaga kependidikan, Kantor Penjaminan Mutu menggunakan instrumen kepuasan tenaga kependidikan sebanyak 4 aspek penilaian yang mempunyai 28 butir indikator yang digunakan sebagai pernyataan isi kuesioner. Kelima aspek tersebut terdiri dari:
  - (a) Kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen.
  - (b) Kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.
- 3) Tenaga kependidikan sebagai responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian dengan skala pengukuran jawaban mulai dari skala 1 sampai 4 dimana nilai 1 = tidak puas, nilai 2 = cukup puas, nilai 3 = puas, dan nilai 4 = sangat puas.
- 4) Berdasarkan data tersebut, kemudian dihitung rata-rata dari setiap jawaban responden. Skala pengukuran menggunakan skala interval. Adapun interval kriteria dalam penilaian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Interval dari Kriteria

| Rentang |   |      | Kriteria Penilaian |
|---------|---|------|--------------------|
| 1       | - | 1.74 | Tidak Puas         |
| 1.75    | - | 2.49 | Cukup Puas         |

|      |   |      |             |
|------|---|------|-------------|
| 2.5  | - | 3.24 | Puas        |
| 3.25 | - | 4.00 | Sangat Puas |

#### IV. INSTRUMEN PENILAIAN

Berikut instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan tenaga kependidikan di Lingkungan Universitas Esa Unggul

Tabel 4.1 Dimensi dan Indikator Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Manajemen

| <b>Dimensi</b>                           | <b>Indikator</b>   |
|--|--|
| <b><i>Pengembangan Kompetensi</i></b>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk studi lanjut</li> <li>2. Pengembangan diri melalui seminar/workshop</li> <li>3. Pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/sertifikasi</li> <li>4. Kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri</li> </ol>            |
| <b><i>Pengembangan Karir/Jabatan</i></b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Mendapatkan informasi layanan tentang jenjang karir</li> <li>6. Memperoleh kesempatan membangun jejaring</li> <li>7. Mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan</li> <li>8. Adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural</li> </ol> |
| <b><i>Pelayanan</i></b>                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Ruang kerja yang bersih dan nyaman</li> <li>10. Tempat parkir yang bersih dan nyaman</li> <li>11. Ketersediaan sistem informasi penunjang kegiatan</li> <li>12. Suasana kerja yang kondusif</li> </ol>   |
| <b><i>Kepemimpinan</i></b>               | <ol style="list-style-type: none"> <li>13. Pimpinan konsisten dalam penegakan aturan</li> <li>14. Keprofesionalan pimpinan dalam mengatur tenaga kependidikan</li> <li>15. Cara komunikasi pimpinan terhadap tenaga kependidikan</li> </ol>  |

Tabel 4.2 Dimensi dan Indikator Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM

| <b>Dimensi</b>                      | <b>Indikator</b>   |
|-------------------------------------|--|
| <b><i>Rekrutmen dan Seleksi</i></b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para pelamar mendapatkan informasi yang memadai tentang kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan.</li> <li>2. Para pelamar melalui proses seleksi terstruktur sebelum diterima sebagai pegawai</li> <li>3. Saat diterima sebagai pegawai, BPSDM melakukan orientasi terlebih dahulu untuk pengenalan lingkungan kerja.</li> </ol> |
| <b><i>Pengembangan</i></b>          | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan serta studi lanjut untuk meningkatkan kemampuan terkait pekerjaan saya.</li> <li>5. Pelayanan administrasi kepegawaian di UEU telah memenuhi harapan saya.</li> </ol>  |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <b>Sistem Penilaian Kinerja</b> | <p>6. UEU memiliki sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan secara formal dan tertulis.</p> <p>7. Saya diberi informasi mengenai hasil penilaian kinerja saya.</p> <p>8. Sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di UEU dilakukan dengan objektif</p> |
| <b>Promosi</b>                  | <p>9. UEU memiliki ketentuan kebijakan promosi yang resmi dan tertulis.</p> <p>10. Promosi jabatan dilaksanakan secara adil dan sesuai kemampuan pegawai.</p> <p>11. Prioritas promosi diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik/berprestasi</p>       |
| <b>Kompensasi dan Fasilitas</b> | <p>12. Universitas Esa Unggul menyediakan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai</p> <p>13. Gaji yang saya terima dari UEU telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.</p>                                 |

Berdasarkan tabel di atas, total indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan tenaga kependidikan adalah 28 item pernyataan yang terdiri dari aspek: kepuasan layanan manajemen, dan pengelolaan SDM.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan tenaga kependidikan dimana setiap aspek menggambarkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan yang diberikan oleh Universitas Esa Unggul. Berikut analisa deskriptif dalam pengukuran kepuasan tenaga kependidikan Universitas Esa Unggul TA. 2019/2020.

### 5.1 Unit Analisis

Unit analisis dalam pengukuran kepuasan ini yaitu tenaga kependidikan Universitas Esa Unggul. Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Sumber Daya Manusia total tenaga kependidikan Universitas Esa Unggul sebanyak 144 orang per tanggal 1 Maret 2020.

### 5.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kependidikan Tetap sebanyak 144 orang. Metode sampling yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu dengan memilih responden yang paling mudah untuk mengisi kuesioner yang disebar, dengan target 50% dari populasi. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar melalui sim penjaminan mutu, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 73 kuesioner yang artinya sesuai dari target yang ditetapkan yaitu 50,69%.

### 5.3 Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran menggunakan kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert* dengan metode penyebaran dilakukan secara *online*

pada sim penjaminan mutu.

#### 5.4 Time Horizon

Waktu penyebaran kuesioner melalui sim penjaminan mutu dimulai pada tanggal 4 Maret 2020 sampai dengan tanggal 27 Juli 2020.

#### 5.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner digunakan setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi 5%. Hasil akhir pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item kuesioner sebanyak 28 butir dinyatakan valid untuk digunakan.

#### 5.6 Hasil Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Manajemen

Tujuan survey ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen di lingkungan Universitas Esa Unggul. Hasil survey ini digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan manajemen kepada tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Esa Unggul. Secara umum hasil dari survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.1 Hasil Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Manajemen

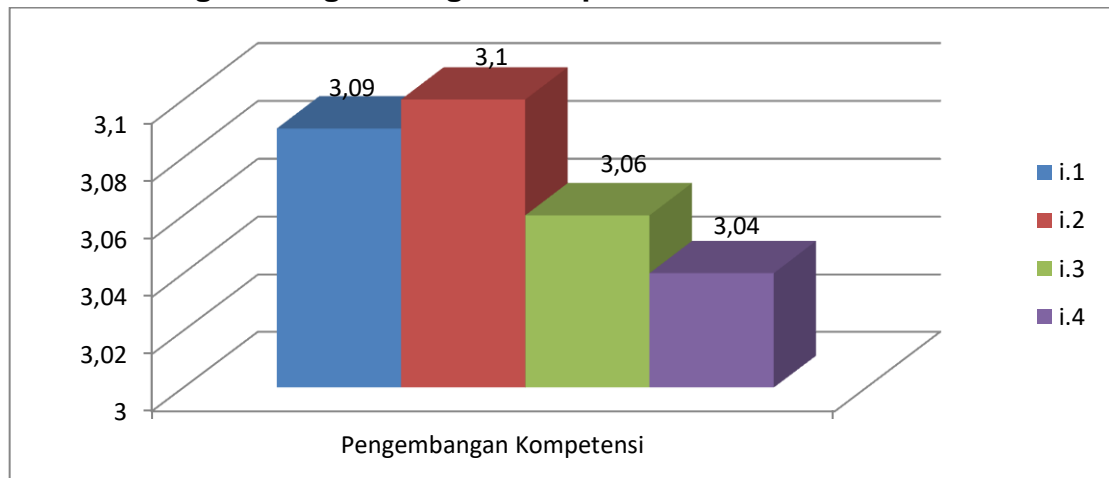
| No        | Kategori Penilaian         | Skor Tingkat Kepuasan |
|-----------|----------------------------|-----------------------|
| 1         | Pengembangan Kompetensi    | 3,07                  |
| 2         | Pengembangan Karir/Jabatan | 3,08                  |
| 3         | Pelayanan                  | 3,11                  |
| 4         | Kepemimpinan               | 3,08                  |
| Rata-rata |                            | 3,09                  |

Hal tersebut menunjukkan rata-rata nilai setiap dimensi sebesar 3,09 yang artinya termasuk pada kategori "Puas". Tabel 5.1 menunjukkan bahwa, kategori pelayanan memiliki nilai tertinggi sebesar 3,11 yang menunjukkan bahwa ketersediaan sistem informasi dalam penunjang kegiatan. sedangkan nilai yang terendah yaitu kategori pengembangan kompetensi dengan nilai 3,07 dimana tenaga kependidikan merasa kurang puas terhadap kesempatan mengikuti studi banding.

Adapun hasil dari tiap-tiap dimensi dijabarkan dan digambarkan sebagai berikut:

## 5.6.1 Hasil survei pada setiap kategori

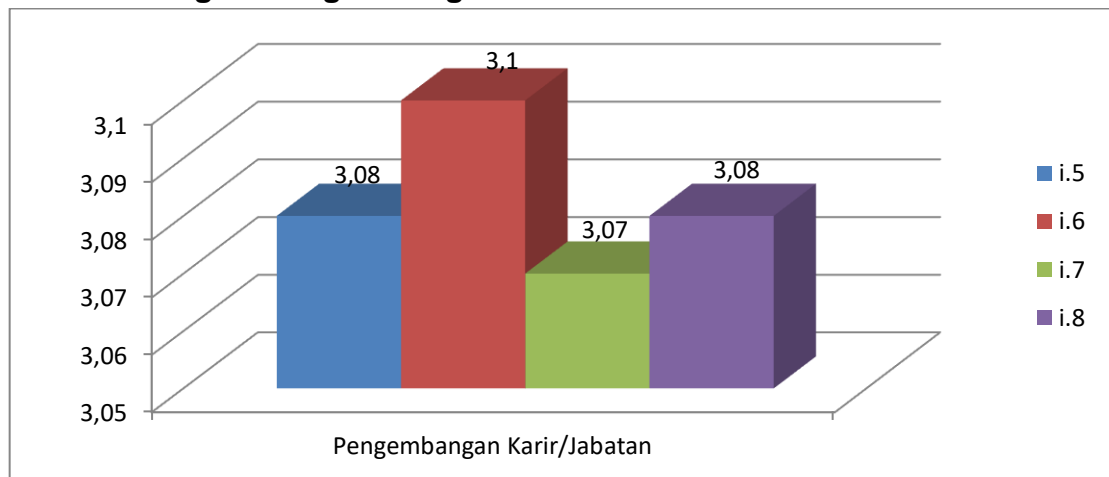
### 5.6.1.1 Kategori Pengembangan Kompetensi



Gambar 5.1 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.2 yaitu indikator “Pengembangan diri melalui seminar/workshop” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,10. Sedangkan pada i.4 yaitu indikator “Kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,04. Indikator tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan belum memiliki kesempatan mengikuti studi banding.

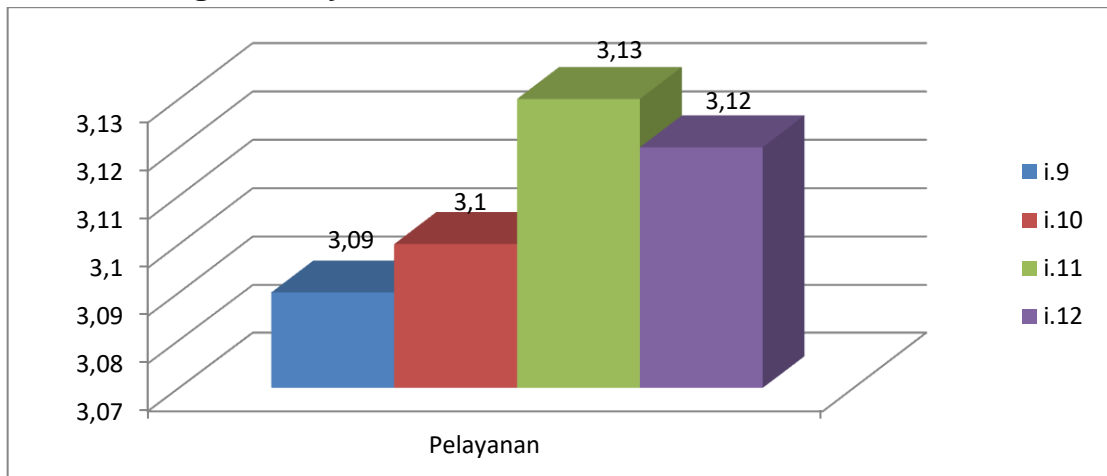
### 5.6.1.2 Kategori Pengembangan Karir/Jabatan



Gambar 5.2 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.6 yaitu indikator “Memperoleh kesempatan membangun jejaring” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,10. Sedangkan pada i.7 yaitu indikator “Mendapatkan informasi dan layanan terkait jabatan” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,07. Indikator tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan merasa kurang optimal dalam mendapatkan informasi dan layanan terkait jabatan.

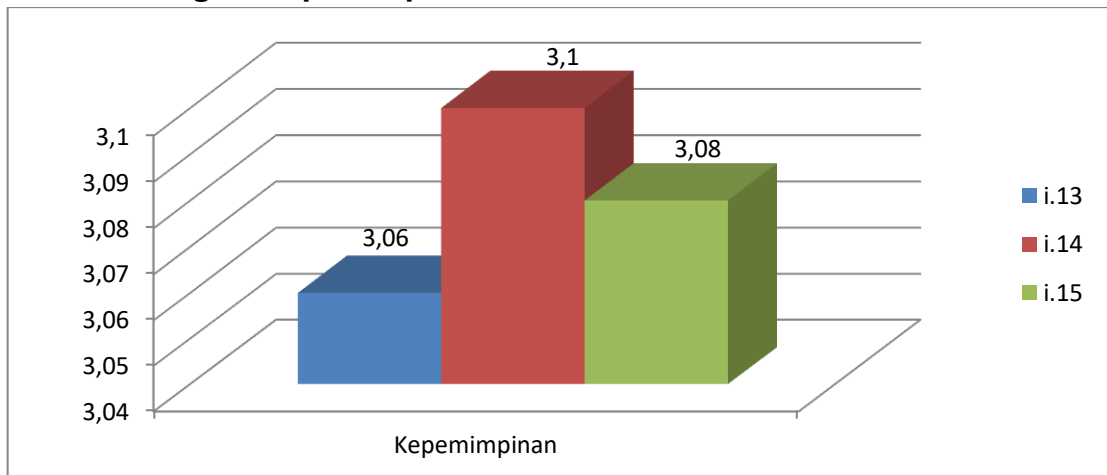
### 5.6.1.3 Kategori Pelayanan



Gambar 5.3 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.11 yaitu indikator “Ketersediaan sistem informasi penunjang kegiatan” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,13. Sedangkan pada i.9 yaitu indikator “Ruang kerja yang bersih dan nyaman” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,09. Indikator tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki penilaian kurang akan kebersihan, kerapihan dan kenyamanan ketika berada di ruang kerja.

### 5.6.1.4 Kategori Kepemimpinan



Gambar 5.4 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.14 yaitu indikator “Keprofesionalan pimpinan dalam mengatur tenaga kependidikan” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,10. Sedangkan pada i.13 yaitu indikator “Pimpinan konsisten dalam penegakan aturan” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,06.



## 5.7 Hasil Pengukuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM

Survey ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan SDM. Hasil survey ini digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan SDM kepada tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Esa Unggul. Secara umum hasil dari survey ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.2 Hasil Pengukuran Instrumen Kepuasan tenaga kependidikan terhadap Pengelolaan SDM

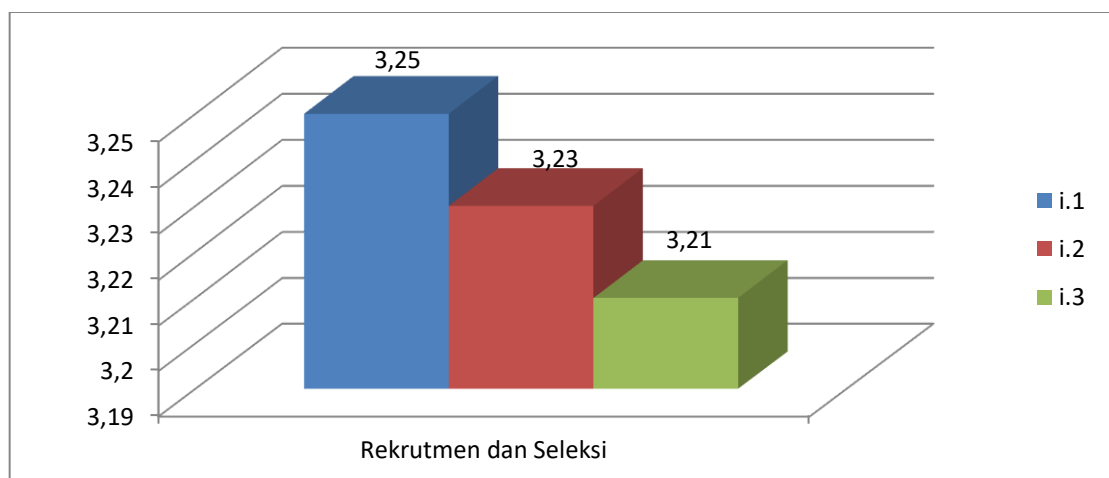
| No        | Kategori Penilaian       | Skor Tingkat Kepuasan |
|-----------|--------------------------|-----------------------|
| 1         | Rekrutmen dan Seleksi    | 3,23                  |
| 2         | Pengembangan             | 3,16                  |
| 3         | Sistem Penilaian Kerja   | 3,12                  |
| 4         | Promosi                  | 3,17                  |
| 5         | Kompensasi dan Fasilitas | 3,14                  |
| Rata-rata |                          | 3,16                  |

Hal tersebut menunjukkan rata-rata nilai setiap dimensi sebesar 3,16 yang artinya termasuk pada kategori "Puas". Tabel 5.2 menunjukkan bahwa, kategori rekrutmen dan seleksi memiliki nilai tertinggi sebesar 3,23 yang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan melalui proses seleksi terstruktur sebelum diterima sebagai pegawai. sedangkan nilai yang terendah yaitu kategori sistem penilaian kerja dengan nilai 3,12 dimana belum adanya informasi mengenai hasil penilaian kinerja.

Adapun hasil dari tiap-tiap dimensi dijabarkan dan digambarkan sebagai berikut:

### 5.7.1 Hasil survei pada setiap kategori

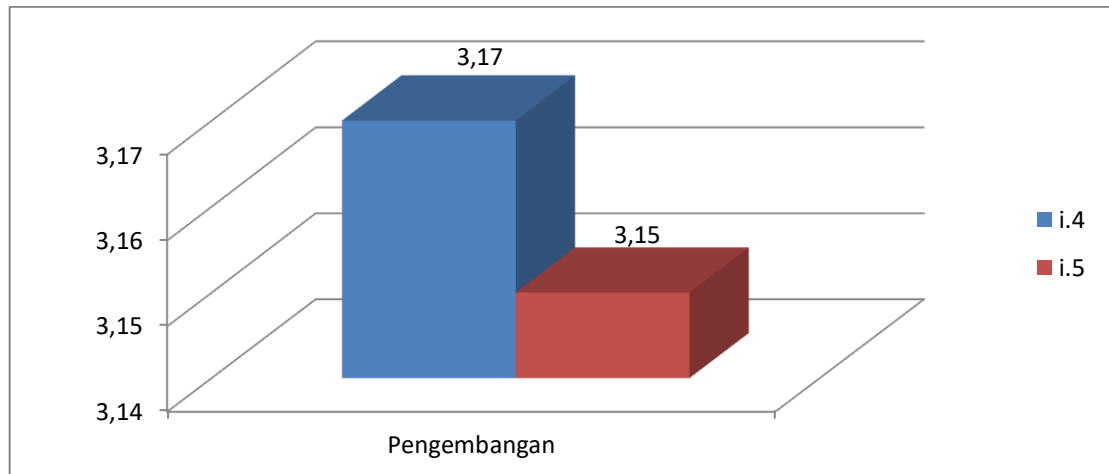
#### 5.7.1.1 Kategori Rekrutmen dan Seleksi



Gambar 5.5 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.1 yaitu indikator “Para pelamar mendapatkan informasi yang memadai tentang kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,25. Sedangkan pada i.3 yaitu indikator “Saat diterima sebagai pegawai, BPSDM melakukan orientasi terlebih dahulu untuk pengenalan lingkungan kerja” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,21.

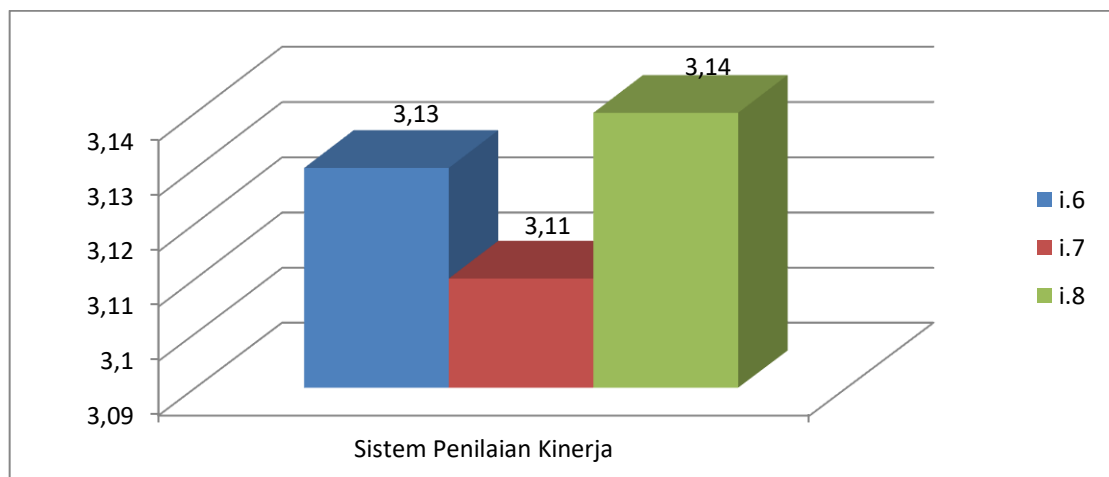
### 5.7.1.2 Kategori Pengembangan



Gambar 5.6 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.4 yaitu indikator “Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan serta studi lanjut untuk meningkatkan kemampuan terkait pekerjaan saya” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,17. Sedangkan pada i.5 yaitu indikator “Pelayanan administrasi kepegawaian di UEU telah memenuhi harapan saya” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,15.

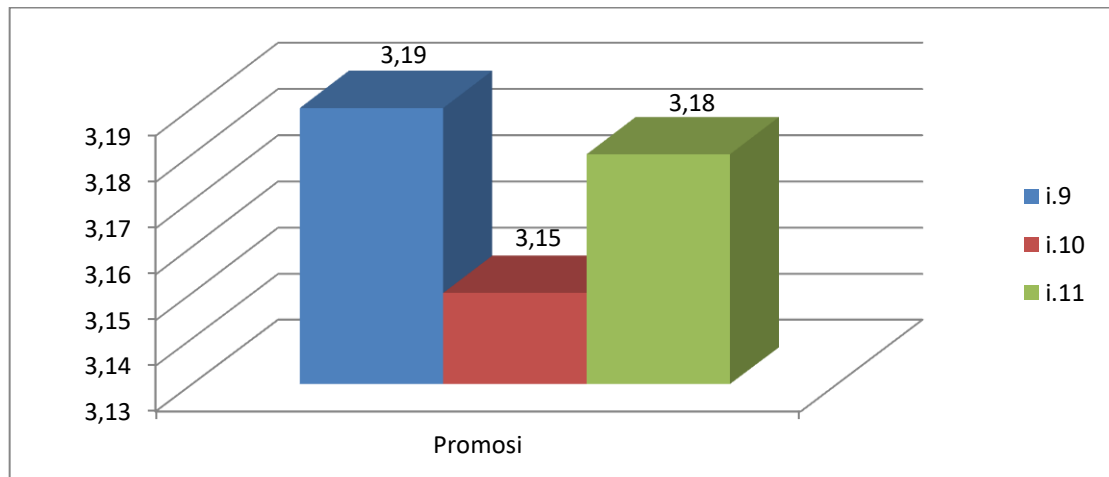
### 5.7.1.3 Kategori Sistem Penilaian Kinerja



Gambar 5.7 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.8 yaitu indikator “Sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan UEU dilakukan secara objektif” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,14. Sedangkan pada i.7 yaitu indikator “Saya diberi informasi mengenai hasil penilaian kinerja saya” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,11.

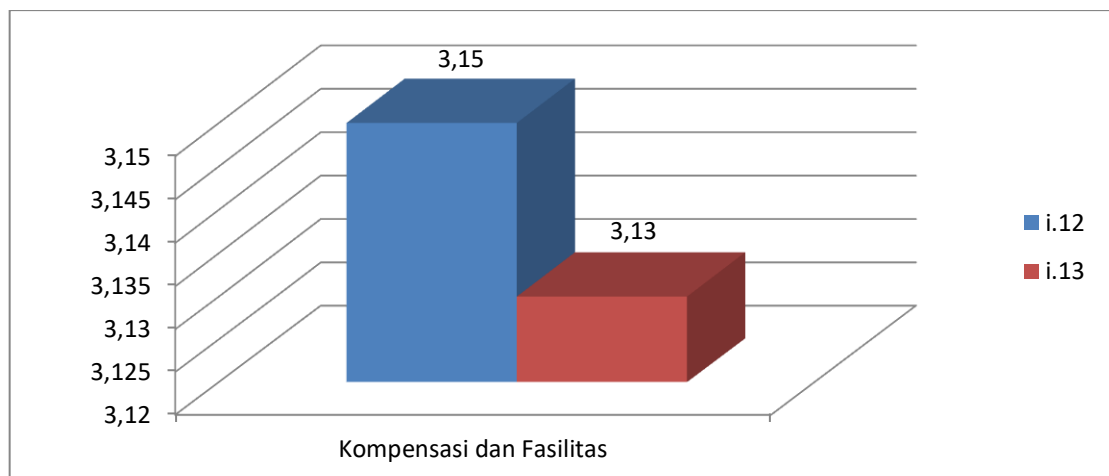
#### 5.7.1.4 Kategori Promosi



Gambar 5.8 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.9 yaitu indikator “UEU memiliki ketentuan kebijakan promosi yang resmi dan tertulis” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,19. Sedangkan pada i.10 yaitu indikator “Promosi jabatan dilaksanakan secara adil dan sesuai kemampuan pegawai” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,15.

#### 5.7.1.5 Kategori Kompensasi dan Fasilitas



Gambar 5.9 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.12 yaitu indikator “Universitas Esa Unggul menyediakan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan

kebutuhan saya sebagai pegawai” merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,15. Sedangkan pada i.13 yaitu indikator “Gaji yang saya terima dari Universitas Esa Unggul telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,13.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Kegiatan survey kepuasan terhadap tenaga kependidikan ini merupakan upaya Universitas Esa Unggul untuk meningkatkan dan menjaga mutu pendidikan yang telah terselenggara. Hasil dan juga deskripsi survey telah disampaikan dan dijelaskan di atas, selanjutnya hasil tersebut digunakan untuk perbaikan indikator yang masih menjadi perhatian yaitu:

#### **6.1.1 Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Manajemen**

1. Pengembangan Kompetensi  
Indikator perihal kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri merupakan indikator dengan nilai terendah.
2. Pengembangan Karir/Jabatan  
Indikator perihal perolehan informasi dan layanan tentang jabatan merupakan indikator dengan nilai terendah. Indikator tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga kependidikan merasa kurang optimal dalam mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan.
3. Pelayanan  
Indikator perihal ruang kerja bersih dan nyaman merupakan indikator dengan nilai terendah.
4. Kepemimpinan  
Indikator perihal pimpinan konsisten dalam penegakan aturan merupakan indikator dengan nilai terendah.

#### **6.1.2 Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM**

1. Rekrutmen dan Seleksi  
Indikator yang menyatakan bahwa saat diterima sebagai pegawai, BPSDM melakukan orientasi terlebih dahulu untuk pengenalan lingkungan kerja merupakan indikator dengan nilai terendah.
2. Pengembangan  
Indikator perihal pelayanan administrasi kepegawaian memenuhi harapan tenaga kependidikan merupakan indikator dengan nilai terendah.
3. Sistem Penilaian Kinerja  
Indikator perihal pemberian informasi mengenai hasil penilaian kinerja tenaga kependidikan merupakan indikator dengan nilai terendah.
4. Promosi  
Indikator perihal promosi jabatan dilaksanakan secara adil dan sesuai

kemampuan pegawai merupakan indikator dengan nilai terendah.

5. **Kompensasi dan Fasilitas**

Indikator yang menyatakan bahwa “Gaji yang saya terima dari Universitas Esa Unggul telah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan” merupakan indikator dengan nilai terendah.

## **6.2 Upaya Tindaklanjut**

Berikut upaya tindaklanjut yang akan dilakukan dalam mengatasi berbagai indikator yang masih menjadi perhatian:

### **6.2.1 Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Manajemen**

1. **Pengembangan Kompetensi**

Dalam upaya benchmarking Universitas lain yang memiliki reputasi unggul, maka diagendakan dalam RKAT kegiatan studi banding bagi tenaga kependidikan struktural dan perwakilan tenaga kependidikan lainnya.

2. **Pengembangan Karir/Jabatan**

Mereview prosedur biro SDM terkait pengembangan karir/jabatan

3. **Pelayanan**

Berkoordinasi dengan biro umum terkait kebersihan dan kenyamanan ruang kerja

4. **Kepemimpinan**

Peraturan atau kebijakan dilakukan sosialisasi ulang keseluruhan tenaga kependidikan.

### **6.2.2 Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM**

1. **Rekrutmen dan Seleksi**

Melakukan perencanaan kegiatan dan anggaran biaya untuk pelaksanaan orientasi pegawai baru.

2. **Pengembangan**

Mengikutsertakan staf bagian pelayanan SDM untuk pelatihan service excellent.

3. **Sistem Penilaian Kinerja**

Mereview prosedur Biro SDM mengenai sistem penilaian kinerja.

4. **Promosi**

Mereview prosedur Biro SDM mengenai promosi karyawan.

5. **Kompensasi dan Fasilitas**

Mereview prosedur Biro SDM perihal penggajian karyawan.

## REFERENSI

1. PP RI No. 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
2. Permenristekdikti No. 44 tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi,
3. Statuta Universitas Esa Unggul.
4. Rencana Strategis Universitas Esa Unggul.
5. Instrumen Akreditasi Program Studi dan Institusi BAN-PT.

## Lampiran1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### Hasil Uji Validitas Tingkat Kepuasan Tenaga kependidikan

| No | Pertanyaan  | Validitas          |              |            |
|----|---|--------------------|--------------|------------|
|    |   | Validitas r-hitung | Nilai Kritis | Keterangan |
| 1  | Kebutuhan untuk studi lanjut  | 0.893              | 0.3          | Valid      |
| 2  | Pengembangan diri melalui seminar/workshop  | 0.878              | 0.3          | Valid      |
| 3  | Pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/sertifikasi  | 0.871              | 0.3          | Valid      |
| 4  | Kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri   | 0.881              | 0.3          | Valid      |
| 5  | Mendapatkan informasi layanan tentang jenjang karir   | 0.886              | 0.3          | Valid      |
| 6  | Memperoleh kesempatan membangun jejaring  | 0.887              | 0.3          | Valid      |
| 7  | Mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan   | 0.890              | 0.3          | Valid      |
| 8  | Adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural  | 0.853              | 0.3          | Valid      |
| 9  | Ruang kerja yang bersih dan nyaman  | 0.857              | 0.3          | Valid      |
| 10 | Tempat parkir yang bersih dan nyaman  | 0.880              | 0.3          | Valid      |
| 11 | Ketersediaan sistem informasi penunjang kegiatan  | 0.848              | 0.3          | Valid      |
| 12 | Suasana kerja yang kondusif   | 0.884              | 0.3          | Valid      |
| 13 | Pimpinan konsisten dalam penegakan aturan   | 0.882              | 0.3          | Valid      |
| 14 | Keprofesionalan pimpinan dalam mengatur tenaga kependidikan   | 0.872              | 0.3          | Valid      |
| 15 | Cara komunikasi pimpinan terhadap tenaga kependidikan   | 0.889              | 0.3          | Valid      |
| 16 | Para pelamar mendapatkan informasi yang memadai tentang kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan.                    | 0.881              | 0.3          | Valid      |
| 17 | Para pelamar melalui proses seleksi terstruktur sebelum diterima sebagai pegawai  | 0.886              | 0.3          | Valid      |
| 18 | Saat diterima sebagai pegawai, BPSDM melakukan orientasi terlebih dahulu untuk pengenalan lingkungan kerja.             | 0.867              | 0.3          | Valid      |
| 19 | Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan serta studi lanjut untuk meningkatkan kemampuan terkait pekerjaan saya. | 0.862              | 0.3          | Valid      |
| 20 | Pelayanan administrasi kepegawaian di UEU telah memenuhi harapan saya.  | 0.857              | 0.3          | Valid      |
| 21 | UEU memiliki sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan secara formal dan tertulis.                                     | 0.873              | 0.3          | Valid      |
| 22 | Saya diberi informasi mengenai hasil penilaian kinerja saya.  | 0.899              | 0.3          | Valid      |
| 23 | Sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di UEU dilakukan dengan objektif   | 0.891              | 0.3          | Valid      |
| 24 | UEU memiliki ketentuan kebijakan promosi yang resmi dan tertulis.   | 0.860              | 0.3          | Valid      |
| 25 | Promosi jabatan dilaksanakan secara adil dan sesuai kemampuan pegawai.  | 0.883              | 0.3          | Valid      |
| 26 | Prioritas promosi diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik/berprestasi   | 0.858              | 0.3          | Valid      |
| 27 | Universitas Esa Unggul menyediakan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai                | 0.853              | 0.3          | Valid      |
| 28 | Gaji yang saya terima dari UEU telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.                             | 0.862              | 0.3          | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Tingkat Kepuasan Tenaga kependidikan**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .994             | 28         |

Sumber : Output SPSS