LAPORAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS ESA UNGGUL

TAHUN AKADEMIK 2020/2021

KANTOR PENJAMINAN MUTU

www.kpm.esaunggul.ac.id

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 4
5.4. Time Horizon 4
5.5. Pengujian Instrumen Penelitian 4
5.6. Hasil Pengukuran Kepuasan Tendik terhadap Layanan Manajemen 4
5.7. Hasil Pengukuran Kepuasan Tendik terhadap Pengelolaan SDM 7
VI. PENUTUP 10
6.1. Kesimpulan 10
6.2. Upaya Tindaklanjut 11
REFERENSI 13

LAPORAN PENGUKURAN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS ESA UNGGUL TA 2020/2021

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	-	1.75	Tidak Puas
1.76	-	2.50	Cukup Puas
2.51	-	3.25	Puas
3.26	-	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

Dimensi	Indikator
Pengembangan Kompetensi	1. Kebutuhan untuk studi lanjut 2. Pengembangan diri melalui seminar/workshop 3. Pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/sertifikasi 4. Kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri
Pengembangan Karir/Jabatan	5. Mendapatkan informasi layanan tentang jenjang karir 6. Memperoleh kesempatan membangun jejaring 7. Mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan 8. Adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural
Pelayanan	9. Ruang kerja yang bersih dan nyaman 10. Tempat parkir yang bersih dan nyaman 11. Ketersediaan sistem informasi penunjang kegiatan 12. Suasana kerja yang kondusif
Kepemimpinan	13. Pimpinan konsisten dalam penegakan aturan 14. Keprofesionalan pimpinan dalam mengatur tenaga kependidikan 15. Cara komunikasi pimpinan terhadap tenaga kependidikan

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

Dimensi	Indikator
Rekrutmen dan Seleksi	1. Para pelamar mendapatkan informasi yang memadai tentang kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan. 2. Para pelamar melalui proses seleksi terstruktur sebelum diterima sebagai pegawai 3. Saat diterima sebagai pegawai, BPSDM melakukan orientasi terlebih dahulu untuk pengenalan lingkungan kerja.

Pengembangan	4. Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan serta studi lanjut untuk meningkatkan kemampuan terkait pekerjaan saya. 5. Pelayanan administrasi kepegawaian di UEU telah memenuhi harapan saya.
Sistem Penilaian Kinerja	6. UEU memiliki sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan secara formal dan tertulis. 7. Saya diberi informasi mengenai hasil penilaian kinerja saya. 8. Sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di UEU dilakukan dengan objektif
Promosi	9. UEU memiliki ketentuan kebijakan promosi yang resmi dan tertulis. 10. Promosi jabatan dilaksanakan secara adil dan sesuai kemampuan pegawai. 11. Prioritas promosi diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik/berprestasi
Kompensasi dan Fasilitas	12. Universitas Esa Unggul menyediakan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai 13. Gaji yang saya terima dari UEU telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.

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. 2020/2021.

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 169 orang per tanggal 1 April 2021.

5.2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kependidikan Tetap sebanyak 169 orang. Metode sampling yang digunakan adalah convenience sampling, yaitu dengan memilih responden yang paling mudah untuk mengisi kuesioner yang disebarkan, dengan target 50% dari populasi. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan melalui sim penjaminan mutu, kuesioner yang dapat diolah

sebanyak 86 kuesioner yang artinya sesuai dari target yang ditetapkan yaitu 50,88%.

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 8 Maret 2021 sampai dengan tanggal 17 Juli 2021.

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 Tendik 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 Pengkuran Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Layanan Manajemen

No	Kategori Penilaian	Skor Tingkat Kepuasan
1	Pengembangan Kompetensi	3,02
2	Pengembangan Karir/Jabatan	2,95
3	Pelayanan	3,28
4	Kepemimpinan	3,06
	Rata-rata	**3,08**

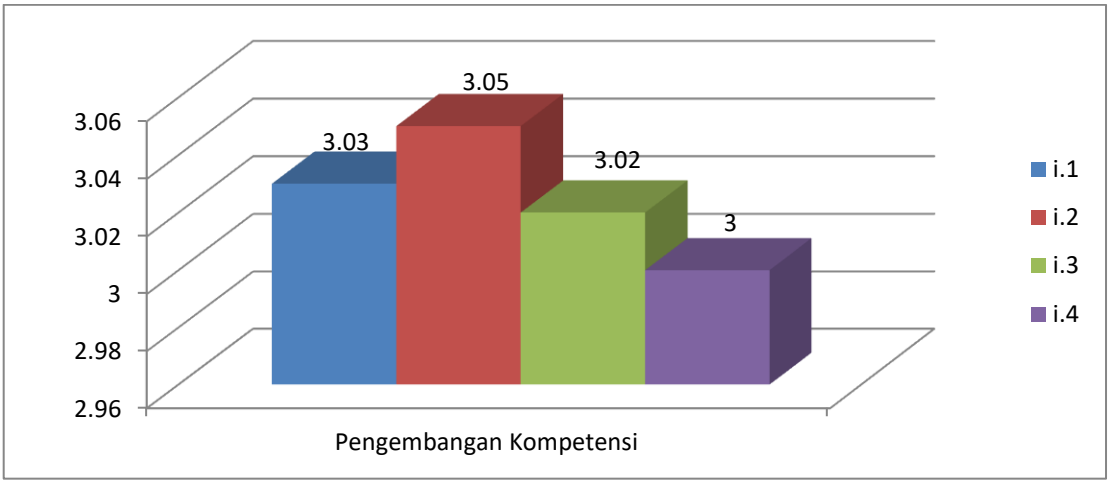
Hal tersebut menunjukkan rata-rata nilai setiap dimensi sebesar 3,08 yang artinya termasuk pada kategori "Puas". Tabel 5.1 menunjukkan bahwa, kategori pelayanan memiliki nilai tertinggi sebesar 3,28 yang menunjukkan bahwa ketersediaan sistem informasi telah menunjang pekerjaan tenaga kependidikan sedangkan nilai yang terendah yaitu kategori pengembangan karir/jabatan dengan nilai 2,95 dimana tenaga kependidikan merasa kurang kesempatan

untuk peningkatan jabatan struktural.

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

5.6.1. Hasil survei pada setiap kategori

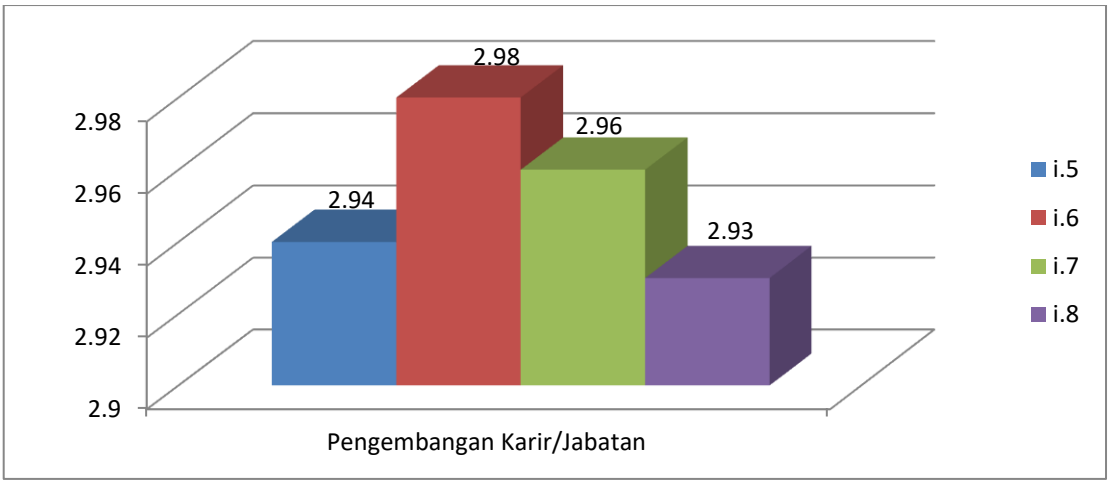
5.6.1.1. Kategori Pengembangan Kompetensi



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 3,05. Sedangkan pada i.4 yaitu indikator "Kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri" merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,00. Indikator tersebut menunjukan bahwa sebagian tenaga kependidikan belum memiliki kesempatan mengikuti studi banding.

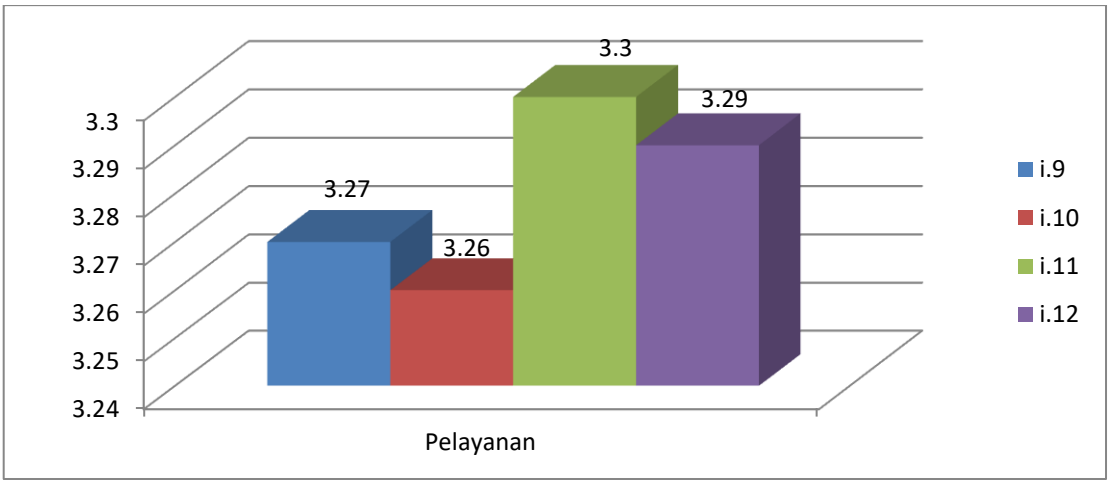
5.6.1.2. Kategori Pengembangan Karir/Jabatan



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 2,98. Sedangkan pada i.8 yaitu indikator "adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural" merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 2,93.

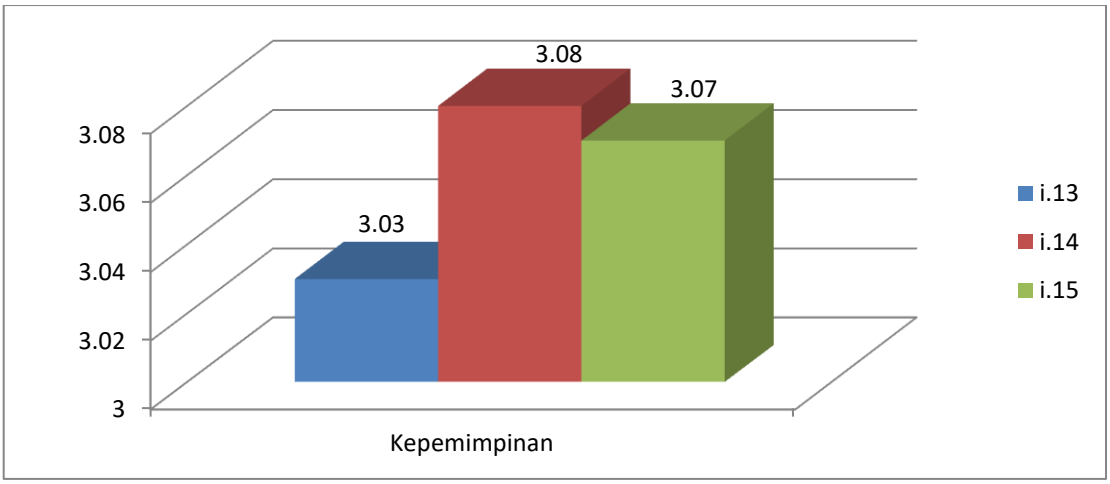
5.6.1.3. Kategori Pelayanan



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 3,30. Sedangkan pada i.10 yaitu indikator "tempat parkir yang bersih dan nyaman" merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,26. Indikator tersebut menunjukan bahwa tenaga kependidikan memiliki penilaian kurang akan kebersihan dan kenyamanan tempat parkir.

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 3,08. Sedangkan pada i.13 yaitu indikator “Pimpinan konsisten dalam penegakan aturan” merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,03.

5.7. Hasil Pengukuran Kepuasan Tendik 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

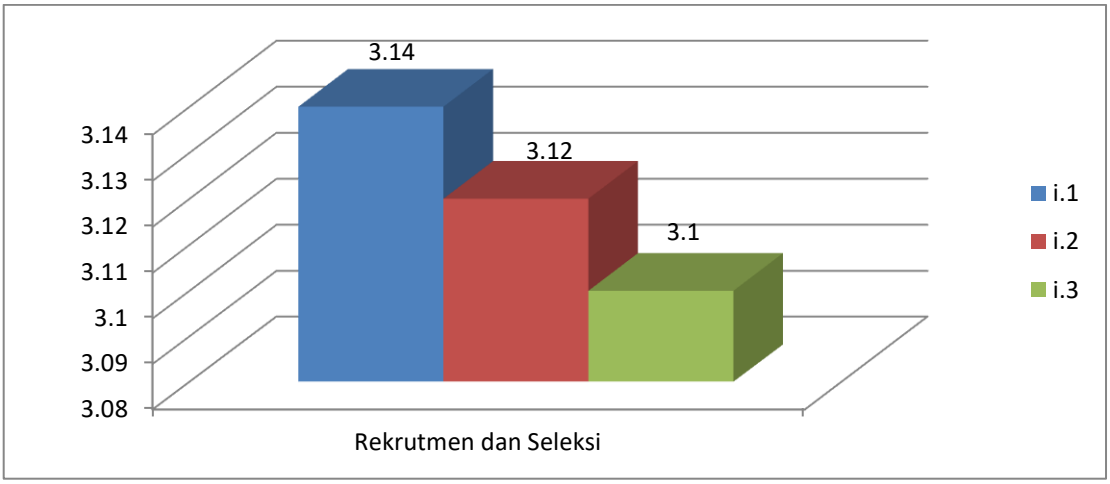
No	Kategori Penilaian	Skor Tingkat Kepuasan
1	Rekrutmen dan Seleksi	3,12
2	Pengembangan	3,06
3	Sistem Penilaian Kerja	3,04
4	Promosi	3,08
5	Kompensasi dan Fasilitas	3,07
Rata-rata		**3,07**

Hal tersebut menunjukkan rata-rata nilai setiap dimensi sebesar 3,07 yang artinya termasuk pada kategori “Puas”. Tabel 5.2 menunjukkan bahwa, kategori rekrutmen dan seleksi memiliki nilai tertinggi sebesar 3,12 yang menunjukkan bahwa tenaga kependidikan melalui proses seleksi terstruktur sebelum diterima sebagai pegawai. sedangkan nilai yang terendah yaitu kategori sistem penilaian kerja dengan nilai 3,04 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

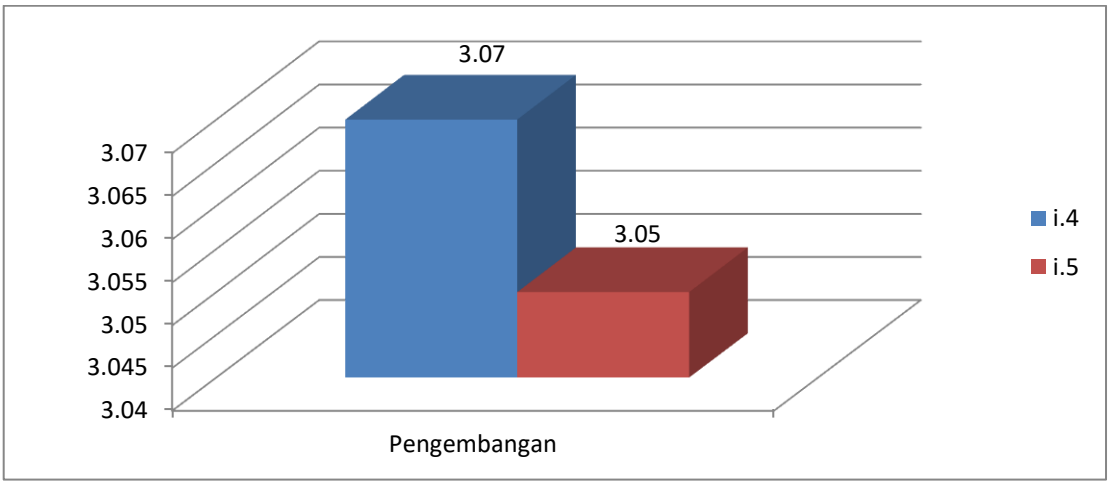
5.7.1.1. Kategori Rekrutmen dan Seleksi



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 3,14. 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 3,10.

5.7.1.2. Kategori Pengembangan

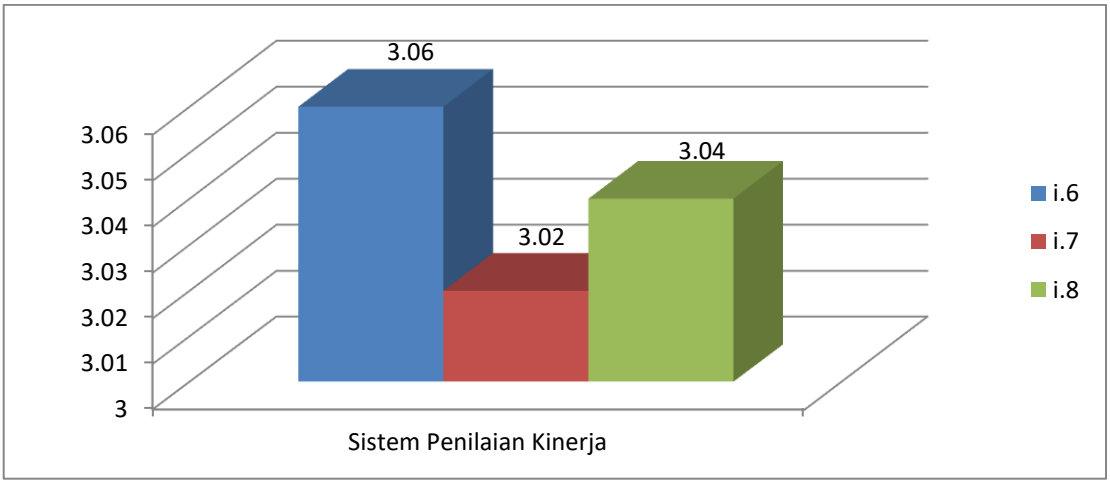


Gambar 5.6 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

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 3,07. Sedangkan pada i.5 yaitu indikator “Pelayanan administrasi kepegawaian di UEU telah memenuhi harapan saya” merupakan

indikator dengan nilai terendah sebesar 3,05.

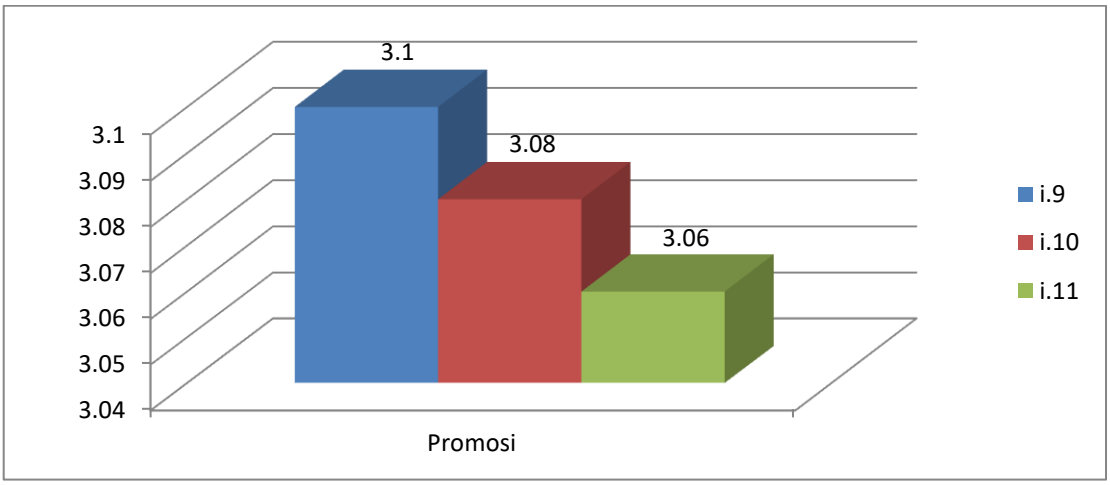
5.7.1.3. Kategori Sistem Penilaian Kinerja



Gambar 5.7 Diagram Hasil Penilaian Tiap Indikator

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pada i.6 yaitu indikator "universitas esa unggul memiliki sistem penilaian kinerja yang dilakasanakan secara formal dan tertulis" merupakan indikator dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 3,06. Sedangkan pada i.7 yaitu indikator "Saya diberi informasi mengenai hasil penilaian kinerja saya" merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,02.

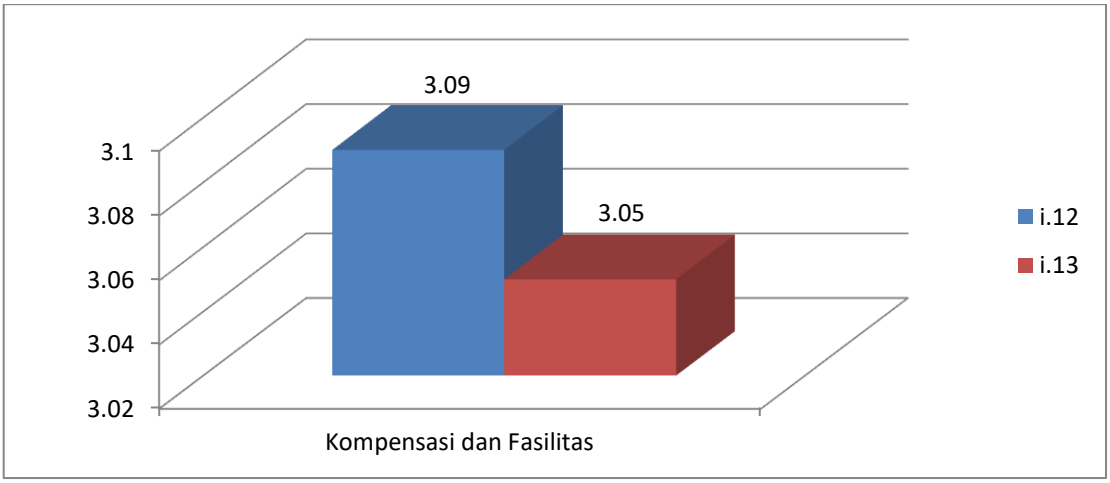
5.7.1.4. Kategori Promosi



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 3,10. Sedangkan pada i.11 yaitu indikator "prioritas promosi diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik/berprestasi" merupakan indikator dengan nilai terendah sebesar 3,06.

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 3,09. 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 3,05.

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 adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural merupakan indikator dengan nilai terendah.
3. Pelayanan
   Indikator perihal temapat parker yang 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 prioritas promosi deiberikan kepada pegawai yang berkinerja baik/berprestasi 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
   Melakukan perencanaan dan melakukan agenda studi banding tenaga kependidikan struktural dan perwakilan tenaga kependidikan lainnya dengan Universitas lain yang memiliki reputasi unggul dalam upaya benchmarking.
2. Pengembangan Karir/Jabatan
   Melakukan evaluasi dalam terkait pengembangan karir/jabatan dengan menyesuaikan prosedur Biro Sumber Daya Manusia.
3. Pelayanan
   Melakukan peninjauan dan kerjasama dengan Biro Umum terkait upaya meningkatkan kebersihan dan kenyamanan tempat parkir.
4. Kepemimpinan
   Melakukan sosialisasi terkait peraturan-peraturan atau kebijakan dilakukan secara berulang keseluruh tenaga kependidikan.

6.2.2. Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap Pengelolaan SDM

1. Rekrutmen dan Seleksi

Melakukan perencanaan kegiatan dan anggaran untuk setiap pelaksanaan orientasi pegawai baru dengan menyesuaikan peraturan prosedur dari BPSDM.

2. Pengembangan
   Melakukan evaluasi dan pembinaan staf bagian pelayanan Sumber Daya Manusia serta turut memberikan pelatihan kompetensi yang sesuai bidang.
3. Sistem Penilaian Kinerja
   Melakukan peninjauan terkait mengenai sistem penilaian kinerja dengan menyesuaikan prosedur Biro Sumber Daya Manusia untuk tenaga kependidikan.
4. Promosi
   Melakukan mereview prosedur Biro Sumber Daya Manusia mengenai promosi karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan.
5. Kompensasi dan Fasilitas
   Melakukan review terkait prosedur Biro Sumber Daya Manusia dalam perihal penggajian karyawan dengan menyesuaikan beban kerja dan tanggung jawab tugas.

REFERENSI

1. PP RI No. 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
2. Permenristekdikti No. 3 tahun 2020 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	0.883	0.361	Valid
2	Pengembangan diri melalui seminar/workshop	0.853	0.361	Valid
3	Pengembangan diri melalui kursus/pelatihan/sertifikasi	0.857	0.361	Valid
4	Kesempatan mengikuti studi banding dalam maupun luar negeri	0.880	0.361	Valid
5	Mendapatkan informasi layanan tentang jenjang karir	0.848	0.361	Valid
6	Memperoleh kesempatan membangun jejaring	0.884	0.361	Valid
7	Mendapatkan informasi dan layanan tentang jabatan	0.889	0.361	Valid
8	Adanya kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural	0.893	0.361	Valid
9	Ruang kerja yang bersih dan nyaman	0.890	0.361	Valid
10	Tempat parkir yang bersih dan nyaman	0.862	0.361	Valid
11	Ketersediaan sistem informasi penunjang kegiatan	0.886	0.361	Valid
12	Suasana kerja yang kondusif	0.858	0.361	Valid
13	Pimpinan konsisten dalam penegakan aturan	0.853	0.361	Valid
14	Keprofesionalan pimpinan dalam mengatur tenaga kependidikan	0.878	0.361	Valid
15	Cara komunikasi pimpinan terhadap tenaga kependidikan	0.871	0.361	Valid
16	Para pelamar mendapatkan informasi yang memadai tentang kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan.	0.881	0.361	Valid
17	Para pelamar melalui proses seleksi terstruktur sebelum diterima sebagai pegawai	0.886	0.361	Valid
18	Saat diterima sebagai pegawai, BPSDM melakukan orientasi terlebih dahulu untuk pengenalan lingkungan kerja.	0.887	0.361	Valid
19	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan serta studi lanjut untuk meningkatkan kemampuan terkait pekerjaan saya.	0.882	0.361	Valid
20	Pelayanan administrasi kepegawaian di UEU telah memenuhi harapan saya.	0.872	0.361	Valid
21	UEU memiliki sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan secara formal dan tertulis.	0.867	0.361	Valid
22	Saya diberi informasi mengenai hasil penilaian kinerja saya.	0.862	0.361	Valid
23	Sistem penilaian kinerja yang dilaksanakan di UEU dilakukan dengan objektif	0.857	0.361	Valid
24	UEU memiliki ketentuan kebijakan promosi yang resmi dan tertulis.	0.873	0.361	Valid
25	Promosi jabatan dilaksanakan secara adil dan sesuai kemampuan pegawai.	0.899	0.361	Valid
26	Prioritas promosi diberikan kepada pegawai yang berkinerja baik/berprestasi	0.891	0.361	Valid
27	Universitas Esa Unggul menyediakan fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pegawai	0.860	0.361	Valid
28	Gaji yang saya terima dari UEU telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0.881	0.361	Valid

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

Hasil Uji Reliabilitas
Tingkat Kepuasan Tenaga kependidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.989	28

Sumber : Output SPSS