

LAPORAN

SURVEI KEPUASAN DOSEN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI



PROGRAM STUDI AGROTEKNOLOGI

FAKULTAS PERTANIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SORONG

TAHUN 2022/2023

HALAMAN PENGESAHAN



SURVEI KEPUASAN DOSEN TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PERGURUAN TINGGI TAHUN 2022/2023

Disiapkan Oleh :	Diperiksa Oleh :	Diverifikasi Oleh :	Disahkan Oleh :
Kaprodi	GPM	LPM	Dekan
 Mira Herawati Soekanto, SP., MP.	 Ihsan Febriadi, S.Hut., M.P	 Achmad Rusdi, S.T, M.T	 Zulkarnain Sangadji SP., M.Si
No. Dokumen	LAPORAN SURVEY KEPUASAN/UNAMIN 2023	No. Revisi	
Tanggal Terbit	30 AGUSTUS 2023	Halaman	1-40
PERINGATAN <i>Dokumen ini adalah milik Universitas Muhammadiyah Sorong dan tidak diperbolehkan dengan cara dan alasan apapun membuat salinan tanpa seijin Kepala Lembaga</i> Penjaminan Mutu			
Alamat: Jalan Pendidikan No. 27 Kota Sorong, Telp. (0951) 322382 Email: info@um-sorong.ac.id , Website: www.um-sorong.ac.id			

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, penyusunan Laporan Survei Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi, Program Studi Agroteknologi, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sorong tahun 2022/2023 dapat terselesaikan. Penyusunan laporan ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan seluruh sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Sorong. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini, di antaranya sebagai berikut.

- a) Rektor Universitas Muhammadiyah Sorong, Bapak Dr. Muhammad Ali, MM., MH., yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam penyelesaian laporan survei.
- b) Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan arahan dan dukungan kebijakan terkait pelaksanaan survei kepuasan dosen.
- c) Ketua Program Studi Agroteknologi beserta jajaran yang telah memfasilitasi pelaksanaan dan pengisian survei oleh dosen.
- d) Seluruh dosen Program Studi Agroteknologi yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner survei kepuasan.
- e) Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu.

Kami berharap laporan survei ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan Program Studi dan Fakultas untuk melakukan evaluasi dan penentuan kebijakan yang tepat, sehingga pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi yang telah ditetapkan dapat terus ditingkatkan dan direalisasikan secara optimal.

Sorong, 30 Agustus 2023

Ketua Program Studi Agroteknologi

Ketua Program Studi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	1
1.3 Tujuan.....	2
1.4 Sistematika Laporan	2
BAB II	3
METODE SURVEI.....	3
2.1 Jenis dan Rancangan Pelaksanaan Survei	3
2.2 Definisi Operasional.....	3
2.3 Instrumen Survei.....	3
2.4 Pengolahan Data	5
BAB III	7
HASIL DAN PEMBAHASAN	7
3.1 Uji Data.....	7
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Dosen	7
2. Data Kuesioner Kepuasan	9
3.2 Analisis Gap.....	27
3.3 Diagram Kartesius	29
3.4 Tindak Lanjut	30
3.5 Analisis Dimensi Pengelolaan SDM Terhadap Kepuasan Dosen	31
Pengembangan Kompetensi	31
Pengembangan Karier/Jabatan	31
Tugas Tambahan	31
Kebutuhan Kesejahteraan.....	32
Kebutuhan Suasana Kerja	32
Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat.....	32
BAB IV.....	33
KESIMPULAN DAN SARAN	33
4.1 Kesimpulan	33
4.2 Saran	33

LAMPIRAN.....	35
Lampiran 1. Laman Survei Online	35
Lampiran 2. Instrumen Survei dan Rekapitulasi Hasil Penilaian.....	37
Lampiran 3. Data Survei Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi.....	39
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang berfungsi memfasilitasi pengembangan kompetensi, karier, kesejahteraan, suasana kerja, serta dukungan pelayanan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi dosen. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di Program Studi Agroteknologi, Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sorong, yang bersesuaian dengan Rencana Strategis Program Studi, maka perlu dilakukan survei kepuasan dosen. Survei kepuasan ini berdasarkan pada model PPEPP (Penetapan Mutu, Pelaksanaan Mutu, Evaluasi Mutu, Pengendalian Mutu, Peningkatan Mutu) serta sebagai bagian dari tuntutan Akreditasi Program Studi dan Akreditasi Perguruan Tinggi.

Survei yang dilakukan adalah survei kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi yang mencakup enam dimensi utama, yaitu pengembangan kompetensi, pengembangan karier/jabatan, tugas tambahan, kebutuhan kesejahteraan, kebutuhan suasana kerja, serta pelayanan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Survei ini dilakukan secara daring (*online*) dan dilaksanakan terhadap dosen tetap Program Studi Agroteknologi. Hasil survei ini akan ditindaklanjuti melalui rapat evaluasi yang hasilnya digunakan untuk peningkatan kualitas pengelolaan SDM pada periode berikutnya.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk meningkatkan mutu pengelolaan sumber daya manusia di Program Studi Agroteknologi, maka diperlukan survei kepuasan kepada dosen guna mengetahui variabel apa yang perlu ditingkatkan dan variabel apa yang perlu dipertahankan kualitasnya. Pengisian kuesioner terdiri atas penilaian terhadap kenyataan pengelolaan SDM yang dirasakan dosen selama tahun akademik 2022/2023, dengan jumlah responden sebanyak 15 dosen.

1.2 Permasalahan

- a) Bagaimana hasil perbandingan antara kenyataan dan target capaian kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi di Program Studi Agroteknologi?
- b) Bagaimana analisis evaluasi perbandingan antara target capaian dan kenyataan kepuasan pengelolaan SDM berdasarkan diagram kartesius?

1.3 Tujuan

- a) Mengetahui perbandingan kenyataan dan target capaian berdasarkan hasil survei kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi.
- b) Mengetahui evaluasi hasil analisis perbandingan tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi Program Studi Agroteknologi.

1.4 Sistematika Laporan

Sistematika pada laporan ini adalah Bab I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, permasalahan, tujuan, dan sistematika laporan. Pada Bab II berisi tentang metode survei yang terdiri dari jenis dan rancangan survei, definisi operasional, instrumen survei, dan pengolahan data. Bab III berisi tentang hasil dan pembahasan, dan Bab IV berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

METODE SURVEI

2.1 Jenis dan Rancangan Pelaksanaan Survei

Jenis rancangan survei ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mempelajari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melakukan pengukuran pada saat yang sama (*point time approach*). Saat yang sama berarti tiap subjek hanya diobservasi satu kali dan pengukuran variabel subjek dilakukan pada saat observasi tersebut. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah kuesioner yang disebarakan secara daring kepada dosen Program Studi Agroteknologi.

2.2 Definisi Operasional

Beberapa definisi operasional dalam survei ini adalah sebagai berikut:

- a) Konsumen adalah seluruh dosen tetap Program Studi Agroteknologi yang menerima layanan pengelolaan sumber daya manusia pada tahun akademik 2022/2023.
- b) Kepuasan dosen adalah penilaian dosen mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang diberikan oleh Program Studi/Fakultas/Universitas pada tahun akademik 2022/2023.
- c) Kualitas layanan yang diteliti adalah kepuasan dosen terhadap enam dimensi pengelolaan SDM, yaitu pengembangan kompetensi, pengembangan karier/jabatan, tugas tambahan, kebutuhan kesejahteraan, kebutuhan suasana kerja, dan pelayanan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2.3 Instrumen Survei

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pernyataan tertulis mengenai kenyataan pengelolaan SDM yang dirasakan dosen untuk dijawab menggunakan skala Likert 1-5. Instrumen kuesioner terdiri dari 6 dimensi pengelolaan SDM yang dijabarkan ke dalam 33 butir pernyataan (item). Instrumen Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Instrumen Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi

No.	Kode	Dimensi	Indikator
1	P1	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen
2	P2	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja
3	P3	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking
4	P4	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi
5	P5	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja
6	P6	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian
7	P7	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi
8	P8	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)
9	P9	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen
10	P10	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen
11	P11	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen
12	P12	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen
13	P13	Tugas Tambahan	Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas
14	P14	Tugas Tambahan	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus
15	P15	Tugas Tambahan	Perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan
16	P16	Tugas Tambahan	Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama
17	P17	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen
18	P18	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen
19	P19	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing
20	P20	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen
21	P21	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen

22	P22	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak
23	P23	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman
24	P24	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis
25	P25	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja
26	P26	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan
27	P27	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai
28	P28	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
29	P29	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat
30	P30	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
31	P31	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
32	P32	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
33	P33	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

2.4 Pengolahan Data

Analisis Gap

Tingkat kepuasan dosen dijelaskan dengan menggunakan analisis kesenjangan (gap). Analisis ini membandingkan rata-rata (*mean*) antara target capaian dengan kenyataan yang diterima oleh dosen pada setiap dimensi pengelolaan sumber daya manusia.

Kepuasan paling tinggi terjadi apabila kenyataan melampaui harapan, yaitu pada saat pelayanan yang diberikan maksimal (5) sedangkan target minimal adalah (4). Interval didapatkan menggunakan rumus:

$$\text{Interval} = (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}) / \text{Jumlah kelompok}$$

Dari perhitungan tersebut maka didapatkan klasifikasi kesenjangan (*gap*) pada Tabel 2.

Tabel 2. Klasifikasi Kesenjangan (Gap)

Interval	Klasifikasi	Tingkat Kepuasan
-3 s.d. -1,5	Sangat negatif	Sangat kurang puas dibandingkan harapan
-1,5 s.d. 0	Negatif	Kurang puas dibandingkan harapan
0 s.d. 1,5	Positif	Lebih puas dibandingkan harapan
1,5 s.d. 3	Sangat Positif	Sangat lebih puas dibandingkan harapan

Diagram Kartesius

Diagram kartesius menjabarkan tingkat pernyataan ke dalam empat kuadran, di mana dengan diagram ini dapat ditentukan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan dosen yang kemudian dapat diprioritaskan oleh Program Studi untuk ditingkatkan lebih lanjut.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Data

Data yang digunakan untuk mengukur survei kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi dan untuk uji instrumen menggunakan 15 responden dosen Program Studi Agroteknologi. Prosedur pendataan dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kepuasan Dosen

Uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen yang digunakan dalam mengukur tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi diperiksa menggunakan analisis korelasi item-total (*corrected item-total correlation*). Uji validitas kepuasan dosen dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kepuasan Dosen

No.	Dimensi	Indikator	Koef. Validitas	Titik Kritis
1	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen	0.921	0,514 (Sugiyono, 2018:208)
2	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja	0.906	
3	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking	0.843	
4	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi	0.907	
5	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja	0.892	
6	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian	0.823	
7	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	0.996	
8	Pengembangan Kompetensi	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)	0.809	
9	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen	0.764	
10	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen	0.763	
11	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen	0.996	
12	Pengembangan Karier/Jabatan	Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen	0.844	
13	Tugas Tambahan	Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas	0.921	

14	Tugas Tambahan	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus	0.996	
15	Tugas Tambahan	Perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan	0.996	
16	Tugas Tambahan	Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama	0.843	
17	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen	0.921	
18	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen	0.911	
19	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing	0.911	
20	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen	0.996	
21	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen	0.996	
22	Kebutuhan Kesejahteraan	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak	0.906	
23	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman	0.702	
24	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis	0.916	
25	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	0.904	
26	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	0.845	
27	Kebutuhan Suasana Kerja	Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai	0.776	
28	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.861	
29	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat	0.825	
30	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.770	
31	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.861	
32	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.874	
33	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat	Perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.861	

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi Program Studi Agroteknologi, seluruh instrumen dinyatakan valid karena nilai koefisien validitas (r hitung) seluruh item berada di atas titik kritis 0,300. Dengan demikian, seluruh 33 item instrumen yang ada dapat digunakan dalam survei ini. Uji reliabilitas kepuasan dosen dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kepuasan Dosen

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis
1	Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi	0,991	0,600 (Sugiyono, 2018:208)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,991 yang berada jauh di atas titik kritis 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen survei kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi bersifat sangat reliabel (konsisten) dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam survei ini.

2. Data Kuesioner Kepuasan

Data hasil kuesioner diperoleh dari 15 responden dosen (R1-R15) terhadap 33 butir pernyataan (P1-P33) menggunakan skala Likert 1-5, di mana angka yang lebih besar menunjukkan tingkat kepuasan atau penilaian yang lebih tinggi.

Secara umum, data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor tinggi (4 dan 5) pada hampir seluruh item, yang mengindikasikan tingkat kepuasan yang sangat positif terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi yang diukur. Skor terendah yang muncul pada data adalah 3 (cukup puas), dan tidak terdapat responden yang memberikan skor 1 atau 2 (tidak puas/sangat tidak puas) pada item manapun, yang menunjukkan tidak ada respons negatif ekstrem dalam survei ini.

Dengan pola seperti ini, dapat disimpulkan secara deskriptif bahwa instrumen cenderung memperoleh respons positif dan konsisten, sehingga secara awal mengindikasikan tingkat kepuasan dosen yang tinggi terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi Program Studi Agroteknologi. Data tabulasi kuesioner kepuasan dosen disajikan pada Tabel 5.

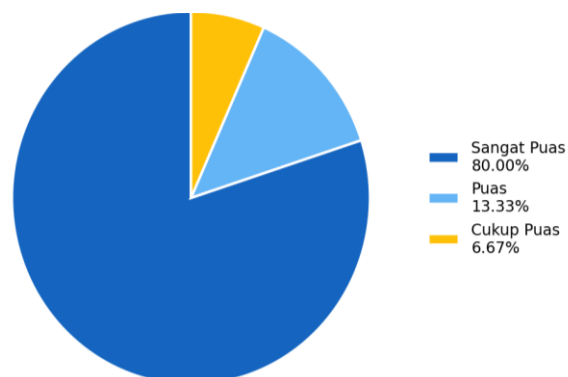
Tabel 5. Data Tabulasi Kuesioner Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi

No.	Kode	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	R4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	R6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	R7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

12	R12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
13	R13	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	R14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	R15	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3

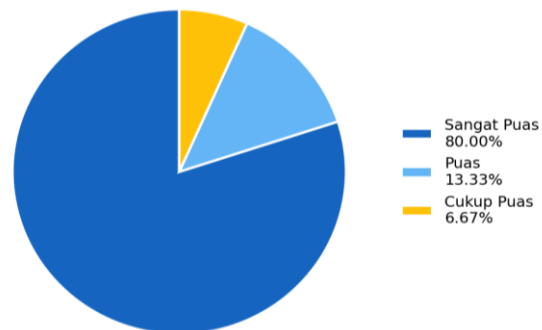
No.	Kode	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Total
1	R1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	162
2	R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	164
3	R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164
4	R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	159
5	R5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	164
6	R6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	162
7	R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163
8	R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163
9	R9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	162
10	R10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	163
11	R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	164
12	R12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	137
13	R13	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
14	R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	133
15	R15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 1.



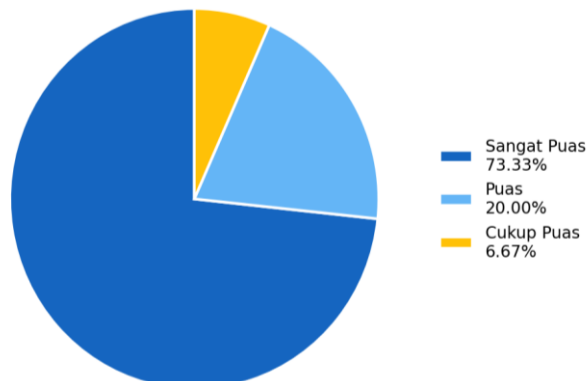
Gambar 1. Hasil Persepsi Responden terkait P1. Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 2.



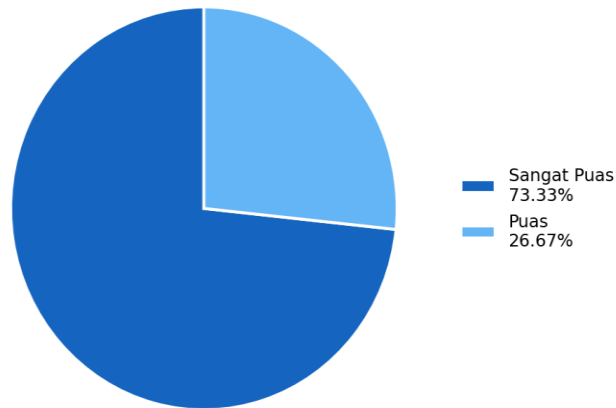
Gambar 2. Hasil Persepsi Responden terkait P2. Perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 3.



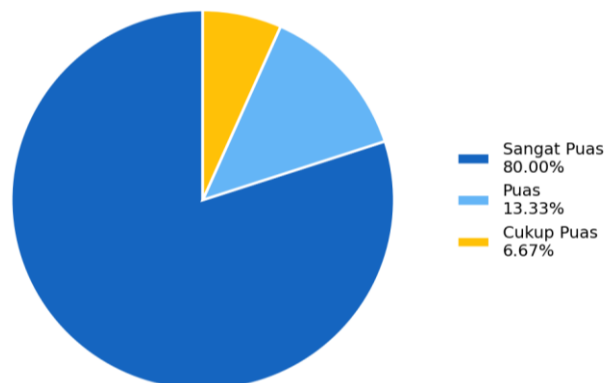
Gambar 3. Hasil Persepsi Responden terkait P3. Perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka *benchmarking*

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (26.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 4.



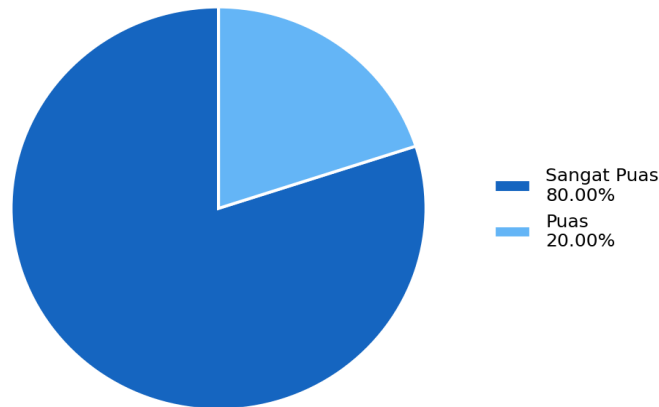
Gambar 4. Hasil Persepsi Responden terkait P4. Perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 5.



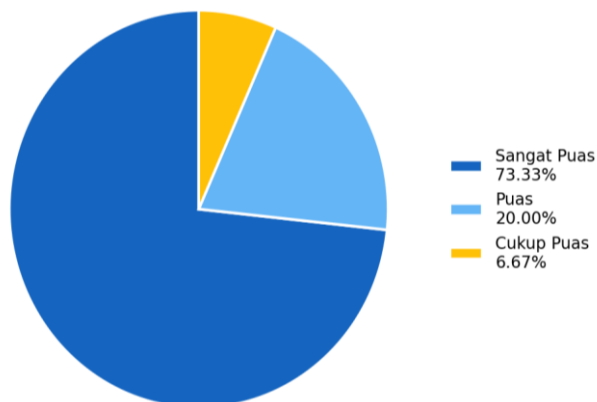
Gambar 5. Hasil Persepsi Responden terkait P5. Perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (20.00%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 6.



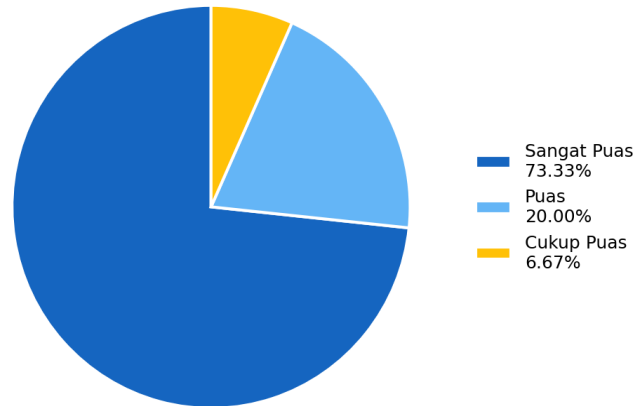
Gambar 6. Hasil Persepsi Responden terkait P6. Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 7.



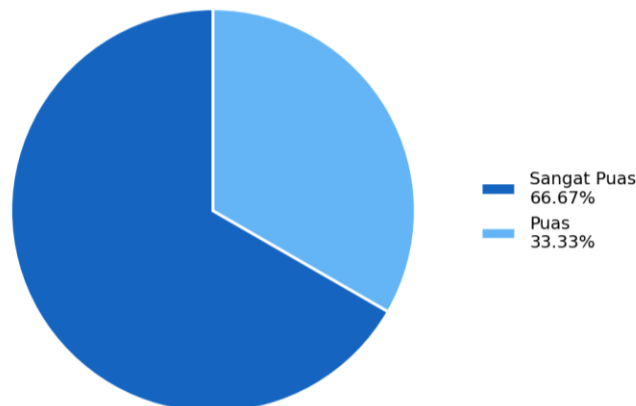
Gambar 7. Hasil Persepsi Responden terkait P7. Perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus). Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 8.



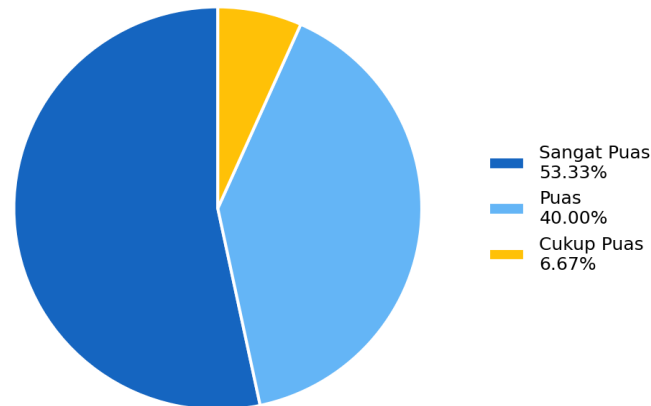
Gambar 8. Hasil Persepsi Responden terkait P8. Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (33.33%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 9.



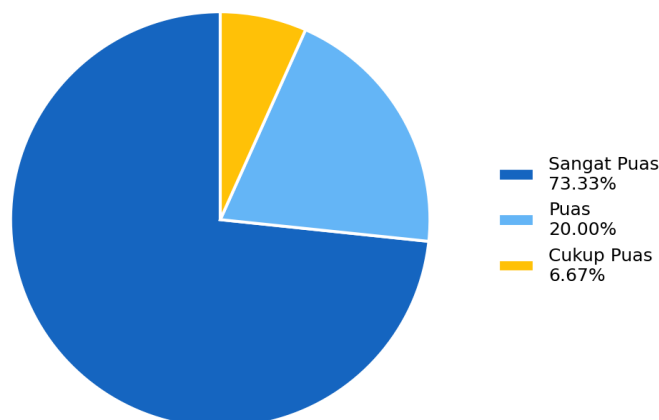
Gambar 9. Hasil Persepsi Responden terkait P9. Perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (53.33%), diikuti puas (40.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 10.



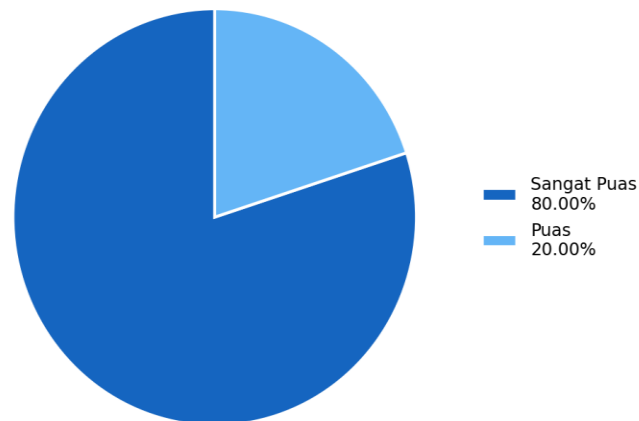
Gambar 10. Hasil Persepsi Responden terkait P10. Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 11.



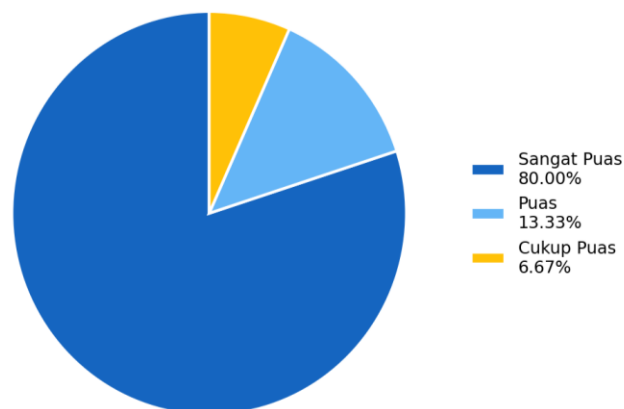
Gambar 11. Hasil Persepsi Responden terkait P11. Perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (20.00%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 12.



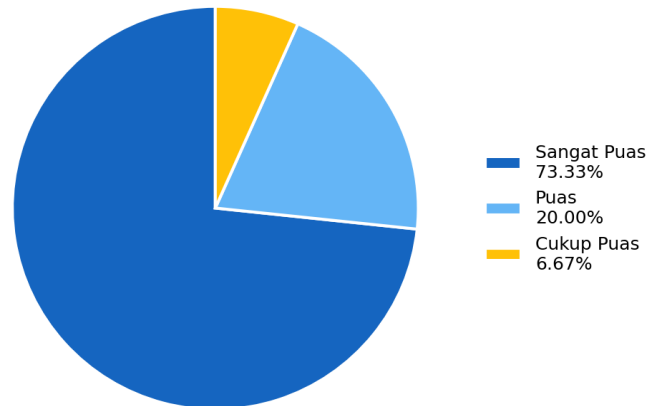
Gambar 12. Hasil Persepsi Responden terkait P12. Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 13.



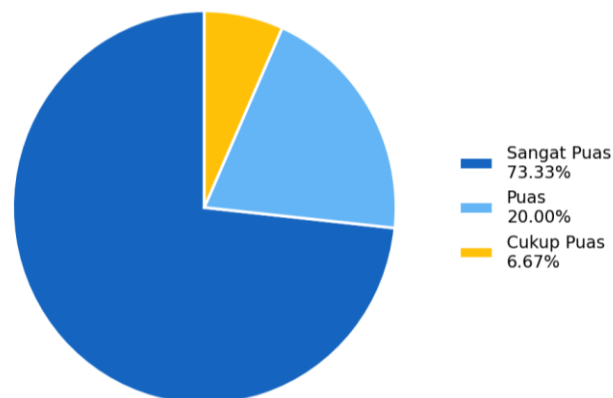
Gambar 13. Hasil Persepsi Responden terkait P13. Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 14.



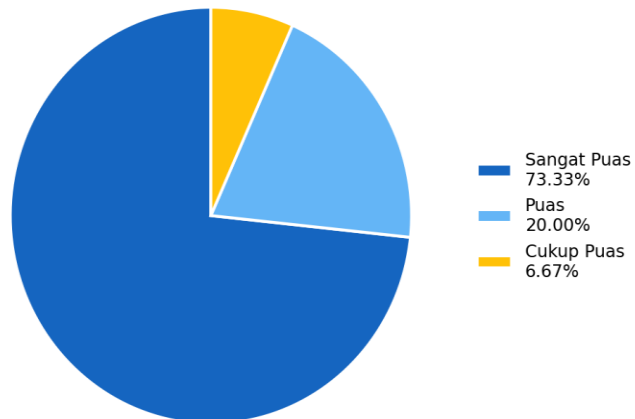
Gambar 14. Hasil Persepsi Responden terkait P14. Perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 15.



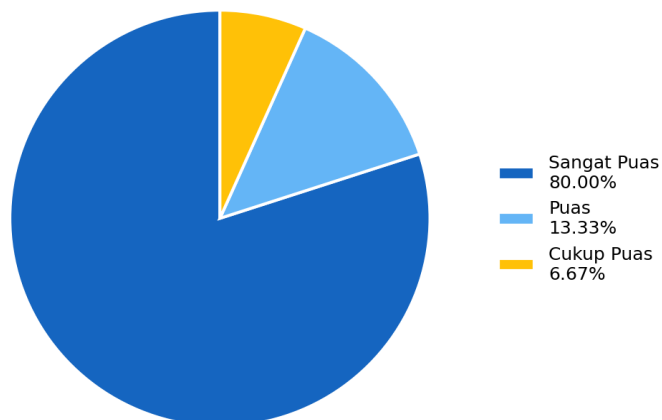
Gambar 15. Hasil Persepsi Responden terkait P15. Perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 16.



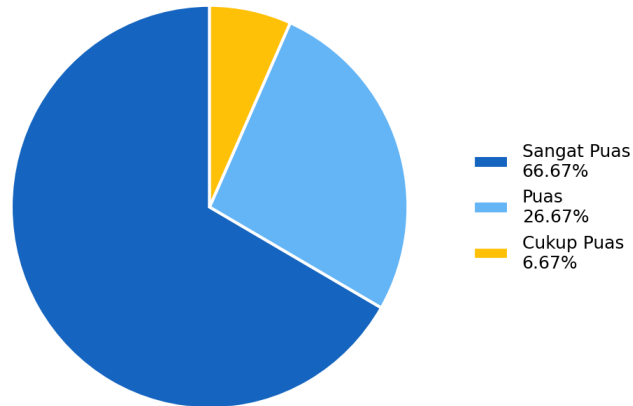
Gambar 16. Hasil Persepsi Responden terkait P16. Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 17.



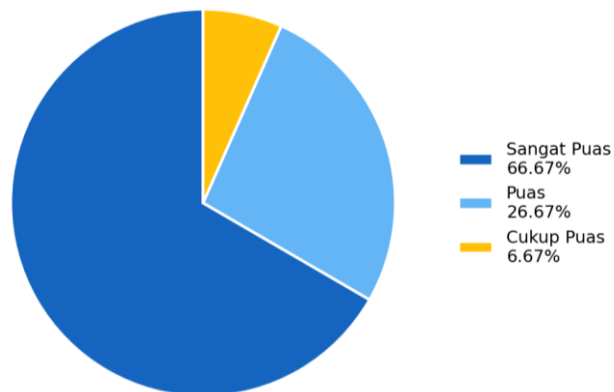
Gambar 17. Hasil Persepsi Responden terkait P17. Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (26.67%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 18.



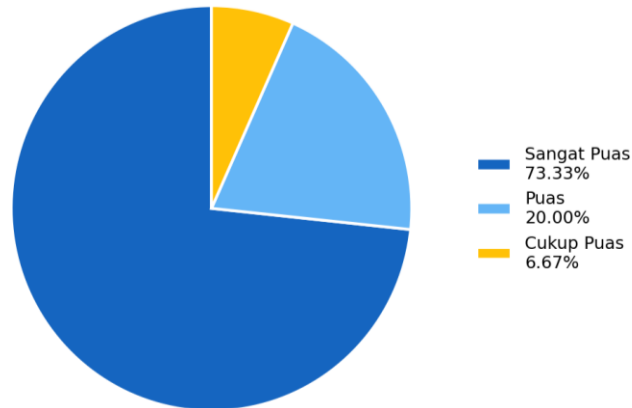
Gambar 18. Hasil Persepsi Responden terkait P18. Perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (26.67%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 19.



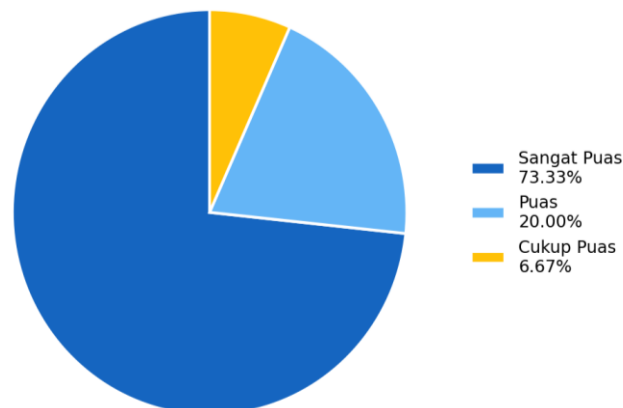
Gambar 19. Hasil Persepsi Responden terkait P19. Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 20.



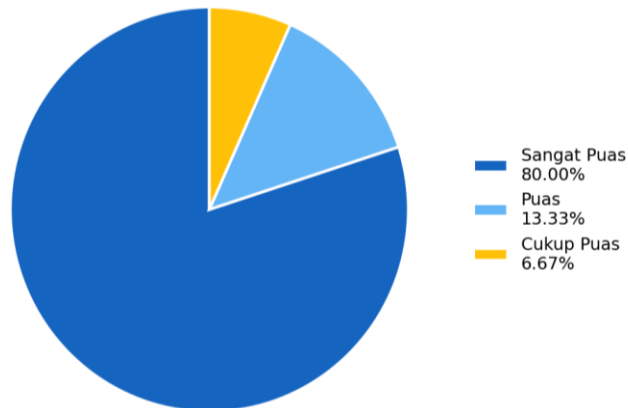
Gambar 20. Hasil Persepsi Responden terkait P20. Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 21.



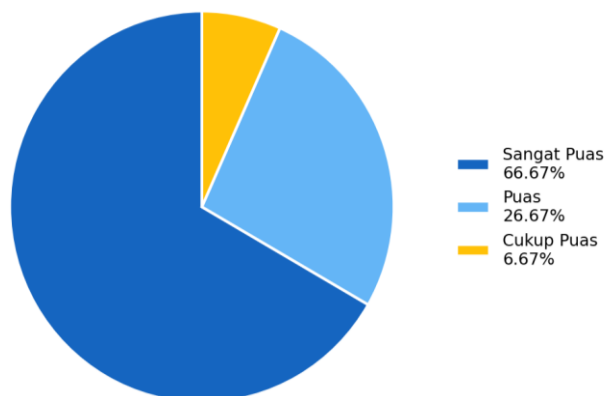
Gambar 21. Hasil Persepsi Responden terkait P21. Perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (80.00%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 22.



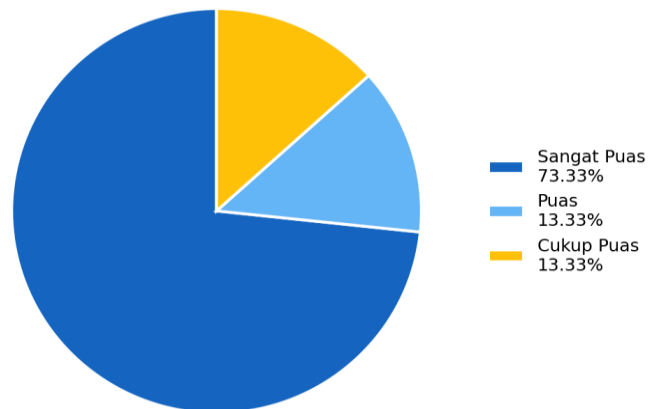
Gambar 22. Hasil Persepsi Responden terkait P22. Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (26.67%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 23.



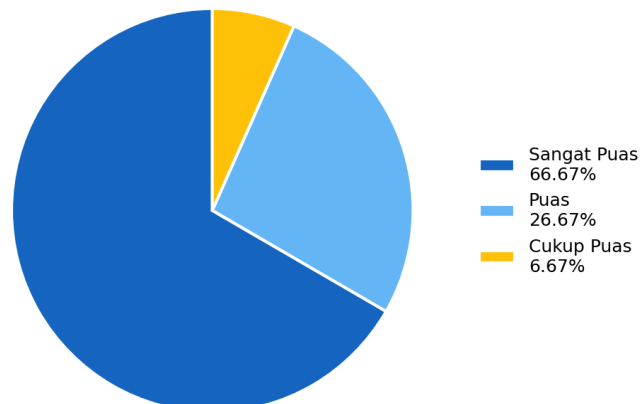
Gambar 23. Hasil Persepsi Responden terkait P23. Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (73.33%), diikuti puas (13.33%), diikuti cukup puas (13.33%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 24.



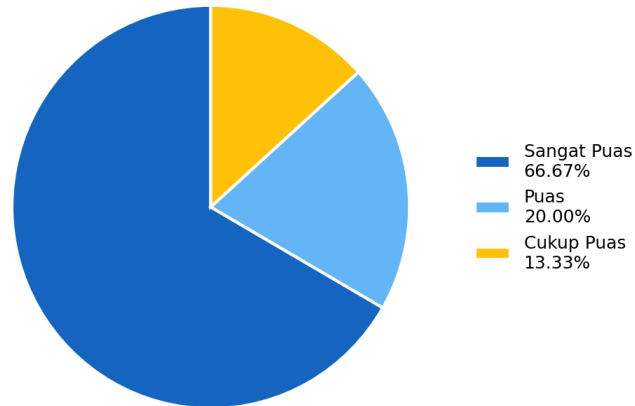
Gambar 24. Hasil Persepsi Responden terkait P24. Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (26.67%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 25.



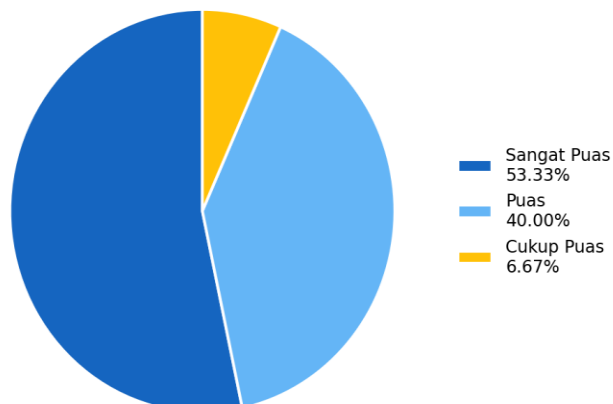
Gambar 25. Hasil Persepsi Responden terkait P25. Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (13.33%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 26.



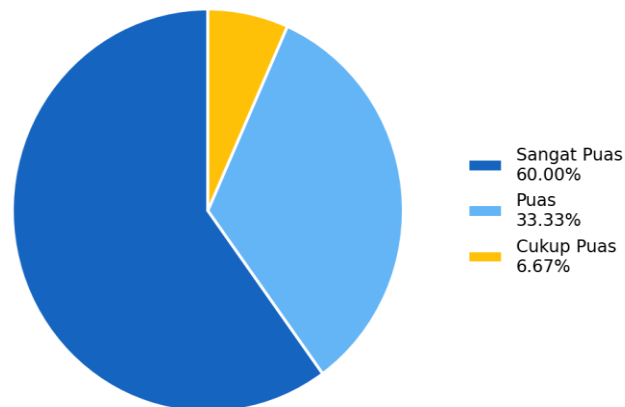
Gambar 26. Hasil Persepsi Responden terkait P26. Perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (53.33%), diikuti puas (40.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 27.



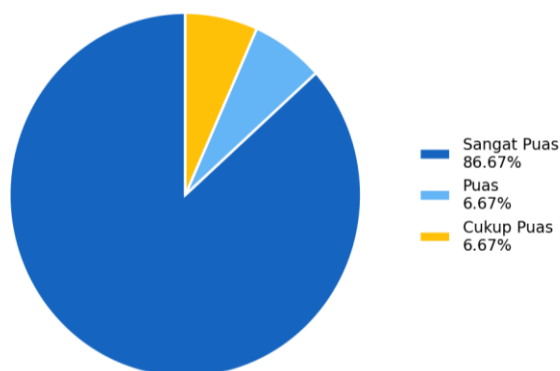
Gambar 27. Hasil Persepsi Responden terkait P27. Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (60.00%), diikuti puas (33.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 28.



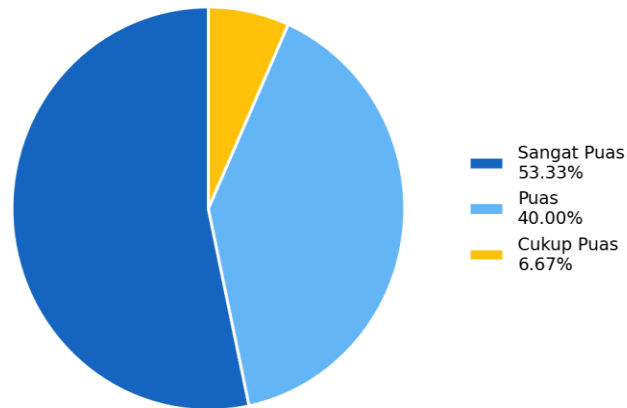
Gambar 28. Hasil Persepsi Responden terkait P28. Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (86.67%), diikuti puas (6.67%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 29.



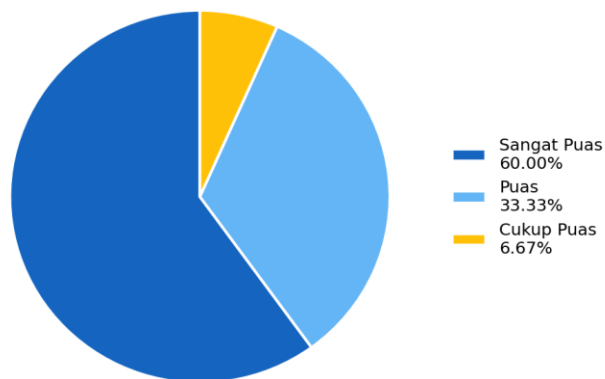
Gambar 29. Hasil Persepsi Responden terkait P29. Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (53.33%), diikuti puas (40.00%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 30.



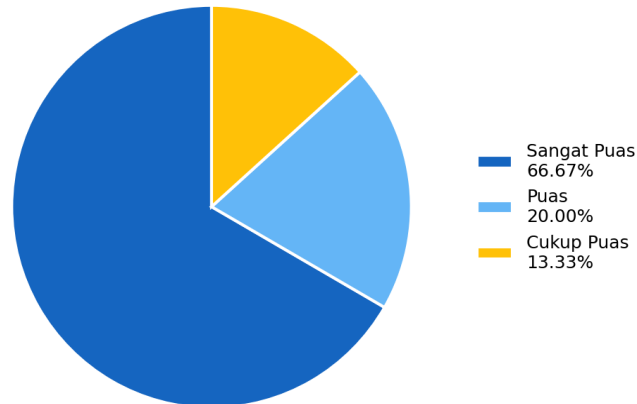
Gambar 30. Hasil Persepsi Responden terkait P30. Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (60.00%), diikuti puas (33.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 31.



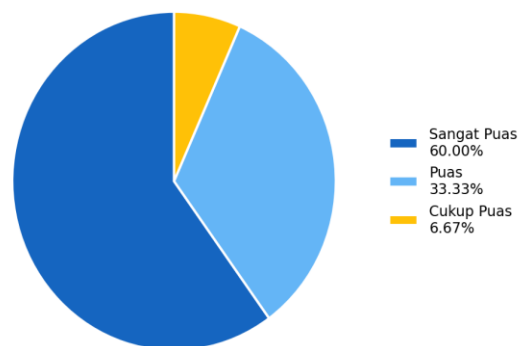
Gambar 31. Hasil Persepsi Responden terkait P31. Perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (66.67%), diikuti puas (20.00%), diikuti cukup puas (13.33%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 32.



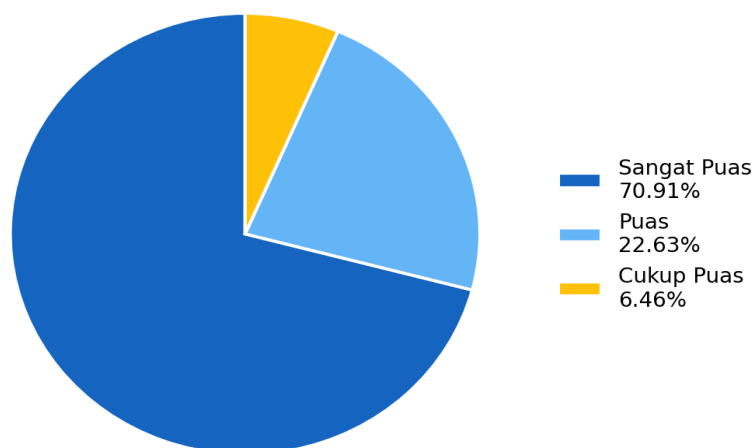
Gambar 32. Hasil Persepsi Responden terkait P32. Perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Diagram menunjukkan tingkat kepuasan dosen terhadap pernyataan bahwa perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hasilnya memperlihatkan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas (60.00%), diikuti puas (33.33%), diikuti cukup puas (6.67%). Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek tersebut dinilai sangat baik dan efektif oleh dosen Program Studi Agroteknologi. Hasil Persepsi Responden terkait pernyataan tersebut disajikan pada Gambar 33.



Gambar 33. Hasil Persepsi Responden terkait P33. Perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

Berdasarkan diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan dosen terhadap seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi berada pada kategori sangat tinggi. Sebagian besar responden menyatakan sangat puas (70.91%), diikuti oleh puas (22.63%), dan cukup puas (6.46%). Rata-rata kepuasan responden berada pada level sangat tinggi, yaitu sebesar 4.64 dari skala 5 atau setara 92.80%, yang menunjukkan bahwa secara umum pengelolaan sumber daya manusia di Program Studi Agroteknologi dinilai sangat baik dan memuaskan oleh dosen.



Gambar 34. Rekapitulasi Tingkat Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi

3.2 Analisis Gap

Berikut adalah hasil perhitungan analisis gap kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi Program Studi Agroteknologi.

Tabel 6. Analisis Gap Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi

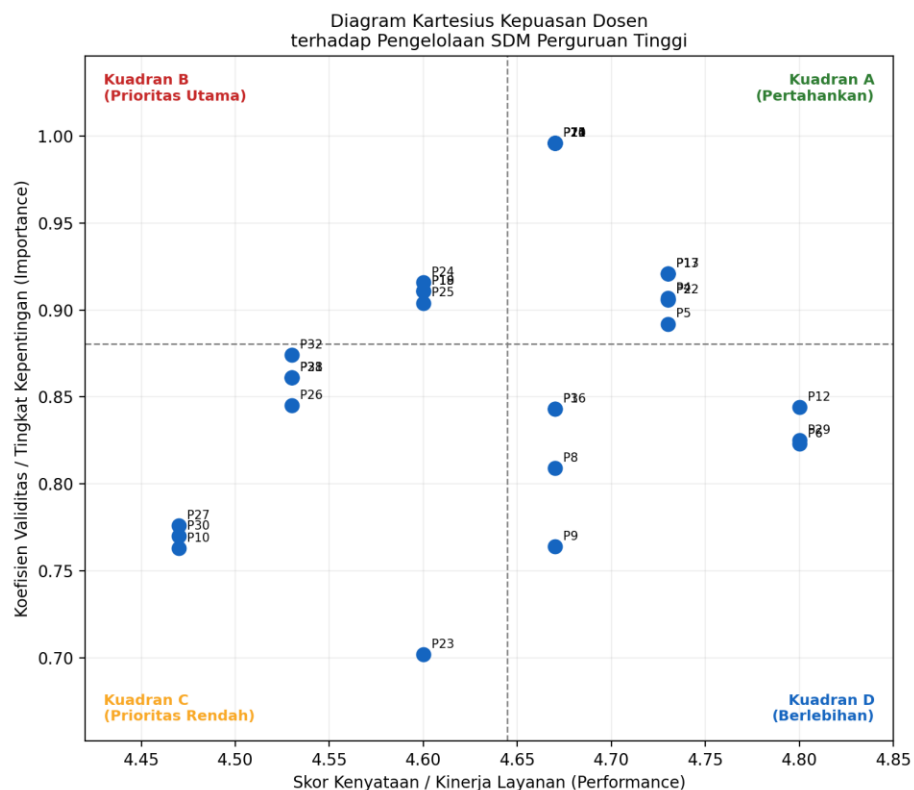
Indikator	Target	2022/2023	GAP	Hasil Evaluasi	Dimensi
Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian	4.00	4.80	+0.80	Tercapai	Pengembangan Kompetensi

Perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Pengembangan Kompetensi
Perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Pengembangan Karier/Jabatan
Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen	4.00	4.47	+0.47	Tercapai	Pengembangan Karier/Jabatan
Perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Pengembangan Karier/Jabatan
Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen	4.00	4.80	+0.80	Tercapai	Pengembangan Karier/Jabatan
Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Tugas Tambahan
Perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Tugas Tambahan
Perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Tugas Tambahan
Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Tugas Tambahan
Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Kebutuhan Kesejahteraan
Perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen	4.00	4.60	+0.60	Tercapai	Kebutuhan Kesejahteraan
Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing	4.00	4.60	+0.60	Tercapai	Kebutuhan Kesejahteraan
Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Kebutuhan Kesejahteraan
Perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen	4.00	4.67	+0.67	Tercapai	Kebutuhan Kesejahteraan
Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak	4.00	4.73	+0.73	Tercapai	Kebutuhan Kesejahteraan
Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman	4.00	4.60	+0.60	Tercapai	Kebutuhan Suasana Kerja
Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis	4.00	4.60	+0.60	Tercapai	Kebutuhan Suasana Kerja
Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	4.00	4.60	+0.60	Tercapai	Kebutuhan Suasana Kerja
Perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	4.00	4.53	+0.53	Tercapai	Kebutuhan Suasana Kerja
Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai	4.00	4.47	+0.47	Tercapai	Kebutuhan Suasana Kerja
Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4.00	4.53	+0.53	Tercapai	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat

Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat	4.00	4.80	+0.80	Tercapai	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4.00	4.47	+0.47	Tercapai	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4.00	4.53	+0.53	Tercapai	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4.00	4.53	+0.53	Tercapai	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	4.00	4.53	+0.53	Tercapai	Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat

3.3 Diagram Kartesius

Diagram kartesius pada Gambar 35 memetakan posisi setiap indikator pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi berdasarkan dua sumbu, yaitu sumbu X yang menggambarkan skor kenyataan/kinerja layanan (*performance*) dan sumbu Y yang menggambarkan koefisien validitas butir sebagai pendekatan tingkat kepentingan (*importance*) indikator tersebut terhadap kepuasan dosen secara keseluruhan.



Gambar 35. Diagram Kartesius Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi

Berdasarkan diagram tersebut, indikator P1, P2, P4, P5, P7, P11, P13, P14, P15, P17, P20, P21, P22 berada pada Kuadran A, yaitu kuadran dengan kinerja tinggi dan tingkat kepentingan tinggi, sehingga perlu dipertahankan prestasinya. Indikator P18, P19, P24, P25 berada pada Kuadran B, yaitu memiliki tingkat kepentingan tinggi namun kinerjanya relatif berada di bawah rata-rata indikator lain (meski tetap di atas target 4,00), sehingga menjadi prioritas utama untuk terus ditingkatkan. Indikator P10, P23, P26, P27, P28, P30, P31, P32, P33 berada pada Kuadran C dengan kinerja dan tingkat kepentingan yang relatif rendah dibanding indikator lain, sehingga menjadi prioritas rendah. Sementara itu, indikator P3, P6, P8, P9, P12, P16, P29 berada pada Kuadran D, yaitu memiliki kinerja yang sangat tinggi namun tingkat kepentingan relatifnya lebih rendah dibanding indikator lain, sehingga dapat dikategorikan berlebihan (over-performed).

Secara umum, seluruh indikator berada pada zona kinerja yang melampaui target capaian (4,00), sehingga tidak terdapat indikator yang benar-benar berada pada kondisi tidak tercapai. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi di Program Studi Agroteknologi secara keseluruhan telah berjalan dengan sangat baik, dengan Kuadran B memberikan arah prioritas pengembangan pada periode berikutnya.

3.4 Tindak Lanjut

Adapun tindak lanjut berdasarkan hasil analisis gap dan diagram kartesius adalah sebagai berikut. Karena seluruh indikator pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi telah mencapai dan melampaui target (gap positif), maka strategi utama yang direkomendasikan adalah mempertahankan dan menstandarisasi praktik baik yang sudah berjalan, di antaranya:

- a) Mempertahankan kualitas pengembangan kompetensi dan karier dosen yang telah dinilai sangat baik melalui evaluasi berkala terhadap program studi lanjut, pelatihan, dan promosi jabatan fungsional.
- b) Memperkuat indikator pada Kuadran B (P18, P19, P24, P25) yang memiliki tingkat kepentingan tinggi namun kinerjanya relatif berada di bawah rata-rata, antara lain melalui peningkatan transparansi informasi dan pemerataan akses layanan.
- c) Meningkatkan dukungan kesejahteraan dosen, termasuk fasilitas kesehatan, asuransi, dan program pendanaan hari tua/pensiun.
- d) Menjaga keberlanjutan suasana kerja yang harmonis dan sarana teknologi informasi yang memadai di tempat kerja.
- e) Mempertahankan dan memperluas dukungan fasilitas serta pendanaan untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dengan pendekatan ini, capaian pengelolaan sumber daya manusia yang sudah sangat baik dapat dipertahankan secara konsisten, sementara indikator dengan gap relatif lebih kecil tetap menjadi perhatian untuk penyempurnaan bertahap pada periode evaluasi berikutnya.

3.5 Analisis Dimensi Pengelolaan SDM Terhadap Kepuasan Dosen

Pengembangan Kompetensi

Berdasarkan tabel analisis gap, dimensi Pengembangan Kompetensi dinyatakan memenuhi kepuasan dosen karena seluruh indikator pada dimensi ini (P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8) mencapai target 4,00 dengan nilai realita di atas target dan rata-rata dimensi sebesar 4.72. Gap tertinggi pada dimensi ini terdapat pada P6 (Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian) sebesar +0.80, sementara P8 (Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)) memperoleh gap relatif terendah pada dimensi ini sebesar +0.67. Secara umum, dosen menilai aspek-aspek pada dimensi pengembangan kompetensi sudah berjalan sangat baik dan berada di atas standar yang ditetapkan.

Pengembangan Karier/Jabatan

Berdasarkan tabel analisis gap, dimensi Pengembangan Karier/Jabatan dinyatakan memenuhi kepuasan dosen karena seluruh indikator pada dimensi ini (P9, P10, P11, P12) mencapai target 4,00 dengan nilai realita di atas target dan rata-rata dimensi sebesar 4.65. Gap tertinggi pada dimensi ini terdapat pada P12 (Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen) sebesar +0.80, sementara P10 (Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen) memperoleh gap relatif terendah pada dimensi ini sebesar +0.47. Secara umum, dosen menilai aspek-aspek pada dimensi pengembangan karier/jabatan sudah berjalan sangat baik dan berada di atas standar yang ditetapkan.

Tugas Tambahan

Berdasarkan tabel analisis gap, dimensi Tugas Tambahan dinyatakan memenuhi kepuasan dosen karena seluruh indikator pada dimensi ini (P13, P14, P15, P16) mencapai target 4,00 dengan nilai realita di atas target dan rata-rata dimensi sebesar 4.68. Gap tertinggi pada dimensi ini terdapat pada P13 (Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas) sebesar +0.73, sementara P16 (Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama) memperoleh gap relatif terendah pada dimensi ini sebesar +0.67. Secara umum, dosen menilai aspek-aspek pada dimensi tugas tambahan sudah berjalan sangat baik dan berada di atas standar yang ditetapkan.

Kebutuhan Kesejahteraan

Berdasarkan tabel analisis gap, dimensi Kebutuhan Kesejahteraan dinyatakan memenuhi kepuasan dosen karena seluruh indikator pada dimensi ini (P17, P18, P19, P20, P21, P22) mencapai target 4,00 dengan nilai realita di atas target dan rata-rata dimensi sebesar 4.67. Gap tertinggi pada dimensi ini terdapat pada P17 (Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen) sebesar +0.73, sementara P19 (Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing) memperoleh gap relatif terendah pada dimensi ini sebesar +0.60. Secara umum, dosen menilai aspek-aspek pada dimensi kebutuhan kesejahteraan sudah berjalan sangat baik dan berada di atas standar yang ditetapkan.

Kebutuhan Suasana Kerja

Berdasarkan tabel analisis gap, dimensi Kebutuhan Suasana Kerja dinyatakan memenuhi kepuasan dosen karena seluruh indikator pada dimensi ini (P23, P24, P25, P26, P27) mencapai target 4,00 dengan nilai realita di atas target dan rata-rata dimensi sebesar 4.56. Gap tertinggi pada dimensi ini terdapat pada P23 (Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman) sebesar +0.60, sementara P27 (Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai) memperoleh gap relatif terendah pada dimensi ini sebesar +0.47. Secara umum, dosen menilai aspek-aspek pada dimensi kebutuhan suasana kerja sudah berjalan sangat baik dan berada di atas standar yang ditetapkan.

Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat

Berdasarkan tabel analisis gap, dimensi Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat dinyatakan memenuhi kepuasan dosen karena seluruh indikator pada dimensi ini (P28, P29, P30, P31, P32, P33) mencapai target 4,00 dengan nilai realita di atas target dan rata-rata dimensi sebesar 4.57. Gap tertinggi pada dimensi ini terdapat pada P29 (Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat) sebesar +0.80, sementara P30 (Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) memperoleh gap relatif terendah pada dimensi ini sebesar +0.47. Secara umum, dosen menilai aspek-aspek pada dimensi pelayanan penelitian & pengabdian masyarakat sudah berjalan sangat baik dan berada di atas standar yang ditetapkan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis survei kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi Program Studi Agroteknologi tahun 2022/2023, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Tingkat kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi, dengan rata-rata skor 4.64 dari skala 5 atau setara 92.80%, di mana 70.91% responden menyatakan sangat puas, 22.63% menyatakan puas, dan 6.46% menyatakan cukup puas, tanpa adanya responden yang menyatakan tidak puas maupun sangat tidak puas.
- b) Seluruh 33 indikator pada 6 dimensi pengelolaan SDM (Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier/Jabatan, Tugas Tambahan, Kebutuhan Kesejahteraan, Kebutuhan Suasana Kerja, dan Pelayanan Penelitian & Pengabdian Masyarakat) memiliki nilai gap positif terhadap target capaian 4,00, yang berarti seluruh indikator dinyatakan tercapai.
- c) Indikator dengan gap tertinggi terdapat pada P6, P12, P29 (Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian; Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen; Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat) dengan gap sebesar +0.80, yang menunjukkan keunggulan utama pengelolaan SDM Program Studi Agroteknologi.
- d) Indikator dengan gap relatif terendah meskipun tetap tercapai adalah P30 (Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat) dengan gap +0.47, yang dapat menjadi perhatian untuk peningkatan pada periode berikutnya.
- e) Instrumen survei dinyatakan valid (seluruh koefisien validitas item-total di atas titik kritis 0,300) dan sangat reliabel (Cronbach's Alpha sebesar 0,991), sehingga layak digunakan sebagai alat ukur kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi.

4.2 Saran

- a) Program Studi Agroteknologi perlu mempertahankan dan menstandarisasi praktik baik pada pengembangan kompetensi, tugas tambahan, dan pelayanan penelitian/pengabdian yang telah dinilai sangat memuaskan oleh dosen.

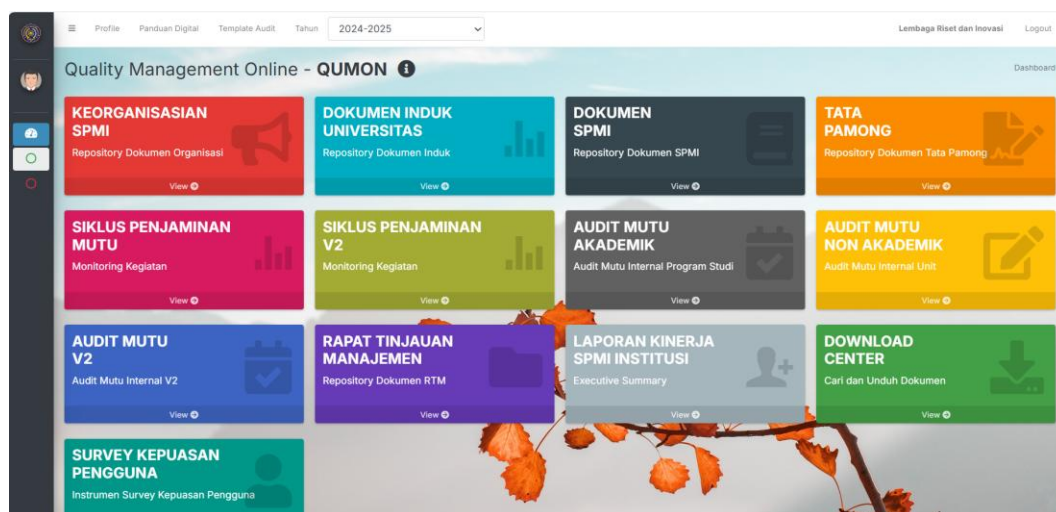
- b) Perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja indikator pada Kuadran B (P18, P19, P24, P25) melalui peningkatan transparansi informasi dan pemerataan akses layanan pengelolaan SDM.
- c) Perlu dilakukan survei kepuasan dosen secara berkala (setiap semester atau tahun akademik) agar perkembangan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dapat terus dipantau dan dievaluasi.
- d) Hasil survei ini dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan Program Studi dan Fakultas dalam upaya peningkatan mutu pengelolaan sumber daya manusia perguruan tinggi secara berkelanjutan.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Laman Survei Online

Survei dilaksanakan secara daring melalui formulir kuesioner elektronik yang dibagikan kepada dosen Program Studi Agroteknologi.

<https://ami.um-sorong.ac.id/>



Laporan Survei Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi 2022/2023 - Prodi Agroteknologi

- Profile
- Panduan Digital
- Template Audit
- Tahun 2024-2025

Lembaga Riset dan Inovasi Logout

Survey

Dashboard / Survey Kepuasan Pengguna

Kembali

Survey diisi oleh responden dengan cara mengisi melalui LINK yang dibagikan. LINK dapat di copy dengan klik tombol Copy Link Survey

Show 10 entries

Search:

Previous 1 Next

#	Nama Survey	Surveyor	Waktu Mulai	Responden	Status	Link	Action	Hasil
1	Kuesioner Kepuasan Peneliti (LRI)	Lembaga Riset dan Inovasi	2025-09-03	Belum ada responden	DALAM PROSES	ami.um-sorong.ac.id/survey, Copy Link Survey ami.um-sorong.ac.id/survey, Bagikan Hasil Survey	Edit Status Survey Hapus Survey	Lihat Hasil Tindak Lanjut
2	Kuesioner Kepuasan Peneliti (LRI)	Lembaga Riset dan Inovasi	2025-07-03	56 Orang	DALAM PROSES	ami.um-sorong.ac.id/survey, Copy Link Survey ami.um-sorong.ac.id/survey, Bagikan Hasil Survey	Edit Status Survey Hapus Survey	Lihat Hasil Tindak Lanjut

Showing 1 to 2 of 2 entries

Previous 1 Next

- Profile
- Panduan Digital
- Template Audit
- Tahun 2024-2025

Lembaga Riset dan Inovasi Logout

Hasil Survey Kuesioner Kepuasan Peneliti (LRI) - Lembaga Riset dan Inovasi

Dashboard / Hasil Survey

Kembali

Tingkat kepuasan total sebesar 88.39 % dengan jumlah responden 56 orang. [Lihat Responden](#)

Kuesioner Kepuasan Peneliti (Tingkat Kepuasan : 88.39 %)

Sangat Tidak Puas (0 %)

Tidak Puas (1.79 %)

Cukup Puas (0 %)

Puas (12.5 %)

Sangat Puas (85.71 %)

QUMON Universitas Muhammadiyah Sorong - Powered By QUMON

QUMON v5.0.0 build 7623.00 for Universitas

36

Lampiran 2. Instrumen Survei dan Rekapitulasi Hasil Penilaian

No.	Aspek yang Dinilai	Hasil Penilaian				
		SP	P	CP	TP	STP
1	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen	12	2	1	0	0
2	Perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja	12	2	1	0	0
3	Perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking	11	3	1	0	0
4	Perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi	11	4	0	0	0
5	Perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja	12	2	1	0	0
6	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian	12	3	0	0	0
7	Perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	11	3	1	0	0
8	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)	11	3	1	0	0
9	Perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen	10	5	0	0	0
10	Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen	8	6	1	0	0
11	Perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen	11	3	1	0	0
12	Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen	12	3	0	0	0
13	Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas	12	2	1	0	0
14	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus	11	3	1	0	0
15	Perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan	11	3	1	0	0
16	Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama	11	3	1	0	0
17	Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen	12	2	1	0	0
18	Perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen	10	4	1	0	0
19	Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing	10	4	1	0	0
20	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen	11	3	1	0	0
21	Perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen	11	3	1	0	0
22	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak	12	2	1	0	0
23	Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman	10	4	1	0	0
24	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis	11	2	2	0	0
25	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	10	4	1	0	0

26	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	10	3	2	0	0
27	Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai	8	6	1	0	0
28	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	9	5	1	0	0
29	Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat	13	1	1	0	0
30	Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	8	6	1	0	0
31	Perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	9	5	1	0	0
32	Perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	10	3	2	0	0
33	Perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	9	5	1	0	0

Lampiran 3. Data Survei Kepuasan Dosen terhadap Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi

Data responden disajikan dalam bentuk kode anonim (R1-R15) untuk menjaga kerahasiaan identitas dosen yang berpartisipasi dalam survei.

No.	Kode	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	R4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	R6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	R7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	R10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	R12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
13	R13	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	R14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	R15	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3

No.	Kode	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	Total
1	R1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	162
2	R2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	164
3	R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	164
4	R4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	159
5	R5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	164
6	R6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	162
7	R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163
8	R8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163
9	R9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	162
10	R10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	163
11	R11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	164
12	R12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	137
13	R13	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
14	R14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	133
15	R15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen diukur menggunakan koefisien korelasi item-total terkoreksi (corrected item-total correlation), yaitu korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total dari item-item lainnya. N = 15 untuk seluruh item.

Kode	Indikator	r item-total	Keterangan
P1	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk studi lanjut bagi dosen	0.921	Valid
P2	Perguruan Tinggi memfasilitasi dosen untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop yang relevan untuk peningkatan kompetensi di tempat kerja	0.906	Valid
P3	Perguruan Tinggi melaksanakan studi banding ke institusi rujukan dalam rangka benchmarking	0.843	Valid
P4	Perguruan Tinggi memberikan dukungan penuh dalam bentuk fasilitas dan dana untuk peningkatan kompetensi	0.907	Valid
P5	Perguruan Tinggi memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan kinerja	0.892	Valid
P6	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai bidang keahlian	0.823	Valid
P7	Perguruan Tinggi memberikan dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	0.996	Valid
P8	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan dosen berkegiatan di luar kampus (mencari pengalaman industri atau berkegiatan di luar kampus)	0.809	Valid
P9	Perguruan Tinggi menyediakan informasi tentang jabatan yang terkait dengan dosen	0.764	Valid
P10	Perguruan Tinggi menyediakan informasi dan layanan kenaikan pangkat/jabatan fungsional dosen	0.763	Valid
P11	Perguruan Tinggi membantu peningkatan jenjang karier dosen	0.996	Valid
P12	Perguruan Tinggi memberikan penghargaan atas prestasi kerja dosen	0.844	Valid
P13	Perguruan Tinggi melibatkan dosen dalam kepanitiaan kegiatan di tingkat universitas	0.921	Valid
P14	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan kepada dosen dalam kepanitiaan atau penugasan kegiatan luar kampus	0.996	Valid
P15	Perguruan Tinggi memberikan tugas tambahan dilakukan berdasarkan kemampuan dan prinsip pemerataan	0.996	Valid
P16	Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan tidak mengganggu tugas utama	0.843	Valid
P17	Perguruan Tinggi menyediakan layanan kesehatan bagi dosen	0.921	Valid
P18	Perguruan Tinggi memberikan bantuan pendanaan atau fasilitas lain untuk peningkatan kesejahteraan dosen	0.911	Valid
P19	Perguruan Tinggi telah memberikan penghasilan yang layak sesuai dengan kinerja masing-masing	0.911	Valid
P20	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas asuransi kesehatan/BPJS untuk dosen	0.996	Valid
P21	Perguruan Tinggi menyediakan program pendanaan hari tua/pensiun bagi dosen	0.996	Valid

P22	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian yang layak	0.906	Valid
P23	Perguruan Tinggi menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman	0.702	Valid
P24	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya budaya kerja tim yang sinergis	0.916	Valid
P25	Perguruan Tinggi mendorong terbangunnya lingkungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja	0.904	Valid
P26	Perguruan Tinggi memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	0.845	Valid
P27	Perguruan Tinggi menyediakan sarana teknologi informasi di tempat kerja yang memadai	0.776	Valid
P28	Perguruan Tinggi menyediakan fasilitas dan dana yang memadai untuk kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.861	Valid
P29	Perguruan Tinggi memberikan informasi tentang Rencana Induk/Renstra Penelitian atau Pengabdian kepada Masyarakat	0.825	Valid
P30	Perguruan Tinggi memfasilitasi peningkatan kemampuan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.770	Valid
P31	Perguruan Tinggi memfasilitasi diseminasi hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.861	Valid
P32	Perguruan Tinggi melakukan kerja sama dengan institusi lain untuk memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.874	Valid
P33	Perguruan Tinggi menyediakan bahan pustaka/jurnal yang relevan dengan kebutuhan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	0.861	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,991	33