

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
TERHADAP MANAJEMEN PENGELOLAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2017**






**POLITEKNIK DHARMA PATRIA KEBUMEN  
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**KEPUASAAN MAHASISWA TERHADAP PELAYANAN AKADEMIK**



<p>Menyetujui</p>  <p>Pudir I Akademik Ari Waluyo, S.ST.,M.M</p>	<p>Kebumen,29 Desember 2017</p>  <p>Ketua Tim Penyusun Wakhid Yulianto, SE.,M.M</p>
<p>Mengesahkan, Lembaga Penjaminan Mutu</p>  <p>Mulyanto, SE.,M.Si</p>	

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah atas kehadiran Alloh SWT akhirnya penyusunan laporan hasil survei Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Manajemen Pengelolaan Manajemen dapat diselesaikan. Laporan ini diharapkan dapat menjadi gambaran persepsi dosen dan tenaga kependidikan terhadap Manajemen pengelolaan SDM yang diterima dan dijadikan pedoman dalam perbaikan kualitas kerja pelayanan SDM di Politeknik Dharma Patria Kebumen.

Mengingat fungsi utama pelayanan SDM adalah meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja Politeknik Dharma Patria Kebumen perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya. Ukuran keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima pelayanan yaitu Dosen dan Mahasiswa. Kepuasan penerima pelayanan dicapai apabila penerima layanan memperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan. Akhirnya kami mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan berbagai pihak hingga laporan ini terselesaikan.

Kebumen, 29 Desember 2017  
Pusat Penjaminan Mutu Internal  
Politeknik Dharma Patria

**LAPORAN SURVEY**  
**KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**  
**TERHADAP MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**A. PENDAHULUAN**

Pendahuluan Survey Kepuasan layanan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Politeknik Dharma Patria (Polda) pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Pudir II Bidang Keuangan dan Umum yang dikoordinasikan melalui keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh bagian kepegawaian dan umum beserta staf. Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan Politeknik Dharma Patria (Polda) Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan Politeknik Dharma Patria (Polda). Politeknik Dharma Patria (Polda) dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Politeknik Dharma Patria (Polda).

**B. METODE**

Survey dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan politeknik dharma patria kebumen sebanyak 64 orang yang yang terdiri dari dosen 36 dan staff tenaga kependidikan sebanyak 28 orang dengan cara mengirim angket. Adapun instrument angket meliputi:

Tabel 1. Instrumen Pertanyaan

No.	PERNYATAAN
1	Kepuasan terhadap pengembangan karir di Polda Kebumen
2	Kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi di Polda Kebumen
3	Kepuasan terhadap beban kerja saudara di Polda Kebumen

4	Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di Polda Kebumen
5	Kepuasan terhadap keteladanan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di Polda Kebumen
6	Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan di Polda Kebumen
7	Kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan di Polda Kebumen
8	Kepuasan terhadap suasana kerja di Polda Kebumen
9	Kepuasan terhadap penghasilan saudara saat ini di Polda Kebumen
10	Kepuasan terhadap penghargaan prestasi di Polda Kebumen
11	Kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Polda Kebumen
12	Kepuasan terhadap keamanan tempat kerja di Polda Kebumen
13	Kepuasan terhadap Jaminan sosial di Polda Kebumen
14	Kepuasan terhadap keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi di Polda Kebumen

Angket yang disusun dengan menggunakan skala Likert 1-5 (5 = sangat baik; 4= Baik; 3=Cukup Baik; 2=Tidak Baik; 1=Sangat Tidak Baik ).Kuisisioner hasil survey kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen, tenaga kependidikan. Pengelompokkan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis dikarenakan masing-masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanan yang berbeda. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis statistik sederhana, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-5 dari mulai tidak puas hingga sangat puas.

Tabel 2. Nilai Persepsi, Interval Konversi, Mutu dan Kepuasan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

<b>Nilai Persepsi</b>	<b>Nilai Kepuasan dosen dan Tendik</b>	<b>Mutu Kepuasan</b>	<b>Kinerja Pengelola SDM</b>
-----------------------	--	----------------------	------------------------------

1	1-1,75	E	Sangat Tidak Baik
2	1,76-2,50	D	Tidak Baik
3	2,51-3,25	C	Cukup Baik
4	3,26-4,50	B	Baik
5	4,51-5,00	A	Sangat Baik

### Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Kuisisioner digunakan setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan cronbach's dengan tingkat signifikansi 5%. Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling.
2. Kesahihan (validitas) instrumen di ujikan kepada 25 Dosen dan Tendik yang mewakili masing-masing program studi pada tanggal 21 Desember 2017.
3. Hasil akhir pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item kuisisioner sebanyak 14 butir dinyatakan valid untuk digunakan.

### C. TEMUAN SURVEY

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
  - a. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur obyeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasinya dengan skor total. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap.
  - b. Dalam uji validas butir pertanyaan dengan menggunakan korelasi person, dimana teknik uji validitas item dengan korelasi person dilakukan dengan cara mengkorelasikan item dengan skor item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Berikut uji butir pertanyaan uji validitas dari butir pernyataan/pertanyaan dari survei kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan akademik sebagai berikut:

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
P1	0,207	0,272	Valid
P2	0,207	0,209	Valid
P3	0,207	0,694	Valid
P4	0,207	0,486	Valid

P5	0,207	0,486	Valid
P6	0,207	0,392	Valid
P7	0,207	0,288	Valid
P8	0,207	0,308	Valid
P9	0,207	0,403	Valid
P10	0,207	0,330	Valid
P11	0,207	0,272	Valid
P12	0,207	0,427	Valid
P13	0,207	0,274	Valid
P14	0,207	0,268	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya digunakan kuisisioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dengan menggunakan Alfa Cronbach. Hasil kuisisioner uji reliabilitas dalam survei ini terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

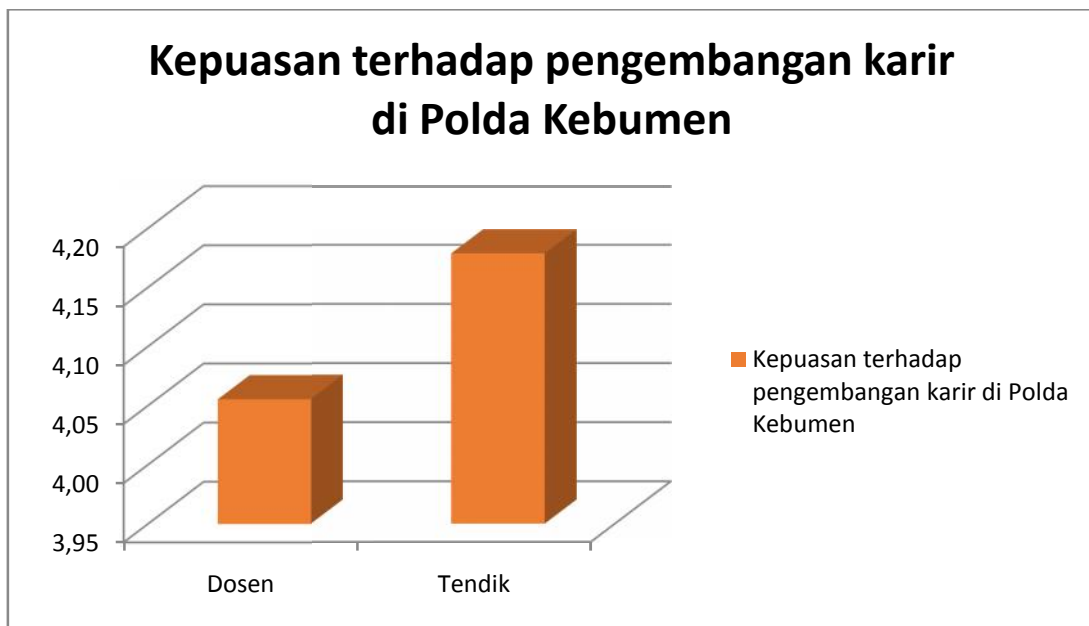
Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
P1	0,207	0, 605	Reliabel
P2	0,207	0, 607	Reliabel
P3	0,207	0, 564	Reliabel
P4	0,207	0, 619	Reliabel
P5	0,207	0, 573	Reliabel
P6	0,207	0, 586	Reliabel
P7	0,207	0, 598	Reliabel
P8	0,207	0, 596	Reliabel
P9	0,207	0, 592	Reliabel
P10	0,207	0, 594	Reliabel
P11	0,207	0,489	Reliabel
P12	0,207	0, 581	Reliabel
P13	0,207	0,546	Reliabel
P14	0,207	0, 612	Reliabel

## 2. Pengembangan Karir

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan (studi lanjut) maupun dan pelatihan baik melalui pendekatan pelatihan di luar tempat kerja

yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan (off the job) maupu melalui on the job training yaitu memberikan pelatihan dengan menyesuaikan metode kerja, adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Grafik 1. Kepuasan terhadap pengembangan karir di Polda Kebumen



Sumber: data diolah

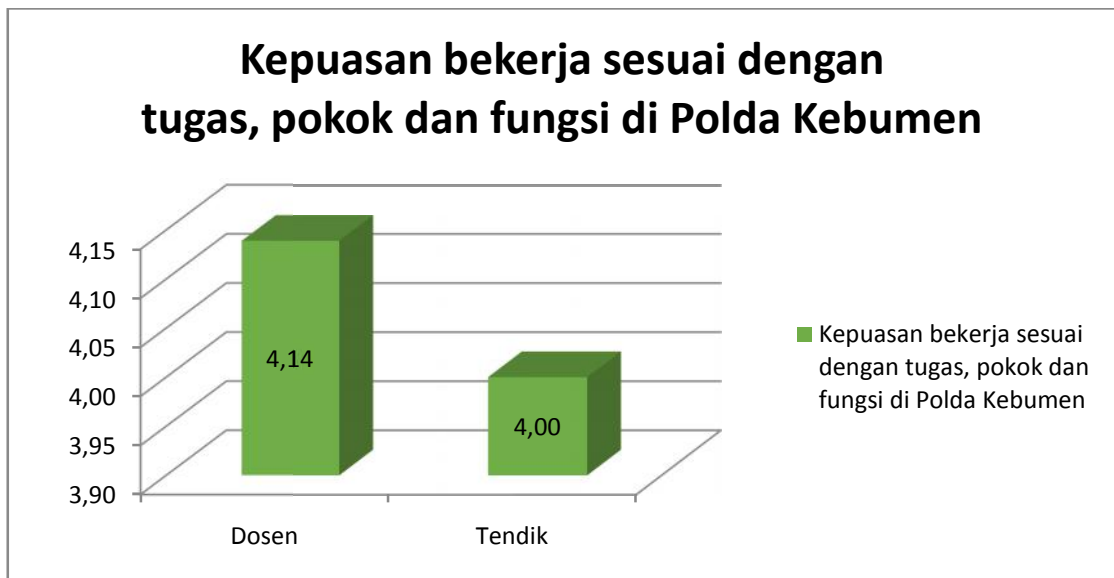
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia dosen sebesar **4,06** dan tenaga kependidikan sebesar **4,18** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja BAIK.

### 3. Bekerja Sesuai dengan Tupoksi

Tugas pokok dan fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Setiap pegawai seharusnya melaksanakan kegiatan yang lebih rinci yang dilaksanakan secara jelas dan dalam setiap bagian atau unit.



Grafik 2. Kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi di Polda Kebumen.



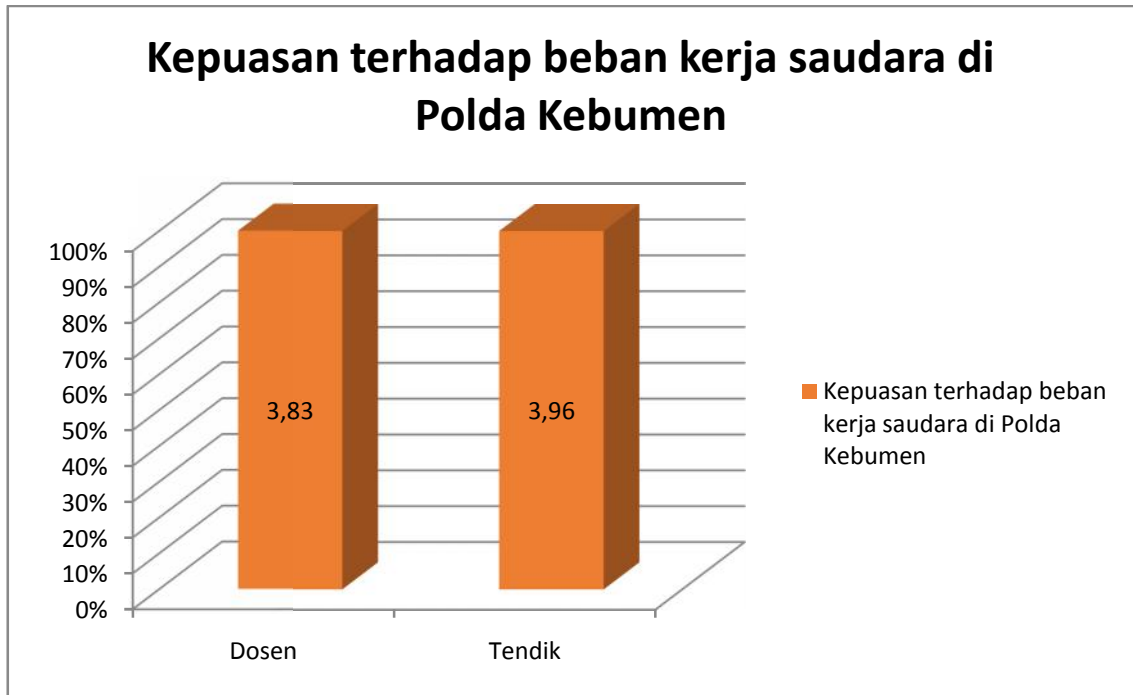
Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia dosen sebesar **4,14** dan tenaga kependidikan sebesar **4,00** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja BAIK.

#### 4. Bekerja Sesuai Beban Kerja

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik,, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

Grafik 3. Kepuasan terhadap beban kerja saudara di Polda Kebumen



Sumber: Data diolah

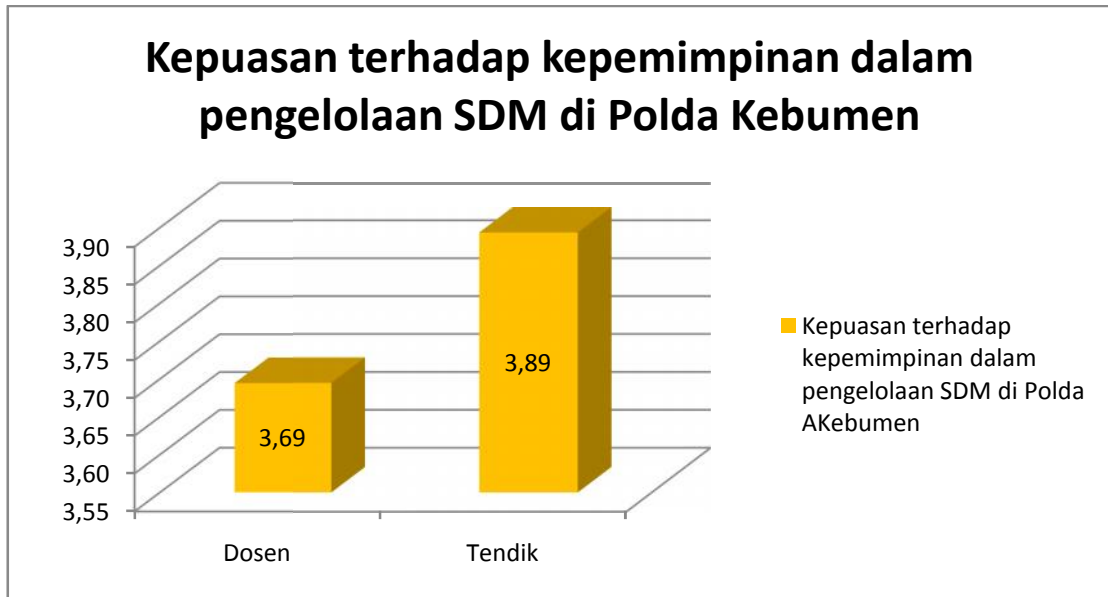
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap beban kerja dosen sebesar **3,83** dan tenaga kependidikan sebesar **3,96** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja PUAS.

#### 5. Kepemimpinan

Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins, 2002 : 181).

Berikut ini adalah tabel hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Grafik 4. Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di Polda  
Kebumen



Sumber: data diolah

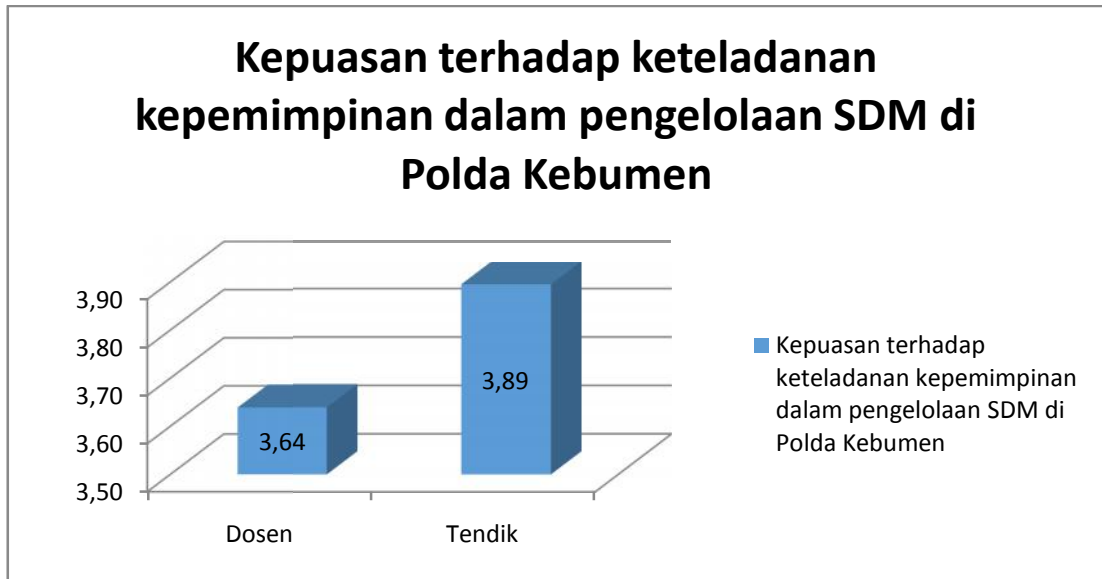
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap kepimpinan sebesar **3,69** dan tenaga kependidikan sebesar **3,89** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja Baik.

#### 6. Keteladanan Pemimpin

Mengingat perusahaan merupakan organisasi yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan (Robbins, 2002 : 181).

Berikut ini Grafik kepuasan terhadap keteladanan kepemimpinan dalam pengelolaan manajemen SDM di Polda dapat dilihat dalam grafik berikut ini:

Grafik 5. Kepuasan terhadap keteladanan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di Polda Kebumen



Sumber: data diolah

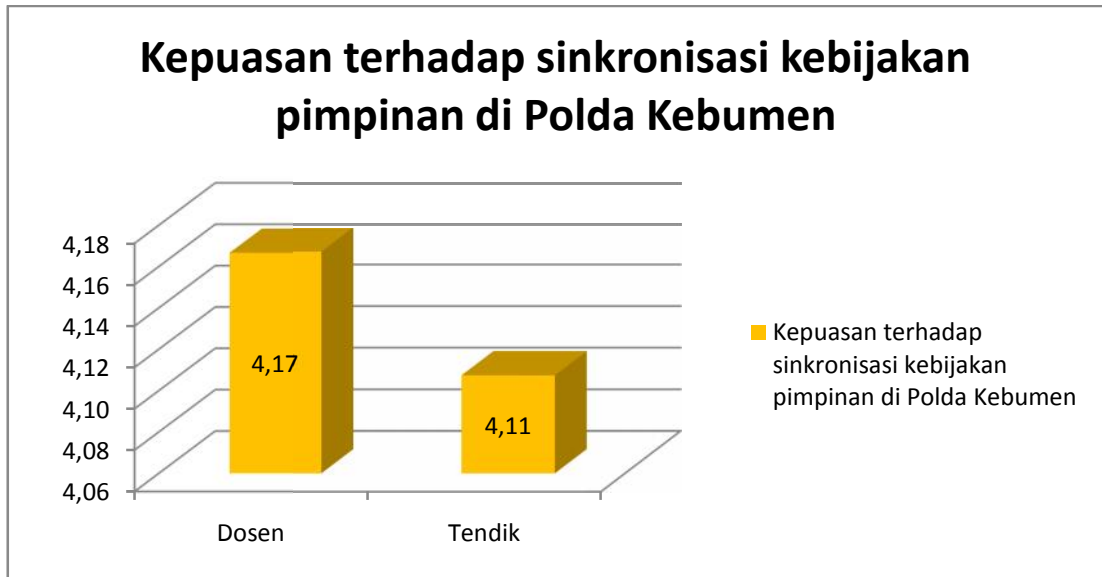
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap kepimpinan sebesar **3,64** dan tenaga kependidikan sebesar **3,89** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja Baik.

#### 7. Sinkronisasi Kebijakan Pimpinan

Sinkronisasi adalah hasil kesesuaian antara dokumen kebijakan yang satu dengan dokumen kebijakan yang lain. Suatu ketentuan dari pemimpin yang berbeda dengan aturan yang ada, yang dikenakan pada seseorang atau kelompok orang tersebut tidak dapat dan tidak mungkin memenuhi aturan yang umum tadi, dengan kata lain ia dapat perkecualian. Artinya kebijakan adalah suatu kearifan pemimpin kepada bawahan atau masyarakatnya. Kebijakan adalah pernyataan atau pemahaman umum yang mempedomani pemikiran dalam mengambil keputusan yang memiliki esensi batas-batas tertentu dalam mengambil keputusan.

Berikut ini tabel kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan dalam pengelolaan manajemen SDM di Polda dapat dilihat dalam grafik berikut ini:

Grafik 6. Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan di Polda Kebumen



Sumber: Data diolah

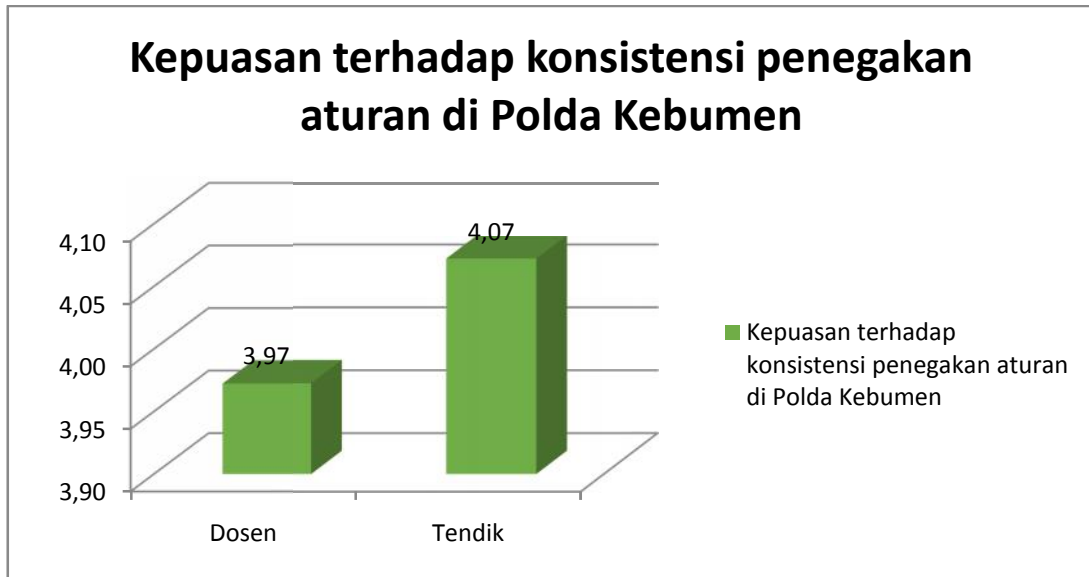
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan sebesar **4,17** dan tenaga kependidikan sebesar **4,11** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja Baik.

#### 8. Konsistensi Penegakan Aturan

Konsistensi berarti ketahanan suatu material terhadap perubahan bentuk atau perpecahan. Penegakan aturan tataan (petunjuk, kaidah, ketentuan) yg dibuat untuk mengatur, merupakan tugas eksekutif dalam struktur kelembagaan negara modern, dan dilaksanakan oleh birokrasi dari eksekutif.

Berikut ini adalah tabel kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM :

Grafik 7. Kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan di Polda Kebumen



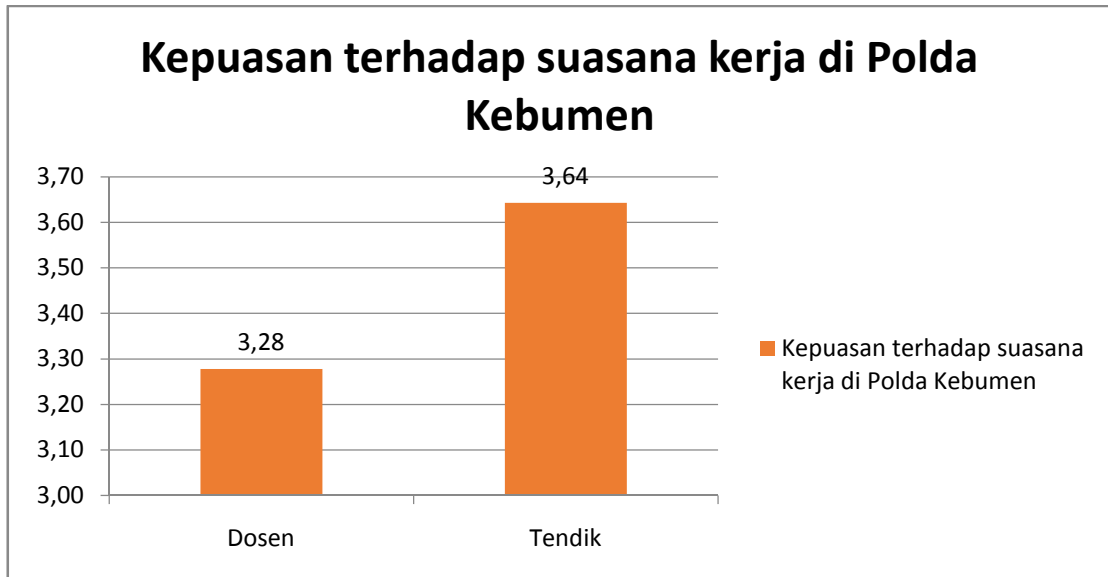
Sumber: data diolah

Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap konsistensi penegakan aturan sebesar **3,97** dan tenaga kependidikan sebesar **4,07** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja Baik.

#### 9. Suasana Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Berikut ini adalah hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap suasana kerja di Politeknik Dharma Patria.

Grafik 8. Kepuasan terhadap suasana kerja di Polda Kebumen



Sumber: data diolah

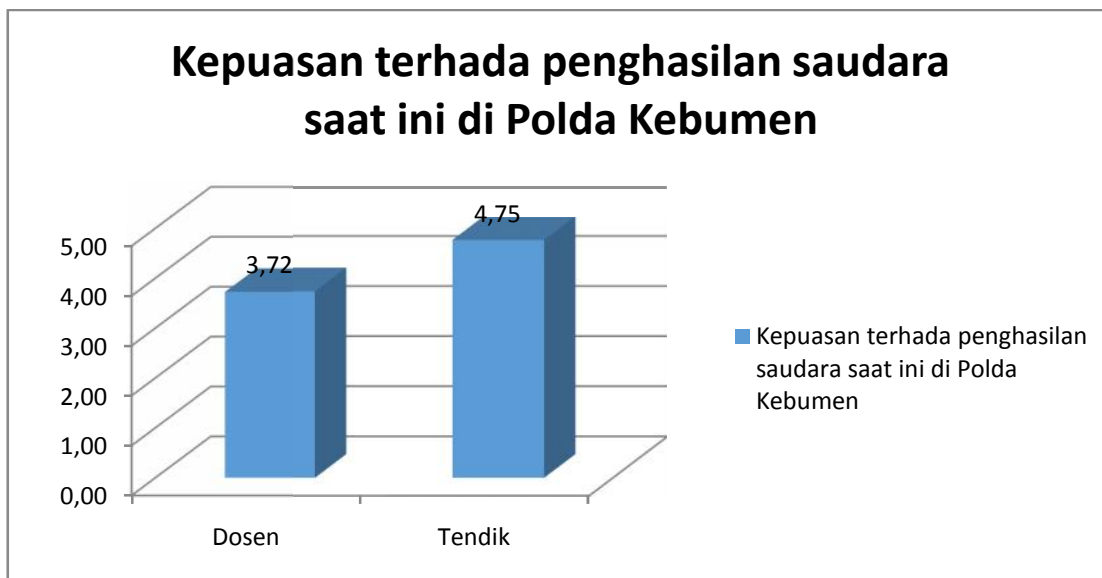
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap suasana kerja sebesar **3,28** dan tenaga kependidikan sebesar **3,64** ini berarti mutu kepuasan pada katagori B atau pada kinerja Baik.

#### 10. Penghasilan

Penghasilan adalah setiap tambahan kemampuan ekonomis yang diterima atau diperoleh yang dapat digunakan untuk konsumsi dan menambah kekayaan, baik dari Indonesia maupun dari luar Indonesia dalam bentuk nama dan bentuk apapun. Penghasilan dari Pekerjaan Penghasilan ini didapatkan dari hubungan kerja dengan pekerjaan baik dalam bentuk Gaji, Upah, honorarium, dll.

Berikut ini adalah hasil survey kepuasan terhadap penghasilan yang di peroleh dosen dan tenaga kependidikan.

Grafik 9. Kepuasan terhada penghasilan saudara saat ini di Polda Kebumen



Sumber: data diolah

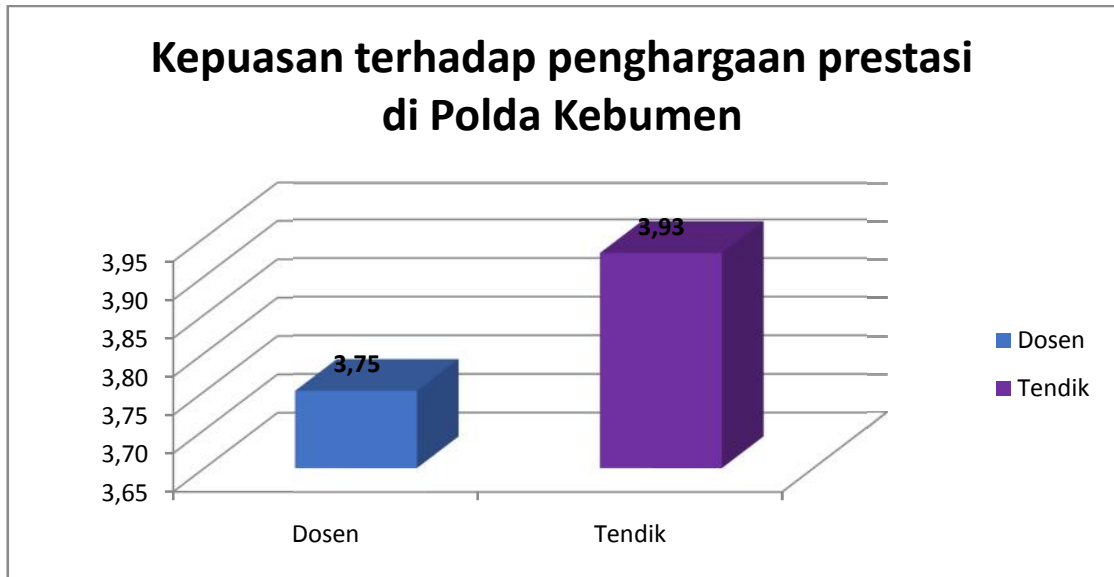
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap penghasilan sebesar **3,72 pada mutu kepuasan (baik )** dan tenaga kependidikan sebesar **4,74 pada mutu kepuasan (Sangat Baik)**.

#### 11. Penghargaan-Prestasi

Penghargaan adalah sesuatu yang diperoleh seseorang karena telah berhasil mencapai sesuatu atau berhasil mendapatkan sesuatu setelah memberikan kontribusi. **Prestasi kerja adalah** kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini hasil kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap penghargaan/prestasi di Politeknik Dharma Patria Kebumen.

Grafik.10 Kepuasan terhadap penghargaan prestasi di Polda Kebumen





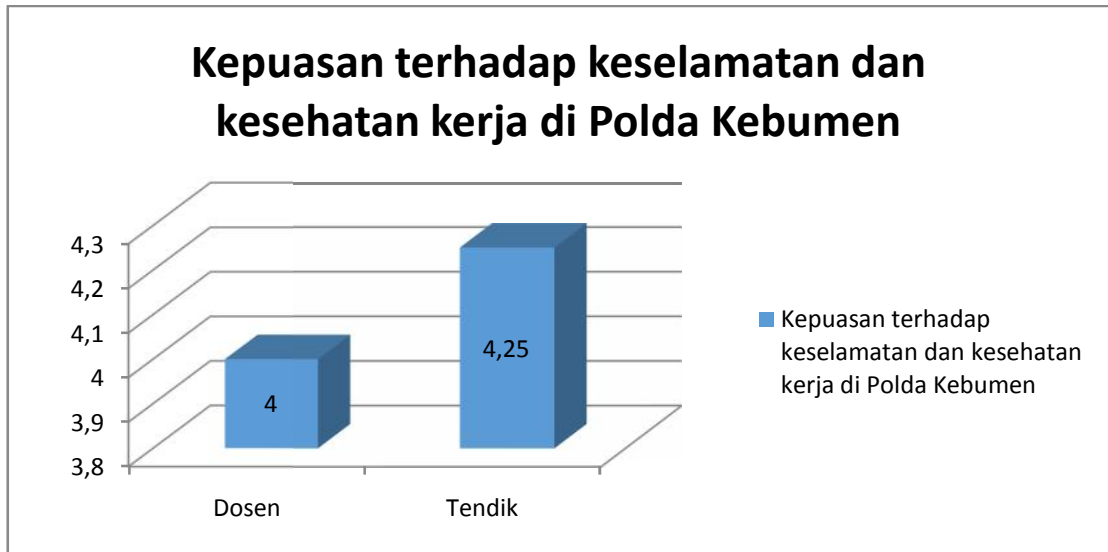
Sumber: data diolah

Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap penghasilan sebesar **3,75 pada mutu kepuasan (baik )** dan tenaga kependidikan sebesar **3,93 pada mutu kepuasan (Baik)**.

## 12. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan keamanan kerja mempunyai banyak pengaruh terhadap faktor kecelakaan, karyawan harus mematuhi standart (k3) agar tidak menjadikan hal-hal yang negative bagi diri karyawan. Terjadinya kecelakaan banyak dikarenakan oleh penyakit yang diderita karyawan tanpa sepengetahuan pengawas (k3), seharusnya pengawasan terhadap kondisi fisik di terapkan saat memasuki ruang kerja agar mendeteksi sacera dini kesehatan pekerja saat akan memulai pekerjaanya. Berikut ini adalah hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap keselamatan dan kesehatan pada pengelolaan SDM di Politeknik Dharma Patria.

Grafik 11. Kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Polda Kebumen



Sumber: data diolah

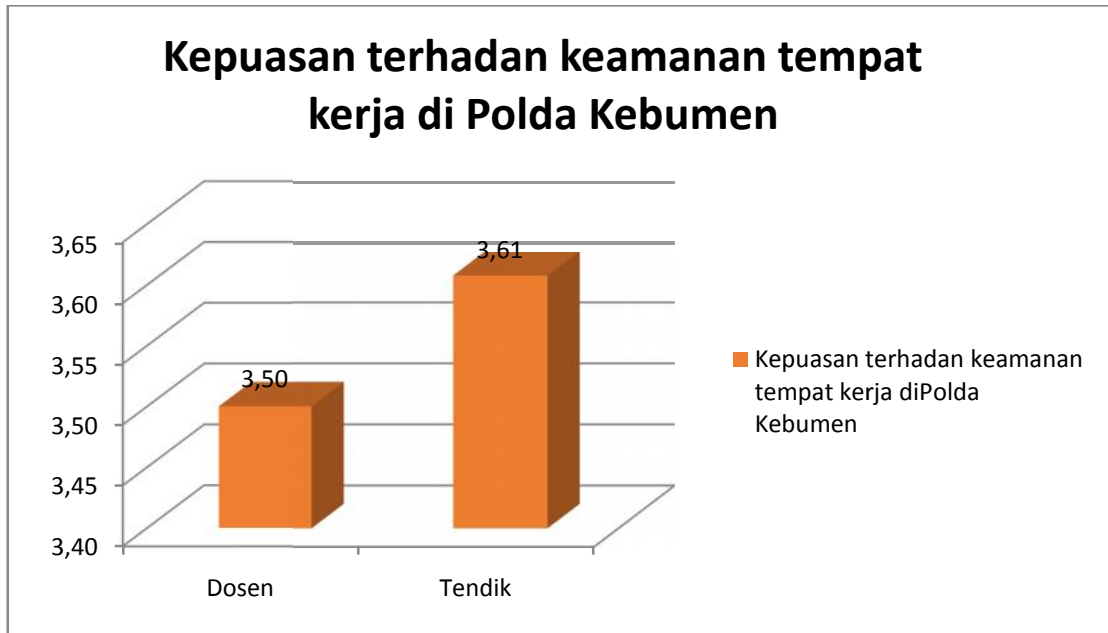
Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sebesar **4,00 pada mutu kepuasan (baik )** dan tenaga kependidikan sebesar **4,25 pada mutu kepuasan (Baik)**.

### 13. Keamanan Tempat Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara. Tempat-tempat demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa dan lain-lain. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi yang lebih maju dan mutakhir. Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya. Berikut ini adalah hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap keamanan tempat kerja .

Grafik 12. Kepuasan terhadap keamanan tempat kerja di Polda Kebumen

Grafik 13. Kepuasan terhadap keamanan tempat kerja di Polda Kebumen

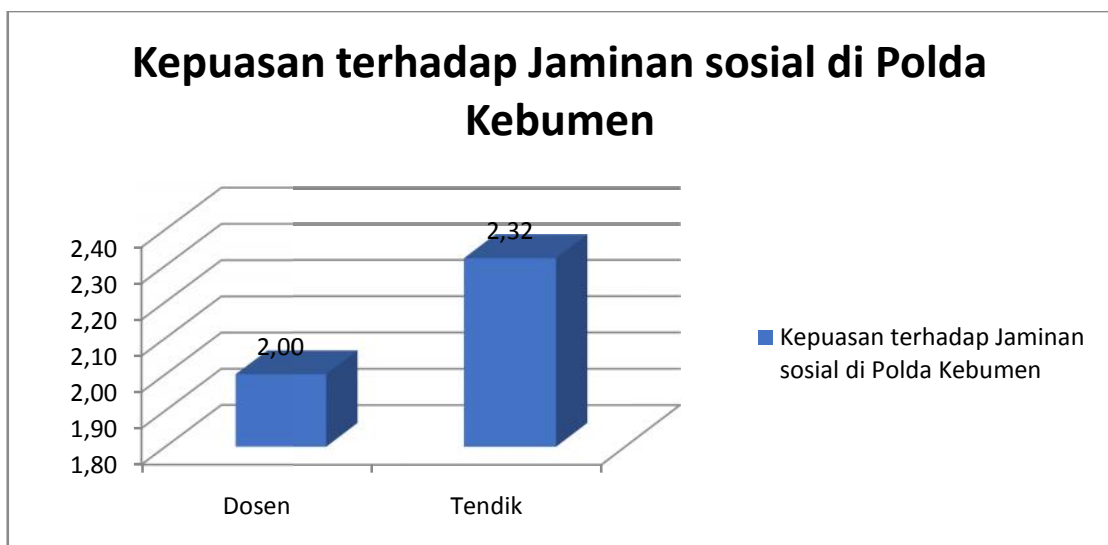


Dari tabel diatas kepuasan dosen dan tendik terhadap keamanan tempat kerja sebesar **3,50 pada mutu kepuasan (baik )** dan tenaga kependidikan sebesar **3,61 pada mutu kepuasan (Baik)**.

#### 14. Jaminan Sosial

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Grafik 14. Kepuasan terhadap Jaminan sosial di Polda Kebumen

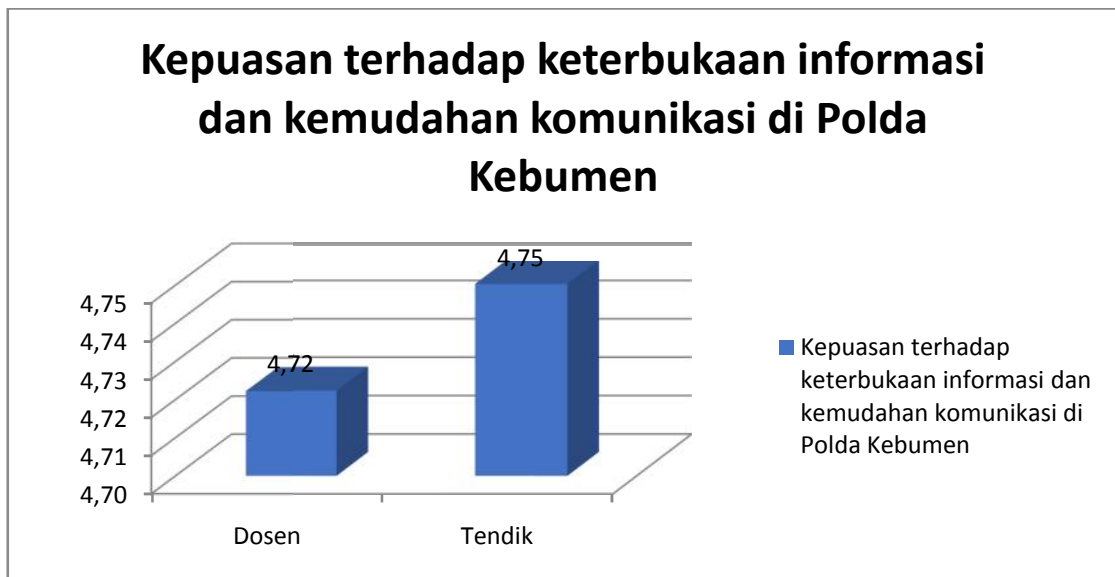


Grafik diatas adalah merupakan hasil survey tentang kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap jaminan sosial di Politeknik Dharma Patria dengan hasil tingkat kepuasan dosen sebesar 2,00 (Tidak Baik) dan tenaga kependidikan sebesar 3,23 artinya terkait dengan jaminan sosial masih dalam katagori yang tidak memuaskan.

#### 15. Keterbukaan Informasi dan Kemudahan Komunikasi

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi perusahaan. Secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

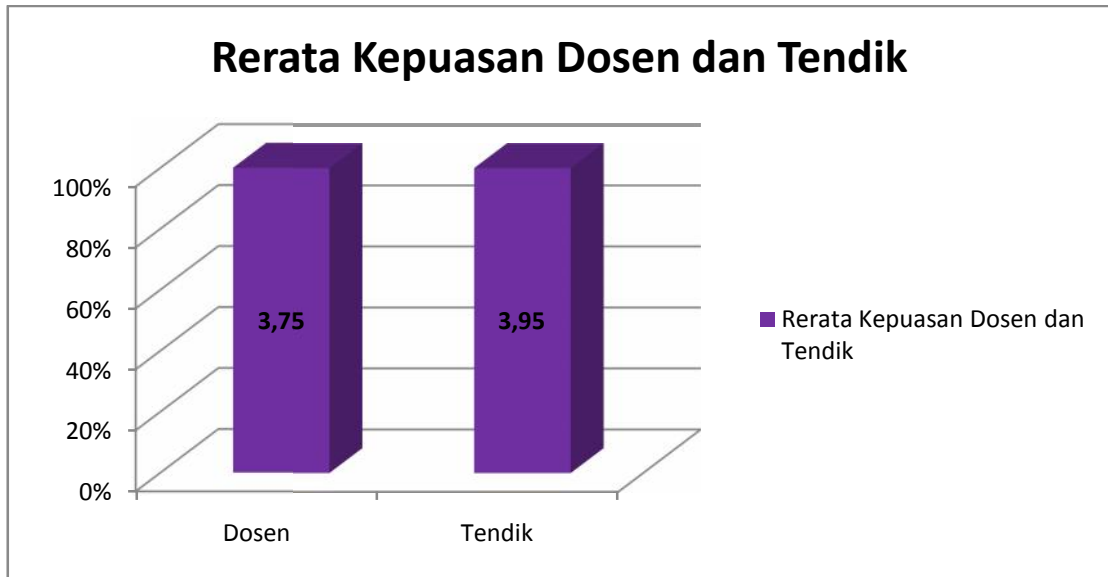
Grafik 15. Kepuasan terhadap keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi di Polda Kebumen



#### D. Analisa Data

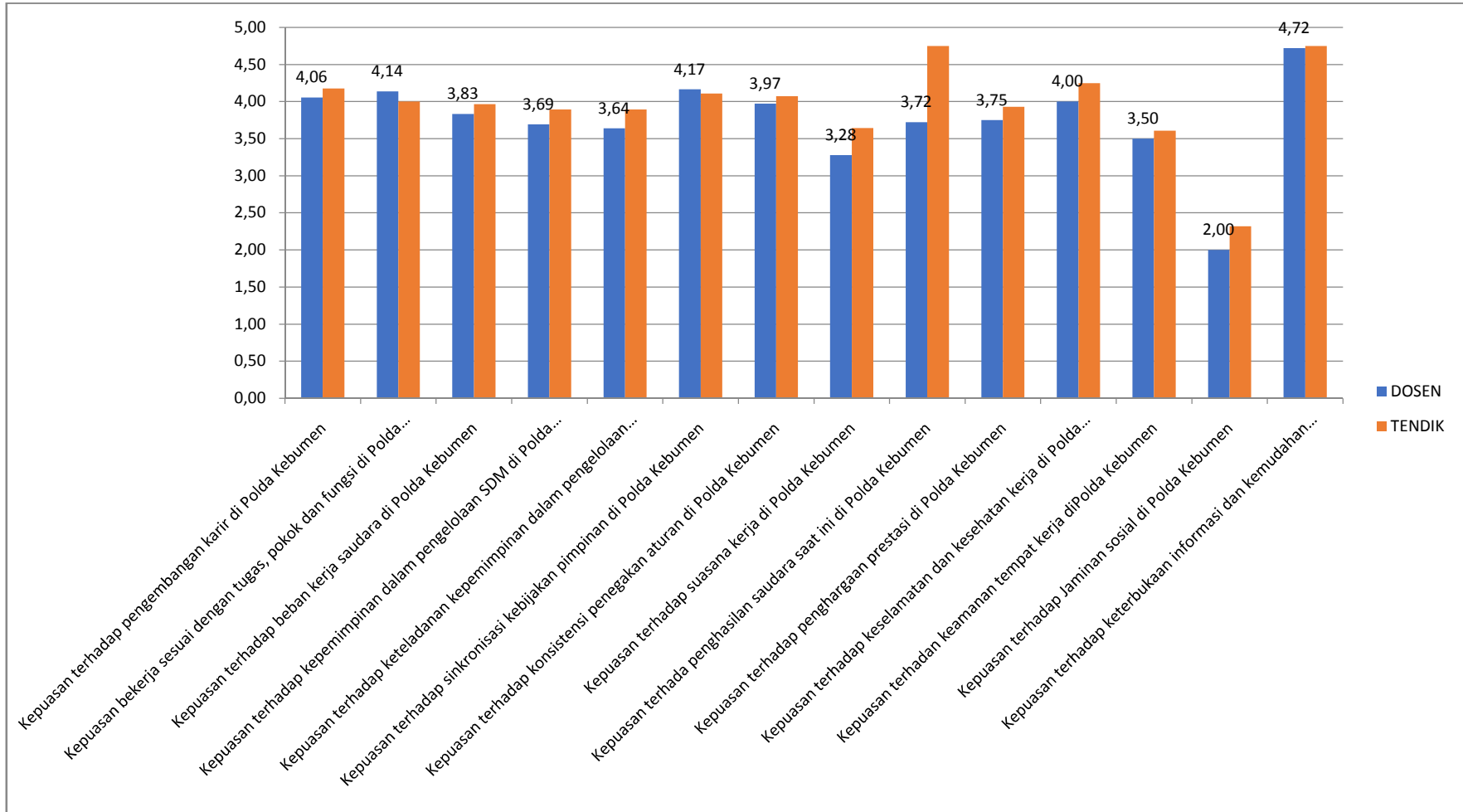
Secara umum hasil survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM bisa dilihat dari tabel dan grafik berikut ini:

No.	PERNYATAAN	KEPUASAAN	
		DOSEN	TENDIK
1	Kepuasan terhadap pengembangan karir di Polda Kebumen	4,06	4,18
2	Kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi di Polda Kebumen	4,14	4,00
3	Kepuasan terhadap beban kerja saudara di Polda Kebumen	3,83	3,96
4	Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di Polda A Kebumen	3,69	3,89
5	Kepuasan terhadap keteladanan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM di Polda Kebumen	3,64	3,89
6	Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan di Polda Kebumen	4,17	4,11
7	Kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan di Polda Kebumen	3,97	4,07
8	Kepuasan terhadap suasana kerja di Polda Kebumen	3,28	3,64
9	Kepuasan terhadap penghasilan saudara saat ini di Polda Kebumen	3,72	4,75
10	Kepuasan terhadap penghargaan prestasi di Polda Kebumen	3,75	3,93
11	Kepuasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di Polda Kebumen	4,00	4,25
12	Kepuasan terhadap keamanan tempat kerja di Polda Kebumen	3,50	3,61
13	Kepuasan terhadap Jaminan sosial di Polda Kebumen	2,00	3,93
14	Kepuasan terhadap keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi di Polda Kebumen	4,72	4,75
	<b>Rerata Kepuasan Dosen dan Tendik</b>	<b>3,75</b>	<b>4,07</b>



Secara umum hasil survey Kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Terhadap Manajemen Pengelolaan SDM adalah pada point pertanyaan tentang tingkat keterbukaan informasi dan kemudahan komunikasi pada tingkat mutu kepuasan yang **SANGAT BAIK** dengan score kepuasan sebesar **4,72** untuk penilaian dari dosen dan sebesar **4,75** untuk penilaian dari tenaga kependidikan. Sedang yang memiliki score paling rendah ada pada point pertanyaan yang ke 13 yaitu tentang jaminan sosial dengan nilai 2,00 dan 2,32 dengan mutu kepuasan **TIDAK BAIK**. Dan untuk item pertanyaan 1-12 rata-rata penilaian sudah dalam posisi baik yang berarti dosen dan karyawan memiliki menilai mutu kepuasan pada Interval yang BAIK.

**Secara rata-rata nilai kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap manajemen pengelolaan SDM sebesar 3,75 dan 3,95 dengan kualitas mutu kepuasan BAIK.**



#### E. Penutup

Demikian laporan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ini diperbuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan di Politeknik Dharma Patria Kebumen di masa yang akan datang.