

**LAPORAN  
MONITORING & EVALUASI KEPUASAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN**

TAHUN 2019/2020



**LEMBAGA PENJAMIN MUTU  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN  
TRI MANDIRI SAKTI**

**LAPORAN  
MONITORING DAN EVALUASI  
KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN**






**TAHUN 2019/2020**

**LEMBAGA PENJAMIN MUTU  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN TRI MANDIRI SAKTI  
BENGKULU 2020**

## LEMBAR PENGESAHAN

### LAPORAN MONEV TENAGA KEPENDIDIKAN STIKES TRI MANDIRI SAKTI

Kode Dokumen	: LAP/MKDTKTL/STMS/08/2020
Tanggal	: 01 Agustus 2020
Diajukan oleh	<b>Kepala LPM STIKES Tri Mandiri Sakti</b>  Ade Herman Surya Direja, S.Kep, Ns, MAN
Dikendalikan oleh	Kepala B.A.U  <b>Sanisahhuri, M.Kes</b>
Disetujui oleh	Ketua STIKES Tri Mandiri Sakti  <b>Drs. H.S.Effendi, MS</b>

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat-Nya kami dapat melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu tahun 2019/2020. Laporan ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pelayanan yang diberikan selama menjadi tenaga kependidikan di STIKES Tri Mandiri Sakti. Monev kepuasan tenaga kependidikan STIKES TMS ini sangat penting dilakukan untuk mengukur kepuasan tenaga kependidikan STIKES TMS terhadap pelayanan yang diberikan. Laporan ini dapat digunakan sebagai masukan yang berguna untuk meningkatkan kualitas layanan, baik layanan akademik dan layanan non akademik di STIKES TMS melalui perbaikan berkelanjutan sesuai siklus PPEPP.

Kami menyadari bahwa laporan ini jauh dari kata sempurna sehingga masih banyak kekurangan baik dalam pelaksanaan dan tulisan. Semoga laporan ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan dan pihak-pihak lain untuk melakukan pembenahan dan perbaikan terhadap sistem dan praktik pengelolaan Pendidikan di STIKES Tri Mandiri Sakti untuk menciptakan budaya mutu.

Bengkulu

Lembaga Penjamin Mutu  
STIKES Tri Mandiri Sakti Bengkulu

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	ii
DAFTAR GRAFIK .....	iii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tujuan Monev .....	1
1.3 Manfaat Monev .....	2
1.4 Waktu Pelaksanaan Monev.....	2
1.5 Aspek-aspek yang Dinilai .....	2
BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA .....	3
2.1. Metode Pengumpulan Data.....	3
2.2. Metode Analisis Data .....	3
BAB III DESKRIPSI HASIL.....	6
3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	6
3.2. Deskripsi Hasil Monitoring dan Evaluasi .....	10
1. Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES Tri Mandiri Sakti tahun 2019/2020.....	10
2. Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik STIKES Tri Mandiri Sakti 2019/2020.....	10
BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	33
4.1. Kesimpulan .....	33
4.2. Rekomendasi .....	34

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk perbaikan pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan Survei Kepuasan kepada pengguna layanan dalam hal ini adalah dosen . Mengingat sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu sangat beragam dengan sifat dan karakteristik yang berbeda, maka Survei Kepuasan dosen ini dilakukan. Sehingga tujuan dari pelaksanaan monev ini adalah untuk mengukur kepuasan dosen sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu.

Sasaran pedoman pelaksanaan survei kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu antara lain:

1. Mendorong partisipasi dosen sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara sistem praktik pengelolaan SDM.
2. Mendorong penyelenggara sistem praktik pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas pengelolaan.
3. Mendorong penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM menjadi lebih baik lagi pengelolaan SDM, yaitu dosen .

### **1.2 Tujuan Monev**

Monitoring dan Evaluasi Kepuasan tenaga kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini bertujuan untuk:

1. Mengukur kepuasan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan terhadap penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu.
2. Mengukur kepuasan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan terhadap penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu.
3. Untuk menganalisis langkah-langkah meningkatkan kualitas penyelenggaraan sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu.

### **1.3 Manfaat Monev**

Monitoring dan Evaluasi Kepuasan tenaga kependidikan Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia ini memiliki manfaat:

1. Mendorong peningkatan pengelolaan SDM khususnya tenaga kependidikan ;
2. Mendorong peningkatan pengelolaan SDM khususnya Tenaga Kependidikan;
3. Sebagai referensi atau masukan bagi pengelola SDM untuk mengambil langkah- langkah meningkatkan STIKES TMS Bengkulu lebih unggul dan professional.

### **1.4 Waktu Pelaksanaan Monev**

Pelaksanaan Monev Kepuasan Dosen Terhadap Sistem dan Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia 2019/2020 dilaksanakan selama dua bulan, bulan Juli-Agustus 2020 pengumpulan data dari Dosen kemudian di rekap dan analisis data, dan pelaporan pada akhir Agustus 2020.

### **1.5 Aspek-aspek yang Dinilai**

Untuk tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A. 2019/2020 diukur melalui dimensi:

1. Pengembangan Kompetensi
2. Pengembangan Karier/Jabatan
3. Pengembangan Penelitian dan Karya Ilmiah
4. Pengembangan Pengabdian kepada Masyarakat
5. Pengembangan Tugas Tambahan
6. Pengembangan Kesejahteraan.
7. Kebutuhan Sosial/Keagamaan

Sedangkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM T.A 2019/2020 diukur melalui dimensi:

1. Pengembangan Kompetensi
2. Pengembangan Karir
3. Pengembangan Kesejahteraan
4. Pengembangan Kesehatan-Kebugaran
5. Pengembangan Sosial-Keagamaan.

## BAB II

### METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

#### 2.1. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang telah disusun oleh Lembaga Penjaminan Mutu meliputi instrumen tentang kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karier, Penelitian, Pengabdian, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan. Dan juga terkait dengan instrumen tentang kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem dan praktek pengelolaan SDM yang meliputi: Kompetensi, Karir, Kesejahteraan, Kesehatan-Kebugaran, dan Sosial-Keagamaan. Waktu pengisian kuesioner untuk monitoring dan evaluasi kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020 yaitu dimulai tanggal 03 Juli sampai dengan 03 Agustus 2019. Kuesioner yang sudah terisi terekap disajikan dalam bentuk data mentah *Microsoft excel*. Data mentah ini yang kemudian diolah dengan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

#### 2.2. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam monev pelayanan institusi ini yaitu:

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam monev kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIKES TMS Bengkulu untuk tahun akademik 2019/2020 ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{tabel}$ .

Sedangkan reliabilitas dalam evaluasi kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIKES TMS Bengkulu untuk tahun akademik 2019/2020 ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Dikatakan *reliabel* apabila koefisien *cronbach alpha*  $>$   $\alpha$  (0,60).

##### 2. Analisis Deskripsi Frekuensi

Deskriptif frekuensi ini akan menggambarkan respon kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS



Bengkulu, yang meliputi frekuensi jawaban Sangat Puas, Puas, Tidak Puas, dan Sangat Tidak Puas dan juga akan didukung dengan prosentase jawaban tersebut. Responden diminta mengisi kuesioner dan memberikan penilaian atas praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu dengan menggunakan *Skala Likert* yang ditunjukkan pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Skala Likert Pengukuran Kepuasan dosen**

Nilai/bobot	Keterangan
1	Tidak Puas
2	Cukup Puas
3	Puas
4	Sangat Puas

Analisis data menggunakan *statistic deskriptif*, membuat tabel, grafik (*bar chart*). Nilai rata-rata data disajikan dalam tabel untuk memperoleh gambaran ringkas tentang seluruh aspek yang diukur. Grafik disajikan untuk memperoleh kemudahan pemahaman, analisis dan kesimpulan. Beberapa peraga digunakan untuk:

- a. Menggambarkan level kepuasan dosen terhadap sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia di STIKES TMS Bengkulu melalui tabel.
- b. Menggambarkan perbandingan antara aspek yang diukur dalam pemeringkatan *chart*.

Analisis data juga mengidentifikasi aspek sistem dan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal untuk diperbaiki dan dikembangkan dalam sebuah Rencana Tindak Lanjut (RTL). RTL kemudian direkomendasikan oleh Lembaga Penjaminan Mutu kepada unit terkait penyelenggara pelayanan ke dosen an. Masukan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat unit dan merupakan materi umpan balik pada RTM di tingkat institusi STIKES Tri Mandiri Sakti.

**BAB III**  
**METODE MONITORING DAN EVALUASI**

**3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *r* hitung (*corrected item total correlation*) lebih besar dibandingkan dengan *r* tabel.

**a. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu**

Dalam melakukan uji validitas untuk instrumen kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020 ini didasarkan pada seluruh data. Data dalam monev ini dikumpulkan dari tenaga kependidikan atau responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner.

**Tabel 3.2**  
**Uji Validitas Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020**

No	Aspek Penilaian	Konstruk	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Ket
1	Pengembangan Kompetensi	Komp1	0,804	0,279	Valid
		Komp2	0,853	0,279	Valid
		Komp3	0,849	0,279	Valid
		Komp4	0,895	0,279	Valid
		Komp5	0,877	0,279	Valid
		Komp6	0,800	0,279	Valid
2	Pengembangan Karier	Karier1	0,876	0,279	Valid
		Karier2	0,925	0,279	Valid
		Karier3	0,857	0,279	Valid
		Karier4	0,855	0,279	Valid
		Karier5	0,870	0,279	Valid
		Karier6	0,935	0,279	Valid
		Karier7	0,873	0,279	Valid
3	Pengembangan Kesejahteraan	Kesejh1	0,786	0,279	Valid
		Kesejh2	0,835	0,279	Valid
		Kesejh3	0,796	0,279	Valid
4	Pengembangan Kesehatan-Kebugaran	KesKeb1	0,807	0,279	Valid
		KesKeb2	0,674	0,279	Valid
		KesKeb3	0,660	0,279	Valid
5	Pengembangan Sosial-	SosKeag1	0,646	0,279	Valid
		SosKeag2	0,423	0,279	Valid

	Keagamaan	SosKeag3	0,492	0,279	Valid
--	-----------	----------	-------	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, hasil uji validitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2018/2019 ditunjukkan bahwa nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu 0,423 sedangkan yang paling tinggi sebesar 0,935. Jadi nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) masing-masing item pertanyaan tersebut lebih besar jika dibandingkan r-tabel (0,279), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan terkait masing-masing aspek penilaian kepuasan tenaga kependidikan terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020 bersifat **valid**.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas untuk seluruh aspek penilaian dari kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020 dalam evaluasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Uji Reliabilitas Konstruk Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020**

Variabel	Unsur Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>	Nilai Pemanding	Ket.
Kepuasan Dosen Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM	Pengembangan Kompetensi	0.879	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karier	0.905	0,60	Reliabel
	Pengembangan Penelitian	0.923	0,60	Reliabel
	Pengembangan Pengabdian	0.932	0,60	Reliabel
	Pengembangan Tugas Tambahan	0.890	0,60	Reliabel
	Pengembangan Kesejahteraan	0.823	0,60	Reliabel
Kepuasan Tenaga	Pengembangan Kompetensi	0,950	0,60	Reliabel
	Pengembangan Karier	0,968	0,60	Reliabel

Kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM	Pengembangan Kesejahteraan	0,899	0,60	Reliabel
	Pengembangan Kesehatan-Kebugaran	0,843	0,60	Reliabel
	Pengembangan Sosial-Keagamaan	0,698	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh aspek penilaian kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020 lebih besar dari alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek penilaian yang dipakai dalam evaluasi kepuasan dosen terhadap sistem praktik pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu bersifat **reliabel**.

### 3. Rancangan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

Pelaksanaan monev kepuasan dosen dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey. Survey merupakan salah satu jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Dalam survey, penggalan data umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data dengan tujuan untuk mengetahui: siapa, apa yang responden pikirkan, rasakan, atau kecenderungan suatu tindakan. Atau jika disesuaikan dengan maksud tujuan pelaksanaan monev ini adalah untuk mengevaluasi sejauh mana tingkat keterpuasan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan STIKES TMS dalam menerima pelayanan di lingkungan STIKES Tri Mandiri Sakti.

### 4. Populasi dan Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah *Total sampling*. Adapun jumlah sample adalah tenaga kependidikan yaitu 30 orang dan tenaga kependidikan yaitu 30 dengan jumlah responden keseluruhan adalah sebanyak 30 orang.

Tabel 3.1 Demografi Sampel Monev Kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan 2019/2020

No	Responden	Jumlah
1	Dosen	55
2	Tenaga Kependidikan	30
<b>Jumlah</b>		<b>85</b>

Tabel 3.3 Deskripsi Pernyataan Instrumen kepuasan tenaga kependidikan

No	Jenis Pelayanan	Tingkat Kepuasan			
		Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
<b>A. Pengembangan Kompetensi</b>					
1	Kebutuhan untuk studi lanjut				
2	Pengembangan diri untuk mengikuti kursus /pelatihan				
3	Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop				
4	Pengembangan diri mengikuti magang				
5	Kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri				
6	Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri				
<b>B. Pengembangan Karir/Jabatan</b>					
1	Mendapatkan informasi tentang jenjang karir				
2	Mendapatkan layanan tentang jenjang karir				
3	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir				
4	Mendapatkan informasi tentang jabatan				
5	Mendapatkan layanan tentang jabatan				
6	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jabatan structural				
7	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jabatan non struktural				
<b>C. Tugas Tambahan</b>					
1	Mendapatkan informasi tentang tugas				

	tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll)				
2	Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan				
3	Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan				
4	Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan normatif ditingkat Jurusan/Program Studi				
5	Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan normatif ditingkat STIKES Tri Mandiri Sakti				
<b>C. Kebutuhan kesejahteraan</b>					
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).				
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil/bis STIKES Tri Mandiri Sakti				
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik				
<b>D. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran</b>					
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan				
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui Klinik Armina Sakti STIKES Tri Mandiri Sakti				
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga				
<b>E. Kebutuhan Sosial/keagamaan</b>					
1	Memperoleh layanan kebutuhan sosial				
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah				

3	Memperoleh layanan kematian seperti mobil jenazah				
---	---	--	--	--	--

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN HASIL

#### 1. Deskripsi Hasil Monitoring dan Evaluasi

##### **Tingkat Kepuasan tenaga kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu TA. 2019/2020**

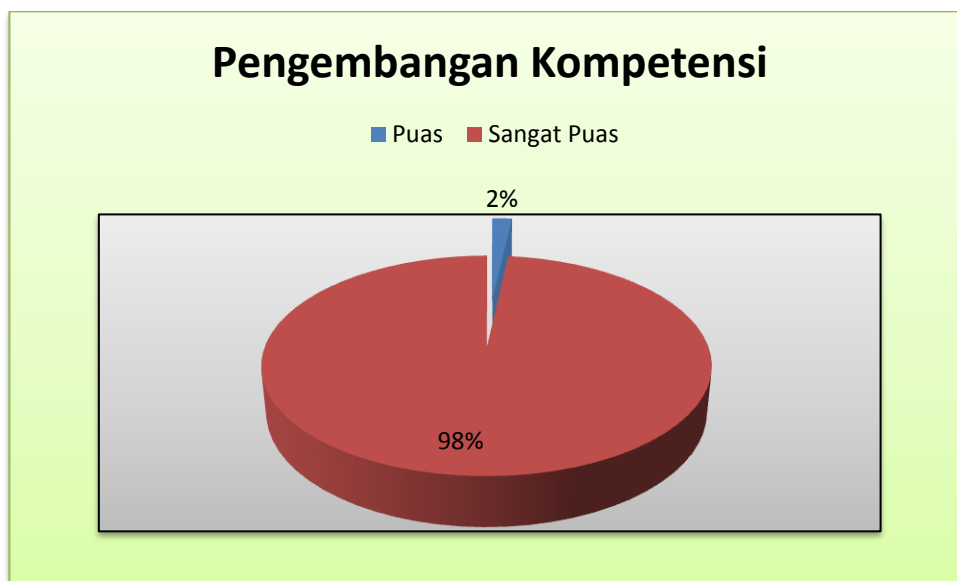
tenaga kependidikan di STIKES TMS Bengkulu merupakan salah satu Sivitas Akademika yang memperoleh pelayanan administrasi di lingkungan STIKES TMS Bengkulu. Monev Sistem Praktik Pengelolaan SDM ini akan melihat persepsi dari tenaga kependidikan terkait dengan Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu. Persepsi Kepuasan tenaga kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM di STIKES TMS Bengkulu dilihat dari 6 unsur, yang meliputi: Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Karier, Tugas Tambahan, dan Kesejahteraan, kesehatan dan kebugaran serta social dan agama. Hasil Persepsi tenaga kependidikan Terhadap Sistem Praktik Pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Deskripsi Data Kepuasan tenaga kependidikan**

No	Jenis pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik
	<b>A. Pengembangan Kompetensi</b>				
1	Kebutuhan untuk studi lanjut	0	0	2,13	97,87
2	Pengembangan diri untuk mengikuti kursus /pelatihan	0	0	1,25	98,75
3	Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop	0	0	1,45	98,55
4	Pengembangan diri mengikuti magang	0	0	2,27	97,73
5	Kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri	0	0	0,17	99,83
6	Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri	0	0	3,35	96,65

Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
0	0	1,77	98,23

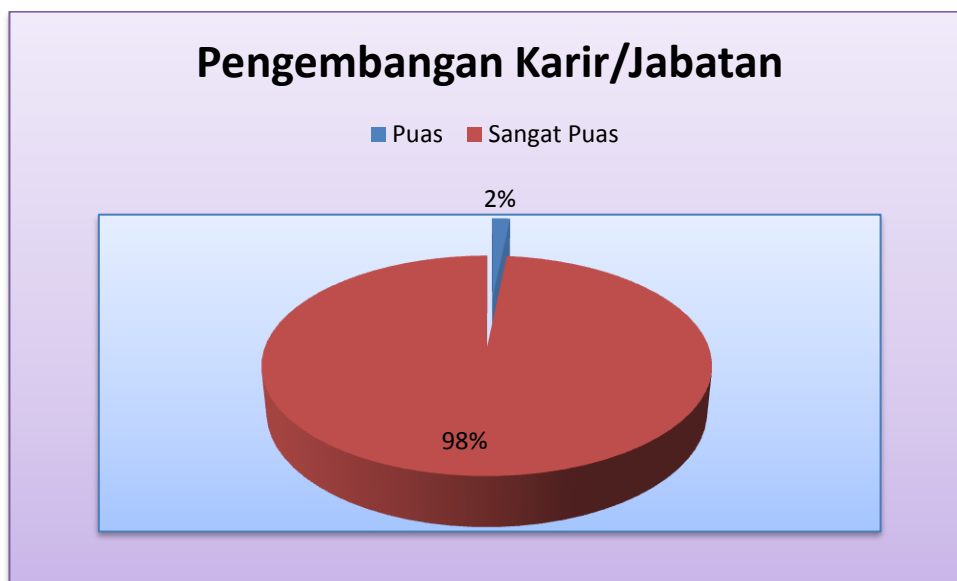




Gambar diatas menunjukkan kepuasan dosen pada 6 pernyataan Kepuasan dosen terhadap pengembangan kompetensi yang mencakup (*Kebutuhan untuk studi lanjut, Pengembangan diri untuk mengikuti kursus /pelatihan, Pengembangan diri mengikuti seminar/workshop, Pengembangan diri mengikuti magang, Kesempatan untuk mengikuti studi banding dalam negeri, Kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri*) di STIKES Tri Mandiri Sakti. Dari 30 responden yang memberikan *feedback* kuesioner. Terdapat 1,77% puas, dan 98,23% menyatakan sangat puas terhadap pengembangan tenaga kependidikan.

No	Jenis pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik
<b>B. Pengembangan Karir/Jabatan</b>					
1	Mendapatkan informasi tentang jenjang karir	0	0	1,06	98,94
2	Mendapatkan layanan tentang jenjang karir	0	0	1,69	98,31
3	Memproleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir	0	0	1,28	98,72
4	Mendapatkan informasi tentang jabatan	0	0	1,58	98,42
5	Mendapatkan layanan tentang jabatan	0	0	1,78	98,22
6	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan struktural	0	0	1,59	98,41
7	Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan non struktural	0	0	2,46	97,54

Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
0	0	1,62	98,38

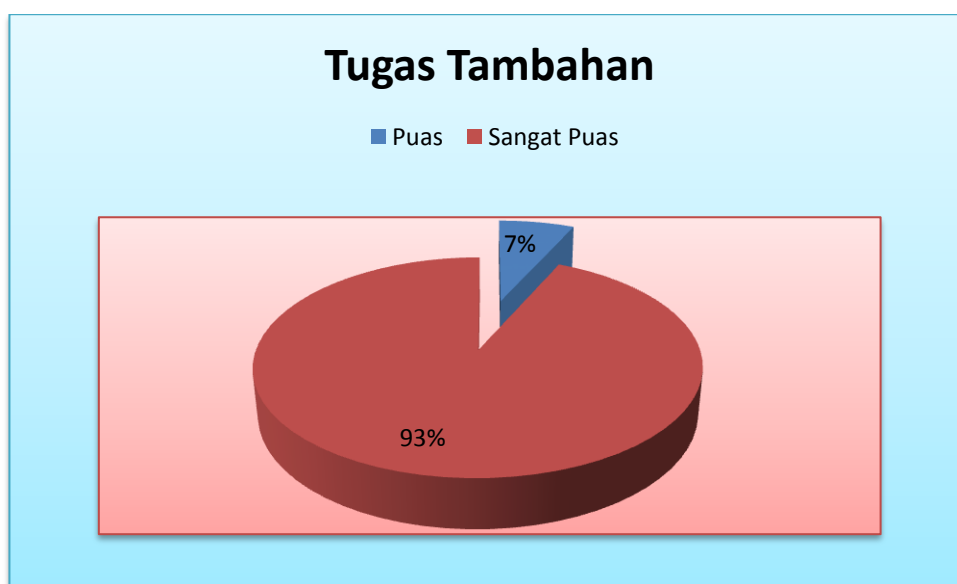


Gambar diatas menunjukkan kepuasan dosen pada 7 pernyataan Kepuasan dosen terhadap Pengembangan Karir/Jabatan yang mencakup (*Mendapatkan informasi tentang jenjang karir, Mendapatkan layanan tentang jenjang karir, Memproleh kesempatan untuk peningkatan jenjang karir, Mendapatkan informasi tentang jabatan, Mendapatkan layanan tentang jabatan, Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan structural, Memperoleh kesempatan untuk peningkatan jabatan non struktural*) di STIKES Tri Mandiri Sakti. Dari 30 responden yang memberikan *feedback* kuesioner. Terdapat 1,62% puas, dan 98,38% menyatakan sangat puas terhadap Pengembangan Karir/Jabatan.

No	Jenis pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik
	<b>C. Tugas Tambahan</b>				
1	Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll)	0	0	1,45	98,65
2	Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan	0	0	1,53	98,47

3	Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan	0	0	1,67	98,33
4	Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan normatif ditingkat Jurusan/Program Studi	0	0	19,79	80,21
5	Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan normatif ditingkat STIKES Tri Mandiri Sakti	0	0	9,24	90,76

Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
0	0	6,72	93,28

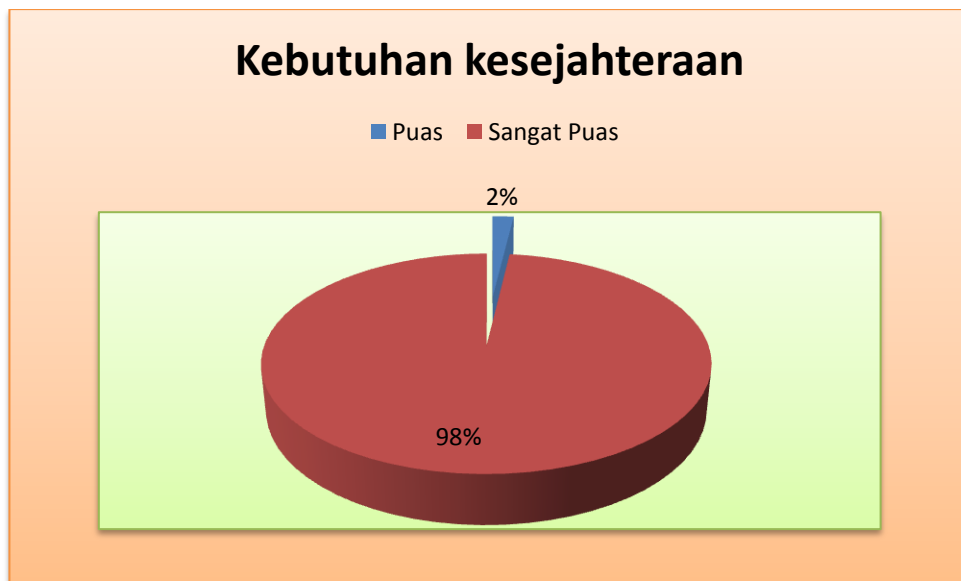


Gambar diatas menunjukkan kepuasan dosen pada 6 pernyataan Kepuasan dosen terhadap Tugas Tambahan yang mencakup (Mendapatkan informasi tentang tugas tambahan (kepanitiaan, narasumber, keanggotaan suatu unit, dll), Mendapatkan kesempatan dalam tugas tambahan, Memperoleh pemerataan dalam mendapatkan tugas tambahan, Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan normatif ditingkat Jurusan/Program Studi, Kesempatan untuk mewakili menjadi utusan badan normatif ditingkat STIKES Tri Mandiri Sakti, Mendapatkan tugas tambahan mengajar di luar *home base*) di STIKES Tri Mandiri Sakti. Dari 30 responden yang memberikan *feedback* kuesioner. Terdapat 6,72% puas, dan 93,28% menyatakan sangat puas

terhadap tugas tambahan di STIKES Tri Mandiri Sakti.

No	Jenis pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik
<b>D. Kebutuhan kesejahteraan</b>					
1	Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll).			2,55	97,45
2	Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil/bis STIKES Tri Mandiri Sakti			1,47	98,53
3	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik			1,69	98,31

Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
0	0	1,90	98,10

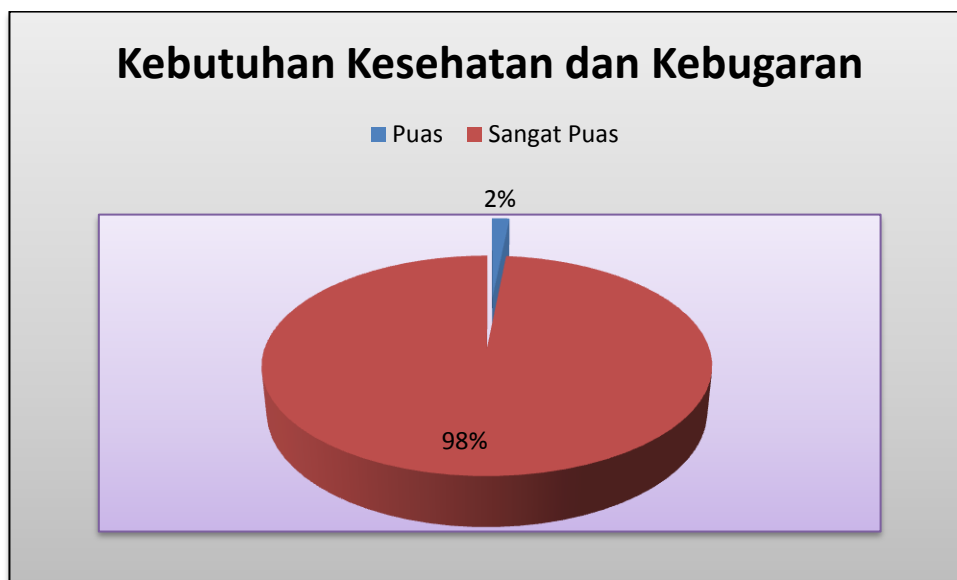


Gambar diatas menunjukkan kepuasan dosen pada 3 pernyataan Kepuasan dosen terhadap Tugas Tambahan yang mencakup (*Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; mess, kendaraan dll), Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi seperti Mess dan mobil/bis STIKES Tri Mandiri Sakti, Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik*) di STIKES Tri Mandiri Sakti. Dari 30 responden yang memberikan *feedback*

kuesioner. Terdapat 9,09 dengan pernyataan tidak puas, 27,95% menyatakan cukup puas, 1,90% puas, dan 98,10% menyatakan sangat puas terhadap Kebutuhan kesejahteraan di STIKES Tri Mandiri Sakti.

No	Jenis pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik
<b>E. Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran</b>					
1	Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan	0	0	1,36	98,64
2	Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui Klinik Armina Sakti STIKES Tri Mandiri Sakti	0	0	1,55	98,45
3	Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga	0	0	1,78	98,22

Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
0	0	1,57	98,43

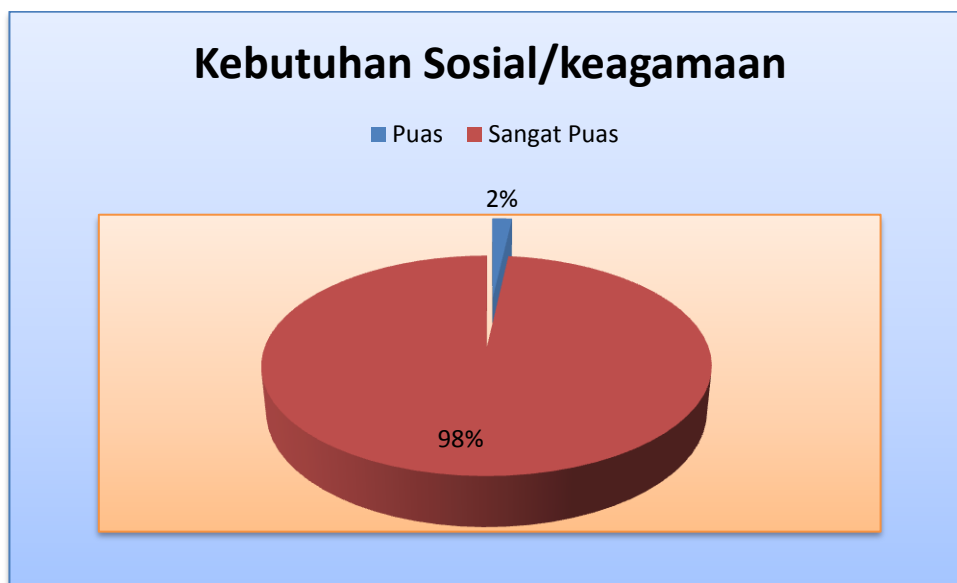


Gambar diatas menunjukkan kepuasan dosen pada 3 pernyataan Kepuasan dosen terhadap Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran yang mencakup (*Memperoleh informasi tentang layanan kesehatan, Memperoleh layanan pemeriksaan kesehatan oleh dokter melalui Klinik*

Armina Sakti STIKES Tri Mandiri Sakti, Memperoleh layanan peningkatan kebugaran jasmani melalui sarana prasarana olahraga) di STIKES Tri Mandiri Sakti. Dari 30 responden yang memberikan *feedback* kuesioner. Terdapat 1,57% puas, dan 98,43% menyatakan sangat puas terhadap Kebutuhan Kesehatan dan Kebugaran di STIKES Tri Mandiri Sakti.

No	Jenis pelayanan	Tingkat Kepuasan (%)			
		Kurang	Cukup	Baik	Sangat baik
	<b>F. Kebutuhan Sosial/keagamaan</b>				
1	Memperoleh layanan kebutuhan sosial	0	0	2,65	97,35
2	Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah	0	0	1,13	98,87
3	Memperoleh layanan kematian seperti mobil jenazah	0	0	1,56	98,44

Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas
0	0	1,78	98,22



Gambar diatas menunjukkan kepuasan dosen pada 3 pernyataan Kepuasan dosen terhadap Kebutuhan Sosial/keagamaan yang mencakup (*Memperoleh layanan kebutuhan sosial, Menggunakan fasilitas untuk melakukan ibadah, Memperoleh layanan kematian seperti mobil jenazah*) di STIKES Tri Mandiri Sakti. Dari 30 responden yang memberikan *feedback* kuesioner. Terdapat 98,22% sangat puas, dan 1,78%

menyatakan puas terhadap Kebutuhan Sosial/keagamaan di STIKES Tri Mandiri Sakti.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan deksripsi data sebagaimana disajikan pada bagian sebelumnya, dapat dibuatkan suatu simpulan bahwa dari komponen kualitas pelayanan STIKES Tri Mandiri Sakti terhadap tenaga kependidikan, ditemukan bahwa pada aspek pengembangan kompetensi masih ada aspek yang kurang yaitu pada aspek : pengembangan diri untuk mengikuti magang dan kesempatan untuk mengikuti studi banding luar negeri. Pada aspek pengembangan kompetensi tidak ada responden yang mengisi pada tingkat kepuasan kurang dan cukup, melainkan pada tingkat puas dan sangat puas dimana 1,77% menyatakan puas dan 98,23% sangat puas. Pada aspek pengembangan karir / jabatan hampir seluruh responden merasa sangat puas yaitu 98,38 % dan yang menyatakan puas sebesar 1,62%.

Pada aspek tugas tambahan, STIKES Tri Mandiri Sakti selalu berupaya melibatkan tenaga kependidikan untuk mempunyai kesempatan yang sama dalam keikutsertaan kegiatan-kegiatan diluar tupoksi nya, dari hasil analisis kuesiner didapatkan hampir seluruh tenaga kependidikan menyatakan pada tingkat puas dan sangat puas yaitu 93,28% sangat puas dan 6,72% menyatakan puas dan tidak ada yang menyatakan tidak puas. Pada aspek kebutuhan kesejahteraan responden menyatakan puas sebesar 1,90% dan 98,10% menyatakan sangat. Pada aspek kebutuhan kesehatan dan kebugaran rata-rata dosen menjawab pada tingkat puas yaitu 1,57%% dan sangat puas yaitu 98,43%. hal ini menunjukkan STIKES Tri Mandiri Sakti telah memfasilitasi dosen untuk tetap sehat, hal ini penting untuk produktifitas kerja yang baik begitupun pada aspek sosial dan keagamaan

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang telah dilakukan dan hasil pelaksanaan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya diatas, maka kesimpulan pelaksanaan kegiatan monev ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi kepuasan dosen secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh tenaga kependidikan menyatakan pada puas dan sangat puas terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh STIKES TMS.
2. Komponen yang harus menjadi fokus peningkatan kualitas adalah pada komponen **pengembangan kompetensi** adalah “pengembangan diri mengikuti magang dan kesempatan untuk mengikuti studi banding ke luar negeri”.
3. Komponen yang harus menjadi fokus peningkatan kualitas adalah pada komponen **Kebutuhan kesejahteraan** adalah “Memperoleh informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan, Memperoleh layanan penggunaan fasilitas pendukung untuk rekreasi, dan Pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang baik”.

#### 5.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan simpulan temuan monitoring dan evaluasi sebagaimana telah dijabarkan di atas, beberapa saran/rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kepuasan tenaga kependidikan agar dilaksanakan secara intensif dan berkelanjutan. Ini sangat penting dilaksanakan



- sebagai umpan balik bagi peningkatan kualitas pembelajaran di STIKES TMS.
2. Hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi kepuasan tenaga kependidikan agar dapat dijadikan umpan balik bagi peningkatan keberlanjutan STIKES TMS. Hal ini sangat penting, mengingat tenaga kependidikan merupakan komponen utama dan terbesar dalam menerima pelayanan yang akan berdampak pada eksistensi STIKES TMS.
  3. Kepada para pimpinan STIKES TMS (Ketua, Pembantu Ketua I, Pembantu Ketua II, Pembantu Ketua III) agar secara koordinatif dan intensif melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap kinerja pelayanan yang dilakukan sehingga fungsi manajemen berjalan dengan baik.
  4. Meningkatkan aspek kesejahteraan tenaga kependidikan pada aspek yang dinyatakan pada level tidak puas.
  5. Meningkatkan aspek kesempatan untuk studi banding ke luar negeri untuk tenaga kependidikan pada kegiatan-kegiatan ilmiah.

## DAFTAR PUSTAKA

-----, 2014. Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. Malang: Aditya Media

Publishing. Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2008. Buku IIIA tentang Akreditasi Program Studi Sarjana. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Laub (1999). *Assessing The Servant Organization: Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) Instrument*. Florida Atlantic University.

Spears, L. (1995). *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant-Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*. John Wiley & Sons.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional