



# LAPORAN EVALUASI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN

TERHADAP LAYANAN PENGELOLAAN  
DAN PENGEMBANGAN SDM

## UNIT PENJAMINAN MUTU FMIPA UNTAD 2023

Fakultas MIPA Universitas Tadulako

Jl. Soekarno-Hatta Km.9 Tondo

Palu, Sulawesi Tengah



# LAPORAN

EVALUASI KEPUASAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN TERHADAP  
LAYANAN PENGELOLAAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM DI FAKULTAS  
MATEMATIKA DAN ILMU  
PENGETAHUAN ALAM UNIVERSITAS  
TADULAKO

Mengetahui, Dekan FMIPA Universitas Tadulako	Palu, 05 September 2023 Menyetujui, Ketua UPM FMIPA UNTAD
<b>Dr. Lufsyi Mahmudin, S.Si., M.Si.</b> NIP. 19720714 199803 1001	<b>Rais, S.Si., M.Si.</b> NIP. 19761211 200604 1002

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Evaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Tadulako. Adapun tujuan dari evaluasi ini adalah untuk:

1. Memberikan gambaran seberapa jauh Tenaga kependidikan dalam memperoleh layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas MIPA Untad,
2. Melakukan evaluasi terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Tadulako yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Evaluasi ini diambil dari penilaian tenaga kependidikan di lingkup Fakultas MIPA Universitas Tadulako. Terdapat sebelas indikator yang dinilai atau sebelas pertanyaan pada kuesioner yaitu pertanyaan 1) Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan (3,63 atau 90,6%); 2) Keadilan, kesesuaian, dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan (3,53 atau 88,3%); 3) Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan (3,63 atau 90,6%); 4) Ketegasan pimpinan dalam penetapan dan penerapan keputusan (3,63 atau 90,6%); 5) Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah-masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya (3,50 atau 87,5%); 6) Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan (3,63 atau 90,6%); 7) Kepedulian dan kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri (3,59 atau 89,9%); 8) Kesesuaian insentif,

remunerasi, pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan (3,41 atau 85,2%); 9) Kesesuaian pemberian sanksi (punishment) bagi tenaga kependidikan (3,41 atau 85,2%); 10) Keandalan Teknologi Informasi (Information Technology, IT) Untad dalam mempermudah pekerjaan (3,47 atau 86,7%) dan 11) Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja/fasilitas yang tersedia (3,50 atau 87,5%).

Hasil tersebut di atas menggambarkan kondisi yang sangat memuaskan atau sangat baik. Menyikapi kondisi tersebut maka, Dekan Fakultas MIPA berkomitmen akan terus memberikan pelayanan terbaik di Fakultas MIPA Universitas Tadulako dalam seluruh kegiatan akademik. Jika dilihat secara keseluruhan maka presentase responden adalah 88,42% artinya seluruh responden sangat baik (sangat puas) terhadap layanan SDM di Fakultas MIPA.

## KATA PENGANTAR



Segala puji hanyalah milik Allah *سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى* yang senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga dokumen evaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas MIPA Untad tahun 2023 dapat diselesaikan. Laporan ini disusun sebagai bentuk hasil evaluasi oleh UPM Fakultas MIPA Untad. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut telah menggambarkan bagaimana layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas MIPA dalam proses pembelajaran dan layanan akademik. Harapan hasil evaluasi akan dapat meningkatkan kualitas kinerja di Fakultas MIPA Untad.

Apresiasi yang setinggi-tingginya disampaikan kepada responden yang dengan sabar dan penuh semangat mengisi kuesioner. Atas nama tim penyusun, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada Dekan dan seluruh jajaran pimpinan Fakultas MIPA Untad yang telah memberikan dukungan sehingga dokumen evaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM di Fakultas MIPA Untad tahun 2023 dapat diselesaikan. Terimakasih juga kami sampaikan kepada Tim penyusun yang telah mencurahkan segala pemikiran dan waktu untuk penyusunan dokumen Evaluasi layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas MIPA Untad tahun 2023.

Palu, 05 September 2023

**Tim Penyusun**

# DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Dasar Hukum.....	2
C. Tujuan Evaluasi.....	2
D. Metode Evaluasi.....	2
BAB II GAMBARAN UMUM FAKULTAS MIPA UNTAD.....	5
A. Latar Belakang Pendirian.....	5
B. Visi, Misi, Tujuan Dan Strategi.....	6
C. Organisasi Pelaksana dan Pejabat Fakultas MIPA.....	7
D. Pelaksanaan Layanan Akademik dan Mutu Pendidikan.....	7
E. Alamat Tempat Evaluasi.....	8
BAB III HASIL EVALUASI.....	9
A. Evaluasi tingkat Kepuasan.....	9
B. Analisis.....	16
C. Saran dari Tenaga Kependidikan.....	18
D. Rekomendasi.....	19
BAB III KESIMPULAN.....	20
LAMPIRAN	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dikemukakan “Penjaminan mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi secara berencana dan berkelanjutan”. Kemudian Pasal 4 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang menekankan Standar Nasional Pendidikan menjadi acuan dalam menyusun, menyelenggarakan, dan mengevaluasi layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Fakultas MIPA.

Evaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia ini merupakan sebuah usaha penjaminan mutu terhadap kualitas layanan terhadap tenaga kependidikan di tingkat Fakultas MIPA pada Universitas Tadulako. Unit Penjaminan Mutu tingkat fakultas MIPA bekerja sama dengan Pusat Audit dan Evaluasi Penjaminan Mutu Pendidikan (Pusdit EPMP) Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP) melakukan evaluasi kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di fakultas MIPA secara berkala.

Salah satu bentuk peningkatan mutu yang dilakukan Fakultas MIPA adalah mengukur kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM kedepannya. Maka dari itu, perlu adanya pelaksanaan Survey Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM di Fakultas FMIPA.

## **B. Dasar Hukum**

1. Permendiknas No. 46 Tahun 2011 Standar Pelayanan Minimum Pada Universitas Tadulako;
2. Permenpan dan RB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survey Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Permendikbud No. 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Rektor Universitas Tadulako Nomor 7419/UN28/AK/2017 Tentang Buku Manual SPMI yang terdiri atas: (1) Manual Penetapan, (2) Manual Pelaksanaan, (3) Manual Evaluasi Pelaksanaan, (4) Manual Pengendalian Pelaksanaan, dan (5) Manual Peningkatan Standar tanggal 15 Desember 2017;
6. Keputusan Rektor Universitas Tadulako Nomor 7453/UN28/KP/2022 Tentang Pengangkatan Ketua dan Sekretaris Pusat Penjaminan Mutu Unit Pelaksana Program Studi di lingkungan Universitas Tadulako Masa Jabatan 2022-2026 tanggal 27 September 2022.

## **C. Tujuan Evaluasi**

1. Menjaga keberlangsungan pelaksanaan sistem mutu di Fakultas MIPA Untad;
2. Peningkatan Manajemen dan dasar penyusunan rencana program kerja pengembangan fakultas sesuai Renstra dan Renop;
3. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan;
4. Memperoleh bahan/data untuk kebutuhan akreditasi program studi.

## D. Metode Evaluasi

### a. Desain

Rancangan yang digunakan dalam pelaksanaan *Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM* di FMIPA Universitas Tadulako terbagi dalam 3 tahapan, yaitu:



**Gambar 2.1 Tahapan Pelaksanaan** Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM

- Tahap pertama adalah **penentuan konsep dan instrument survei**. Konsep Evaluasi kepuasa tenaga kependidikan terhadap layanan SDM di Fakultas MIPA Untad yang terbaru ditetapkan tahun 2023 yang dilakukan secara online di web <https://sites.google.com/view/ikm-untad/home> menggunakan instrumen yang sah yang dikeluarkan oleh tim Pusat Audit dan Evaluasi Penjaminan Mutu Pendidikan (Pusdit-EPMP) Lembaga Penjaminan Mutu dan Pengembangan Pembelajaran (LPMPP) Universitas Tadulako yang telah teruji kesahihannya dengan uji validitas
- Tahap kedua adalah **pengumpulan dan perekapan data**. Dalam tahapan ini, diawali dengan memberikan pengarahan teknis kepada Surveyor yang telah direkrut dan bertanggung jawab untuk menghubungi responden terkait pengisian kuisisioner. Langkah selanjutnya adalah pemberitahuan kepada seluruh responden sasaran. Langkah terakhir adalah perekapan data kuisisioner yang telah terkumpul untuk diolah lebih lanjut.

- Tahap ketiga adalah **analisis data dan pelaporan**. Dalam tahapan ini, diawali dengan menerjemahkan sistem kode yang digunakan dalam kuesioner, *entry* data dan editing data, analisis data, penyusunan laporan dan sosialisasi hasil.

**b. Subjek**

Adapun responden yang digunakan dalam kegiatan Evaluasi Kepuasan Layanan Pengelolaan dan Pengembangan SDM Fakultas MIPA adalah Staf/tenaga kependidikan yaitu sebanyak 32 responden dengan distribusi seperti tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Jumlah Responden**

Responden	Jumlah
<b>Dosen</b>	<b>32</b>
Pranata Laboratorium Pendidikan	9
Tenaga Administrasi	15
Pustakawan	3
Teknisi/Operator	3
Lainnya	2

**c. Instrumen**

Pelaksanaan evaluasi hasil kepuasan tenaga kependidikan Fakultas MIPA Universitas Tadulako menggunakan instrumen kuesioner online untuk memperoleh data. Kuesioner yang digunakan dapat di akses di <https://sites.google.com/view/ikm-untad/home>. Kuesioner online ini terdiri atas 11 indikator atau pertanyaan. Semua pertanyaan yang disusun pada kuesioner kepuasan tenaga kependidikan memberikan gambaran hasil mengenai layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas MIPA Untad.

## **BAB II**

# **GAMBARAN UMUM FAKULTAS MIPA UNTAD**

### **A. Latar Belakang Pendirian**

Pada awalnya di tahun 2001, cikal bakal Fakultas MIPA dimulai oleh berdirinya Jurusan/Program Studi Fisika sesuai SK Dirjen Dikti No.005/Dikti/Kep./2001. Selanjutnya pada tahun 2003 dibuka Program Studi Matematika melalui SK. Dirjen Dikti No. 700/D/T/2003 yang kemudian ditingkatkan statusnya menjadi Jurusan sesuai dengan SK. Dirjen Dikti No.21/DIKTI/Kep/2005 tanggal 21 Agustus 2005. Untuk jurusan berikutnya dibuka Program Studi Kimia sesuai SK Dirjen Dikti No. 685/0/T/2004 pada tahun 2004 serta Program Studi Biologi yang mendapat proyek TPSDP telah dibuka pada tahun Akademik 2006 sesuai perjanjian dengan proyek TPSDP dan telah disahkan dengan SK Dirjen DIKTI No.3743/D/T/2006. Dalam perkembangan berikutnya sesuai dengan syarat-syarat pembentukan fakultas baru yang tertuang dalam Statuta UNTAD tahun 2001, FMIPA telah diresmikan sebagai Fakultas pada tanggal 14 Agustus 2007 melalui SK Rektor No.2958/H28/KL/2007 tanggal 2 Agustus 2007 yang bertepatan dengan perayaan Dies Natalis Universitas Tadulako yang ke 26 tahun 2007 karena telah memiliki 4 Program Studi yaitu Fisika, Matematika, Kimia dan Biologi.

Pada tahun-tahun berikutnya sesuai mengikuti perkembangan dunia akademik serta mengikuti tren pada masyarakat pada tahun 2008 telah pula dibuka sebuah Program studi baru di Universitas Tadulako yaitu Program studi Pendidikan Dokter, menyusul Kesehatan Masyarakat serta Farmasi yang ketiga-tiganya bernaung di bawah Fakultas MIPA, akan tetapi tahun 2012 Program studi Pendidikan Dokter dan Kesehatan Masyarakat telah memisahkan diri seiring dengan terbentuknya Fakultas baru yaitu Fakultas

Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Hingga tahun 2019 Fakultas MIPA terdiri atas 7 program studi yaitu: Matematika, Kimia, Biologi, Statistika, Farmasi, Fisika, dan Teknik Geofisika.

Dalam perjalanan pengelolaan Fakultas MIPA terus berkembang dan dapat dikenal luas di masyarakat. Sebagai hasil pengakuan alumni Fakultas MIPA telah diserap pada berbagai lapangan pekerjaan dan menekuni berbagai profesi seperti di BPS, bank, bursa saham, instansi keuangan (analisis kredit, konsultan keuangan), Dinas Pendidikan (guru), Perguruan Tinggi (dosen), Pedagang Besar Farmasi, Apotek, PT. Telkomsel dan PT. Indosat sebagai tenaga ICT, dan lain sebagainya.

## **B. Visi, Misi dan Tujuan**

### **Visi:**

Menjadi fakultas inovatif yang berstandar internasional dalam ilmu matematika dan sains serta terapannya berwawasan lingkungan *Wallacea*.

### **Misi:**

1. Menyelenggarakan pendidikan di bidang matematika dan sains serta terapannya yang inovatif, bermutu, modern dan relevan menuju pencapaian standar internasional berwawasan lingkungan *Wallacea*.
2. Menyelenggarakan penelitian yang inovatif dan bermutu untuk pengembangan matematika dan sains serta terapannya yang berwawasan *Wallacea*.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan hasil pendidikan dan penelitian untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat.
4. Menyelenggarakan kerjasama secara lokal, regional, nasional dan internasional.

**Tujuan:**

1. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan bertaraf internasional di bidang matematika dan sains terapannya berwawasan lingkungan *Wallacea*.
2. Menghasilkan lulusan di bidang matematika dan sains serta terapannya yang berdaya saing internasional.
3. Menghasilkan karya penelitian yang inovatif dan bermutu di bidang matematika dan sains serta terapannya berwawasan lingkungan *Wallacea*.
4. Menerapkan hasil penelitian dalam pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat.
5. Meningkatkan kerjasama yang berkelanjutan dengan institusi pemerintah dan swasta baik lokal, regional, nasional, dan internasional dalam mengembangkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

**C. Organisasi Pelaksana dan Pejabat Fakultas MIPA**

Dekan	: Dr. Lufsyi Mahmudin, M.Si.
Wakil Dekan Bidang Akademik	: Dr.Lif.Sc. I Nengah Suwastika, M.Sc., M.Lif.Sc.
Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum	: Prof. Junaidi, S.Si, M.Si., Ph.D
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni	: apt. Sariful Anam, M.Si., Ph.D.
Ketua Jurusan Fisika	: Dr. Sabhan, S.Si., M.Si.
Ketua Jurusan Matematika	: Prof. Dr. I Wayan Sudarsana, M.Si.
Ketua Jurusan Kimia	: Dr. Nureni, M.Si.
Ketua Jurusan Biologi	: Dr. Asri P. Paserang, M.Si.
Ketua Jurusan Farmasi	: apt. Yonelian Yuyun, S.Farm., M.Si., Ph.D.

#### **D. Pelaksanaan Layanan Akademik dan Mutu Pendidikan**

Pelaksanaan kegiatan akademik dikonsentrasikan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), yang mengacu pada SK Mendiknas Nomor: 232/U/2000 tentang pedoman penyusunan KBK dan penilaian hasil belajar mahasiswa serta Peraturan Presiden RI Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Dalam kurikulum Fakultas MIPA UNTAD, mata kuliah dikelompokkan dalam Kelompok mata kuliah tersebut terkonsentrasi dalam Mata kuliah Pengembangan Kepribadian (MPK), Mata kuliah Keilmuan dan Keterampilan (MKK), Mata kuliah Kemampuan Berkarya (MKB), Mata kuliah Perilaku Berkarya (MPB), dan Mata kuliah Berkehidupan Bermasyarakat (MBB). Mahasiswa Fakultas MIPA UNTAD harus dapat lulus minimal 144 SKS mata kuliah untuk menyandang gelar Sarjana Sains (S.Si.), Sarjana Matematika (S.Mat.), dan Sarjana Farmasi (S.Farm.).

#### **E. Alamat Tempat Evaluasi**

Kantor Fakultas MIPA Universitas Tadulako Kampus Bumi Tadulako Tondo Jl. Soekarno-Hatta Km. 9 Palu, 94117.

## BAB III HASIL EVALUASI

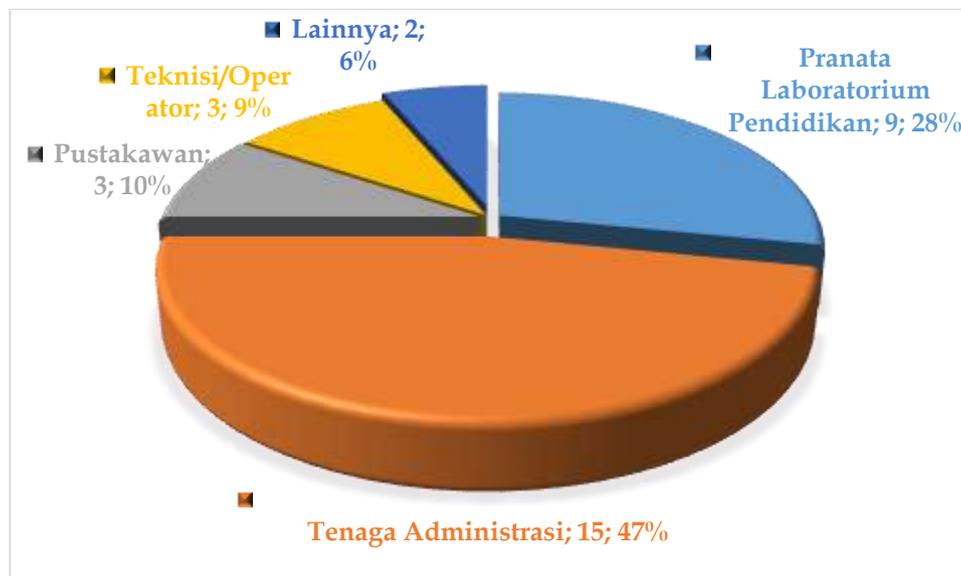
Penilaian yang diberikan oleh tenaga kependidikan menggunakan Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban seperti pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Skala likert Evaluasi Dosen Terhadap Layanan SDM

Nilai Presepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kinerja
1	1,00 - 2,59	25,00 - 64,99	Tidak Baik
2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	Kurang Baik
3	3,065 - 3,53	76,61 - 88,30	Baik
4	3,54 - 4,00	88,31 - 100,00	Sangat Baik

### A. Evaluasi tingkat Kepuasan tenaga kependidikan terhadap Layanan dan pengembangan SDM di Fakultas MIPA

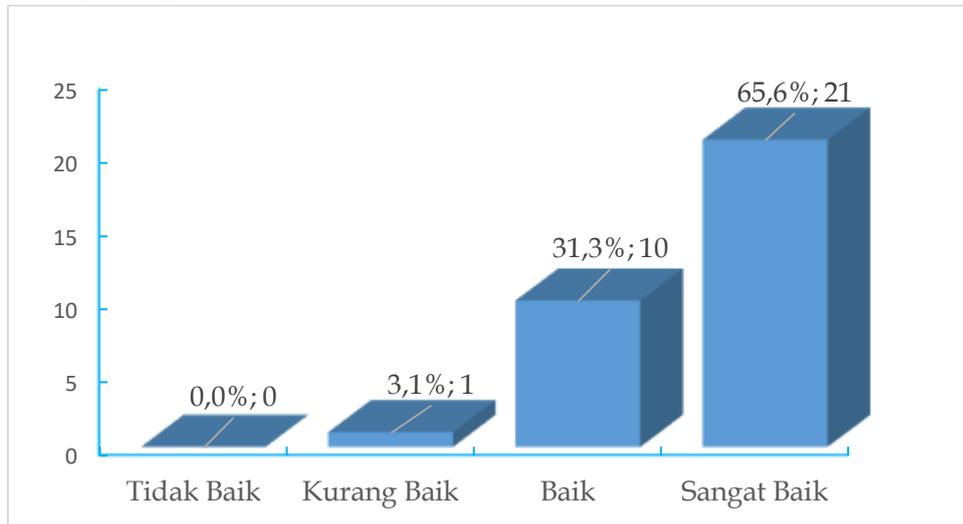
Jumlah responden tenaga kependidikan sebanyak 32 orang dengan angket kuesioner berisi 12 pertanyaan, dengan proporsi masing-masing status kepegawaian bagi tenaga kependidikan dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Presentase Jumlah Responden Tenaga Kependidikan  
Angket kuesioner tenaga kependidikan terdiri dari 12 pertanyaan sebagai berikut:

**1. Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan Fakultas MIPA Untad**

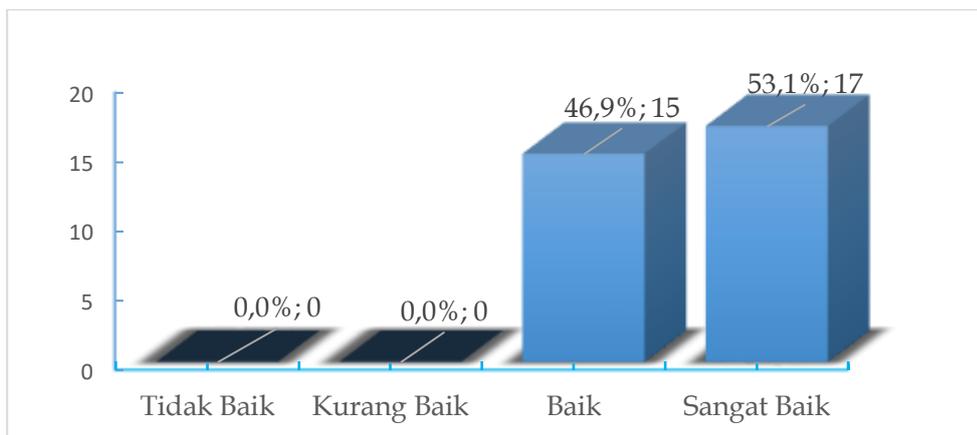
Menurut responden tingkat Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan Fakultas MIPA Untad dapat dilihat pada gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 3.1 Presentase keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat/jabatan FMIPA

**2. Keadilan, kesesuaian, dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan**

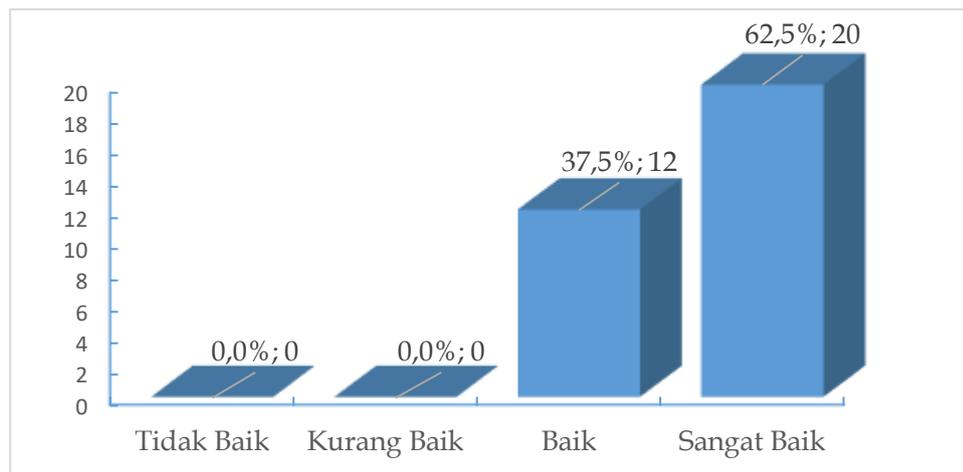
Keadilan, kesesuaian, dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan Fakultas MIPA Untad, menurut responden ketercapaian tersebut dapat dilihat pada gambar 3.2 di bawah ini:



Gambar 3.2 Keadilan, kesesuaian, dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan FMIPA

**3. Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan**

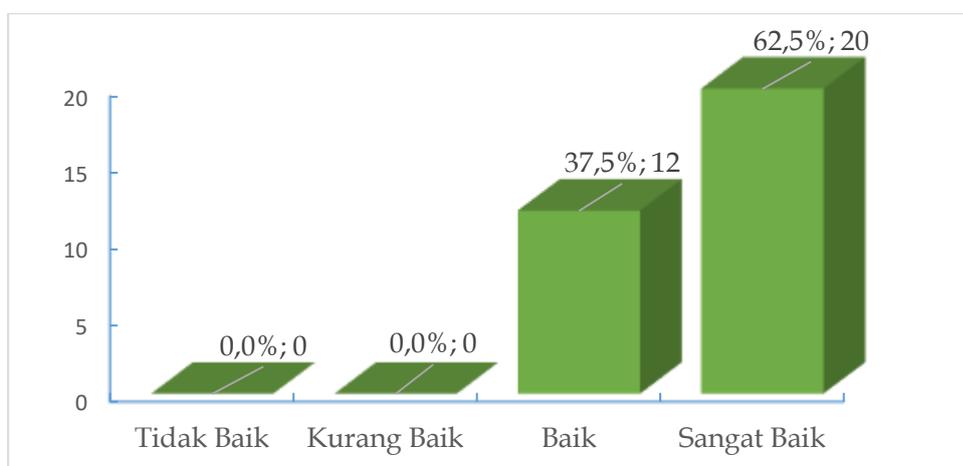
Respon mengenai kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan di FMIPA Universitas Tadulako dapat digambarkan pada gambar 3.3 berikut ini :



Gambar 3.3 Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan FMIPA

**4. Ketegasan pimpinan dalam penetapan dan penerapan keputusan**

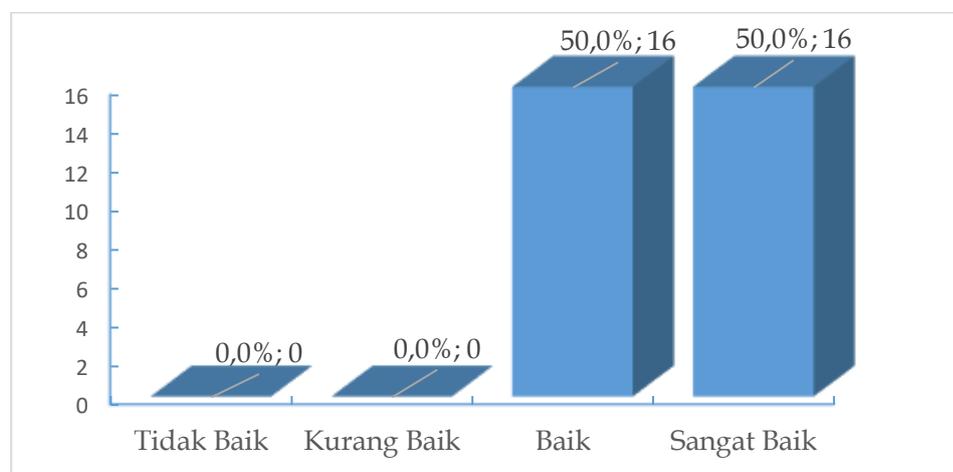
Keputusan, Berikut ini akan ditampilkan gambar 3.4 terkait ketegasan pimpinan dalam penetapan dan penerapan keputusan di FMIPA



Gambar 3.4 Ketegasan pimpinan dalam penetapan dan penerapan keputusan FMIPA

**5. Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah-masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya**

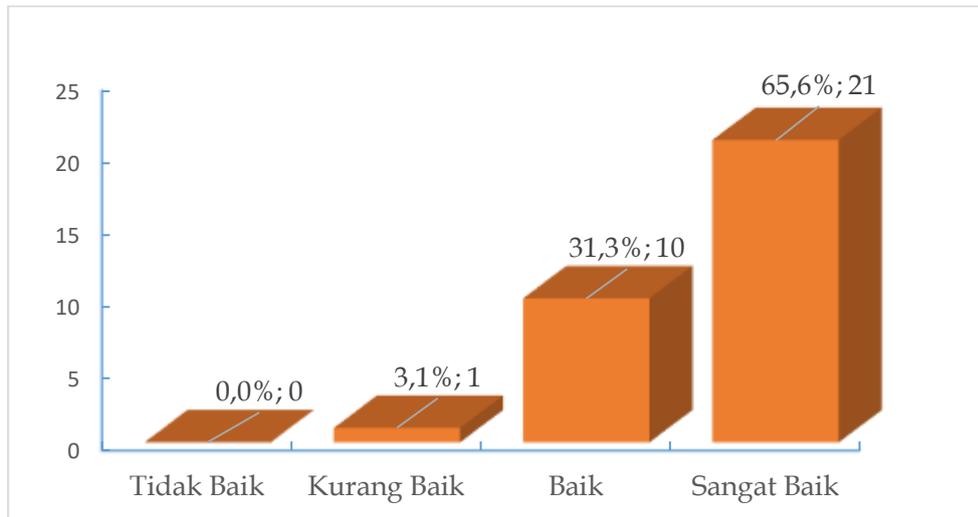
Sebanyak 16 responden memilih sangat baik terhadap Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah-masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, jawaban responden dapat dilihat pada gambar 3.5 di bawah ini:



Gambar 3.5 Keberpihakan/kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah-masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya FMIPA

**6. Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan**

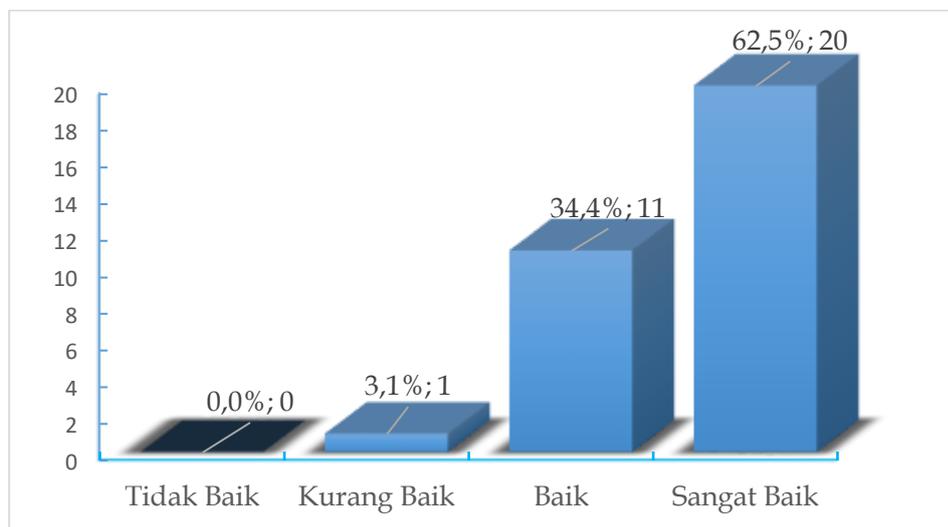
Berikut ini ditampilkan gambar 3.6 terkait 32 jawaban responden mengenai keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan di Fakultas MIPA.



Gambar 3.6 Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan Fakultas MIPA

**7. Kepedulian dan kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri**

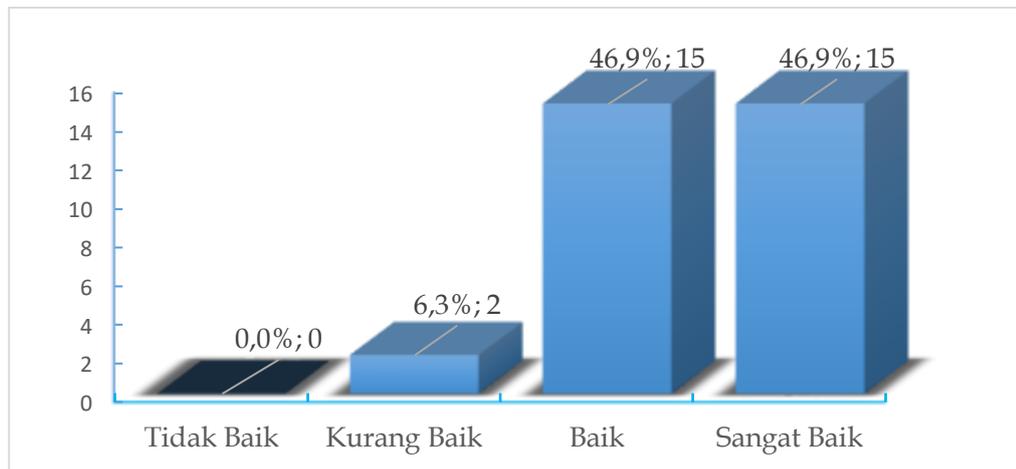
Presepsi responden terhadap Kepedulian dan kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri di Fakultas MIPA di tunjukkan pada gambar 3.7 di bawah ini



Gambar 3.7 Kepedulian dan kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri FMIPA

## 8. Kesesuaian insentif, remunerasi, pemberian penghargaan (*reward*) bagi tenaga kependidikan

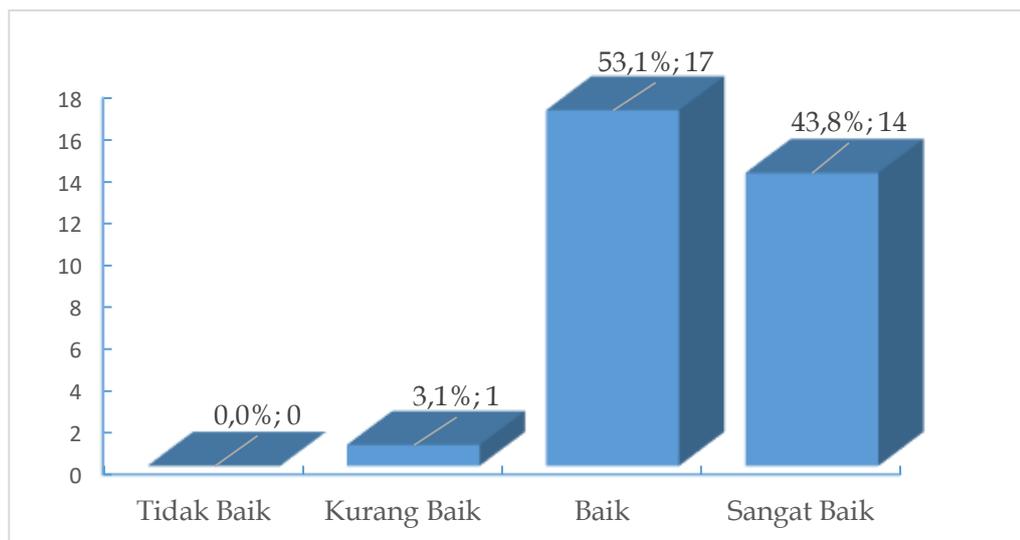
Persepsi responden tentang Kesesuaian insentif, remunerasi, pemberian penghargaan (*reward*) bagi tenaga kependidikan Fakultas MIPA Untad dapat dilihat pada gambar 3.8



Gambar 3.8 Kesesuaian insentif, remunerasi, pemberian penghargaan (*reward*) bagi tenaga kependidikan

## 9. Kesesuaian pemberian sanksi (*punishment*) bagi tenaga kependidikan

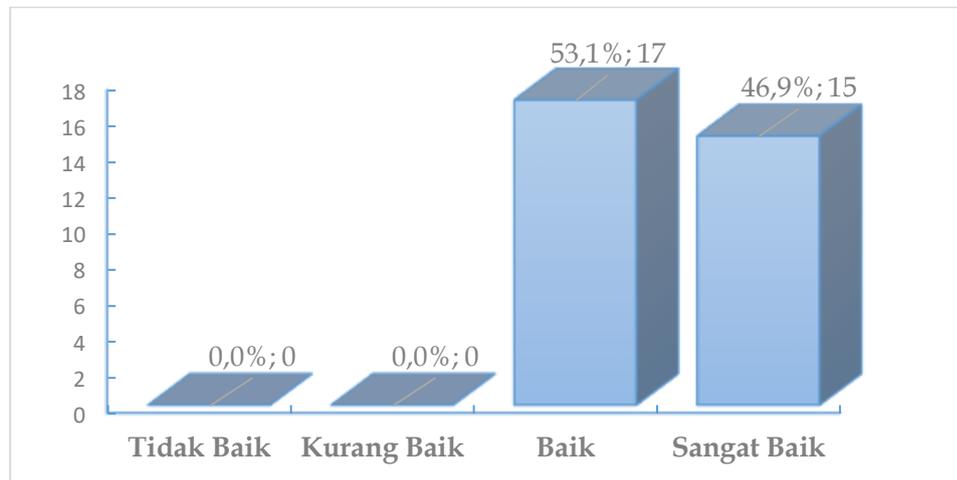
Persepsi 24 responden Kesesuaian pemberian sanksi (*punishment*) bagi tenaga kependidikan Fakultas MIPA Untad dapat dilihat pada gambar 3.9 di bawah ini:



Gambar 3.9 Kesesuaian pemberian sanksi (*punishment*) bagi tenaga kependidikan FMIPA

## 10. Keandalan Teknologi Informasi (Information Technology, IT) Untad dalam mempermudah pekerjaan

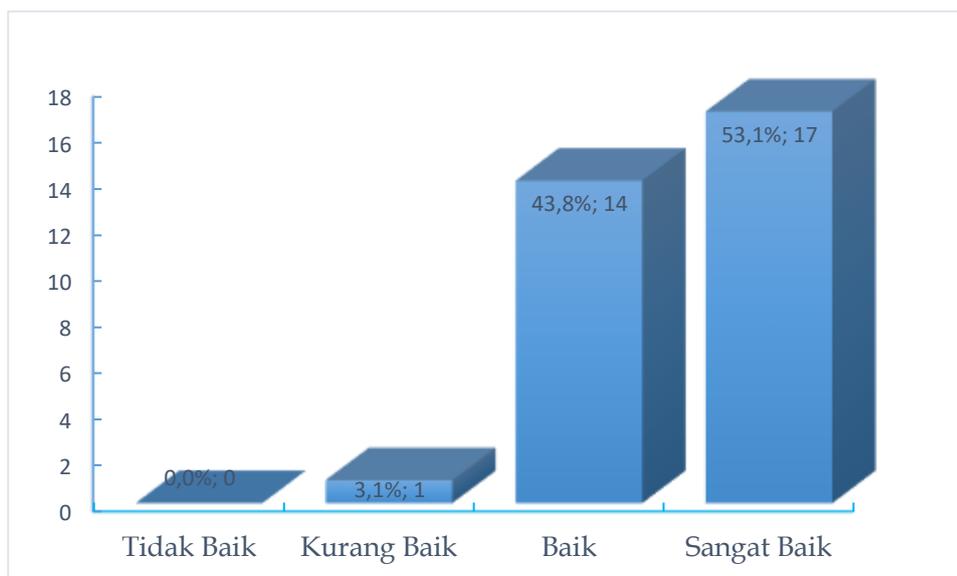
Persepsi responden tentang Keandalan Teknologi Informasi (Information Technology, IT) Untad dalam mempermudah pekerjaan Fakultas MIPA Untad dapat di lihat pada gambar 3.10



Gambar 3.10 Keandalan Teknologi Informasi (Information Technology, IT) Untad dalam mempermudah pekerjaan FMIPA

## 11. Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja/fasilitas yang tersedia

Menurut responden yang mempunyai sarana/tempat ruangan kerja yang memadai (meja, kursi, lemari, dll) di Fakultas MIPA Untad dapat dilihat pada gambar 3.11 di bawah ini



Gambar 3.11 Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja/fasilitas yang tersedia

## B. Analisis

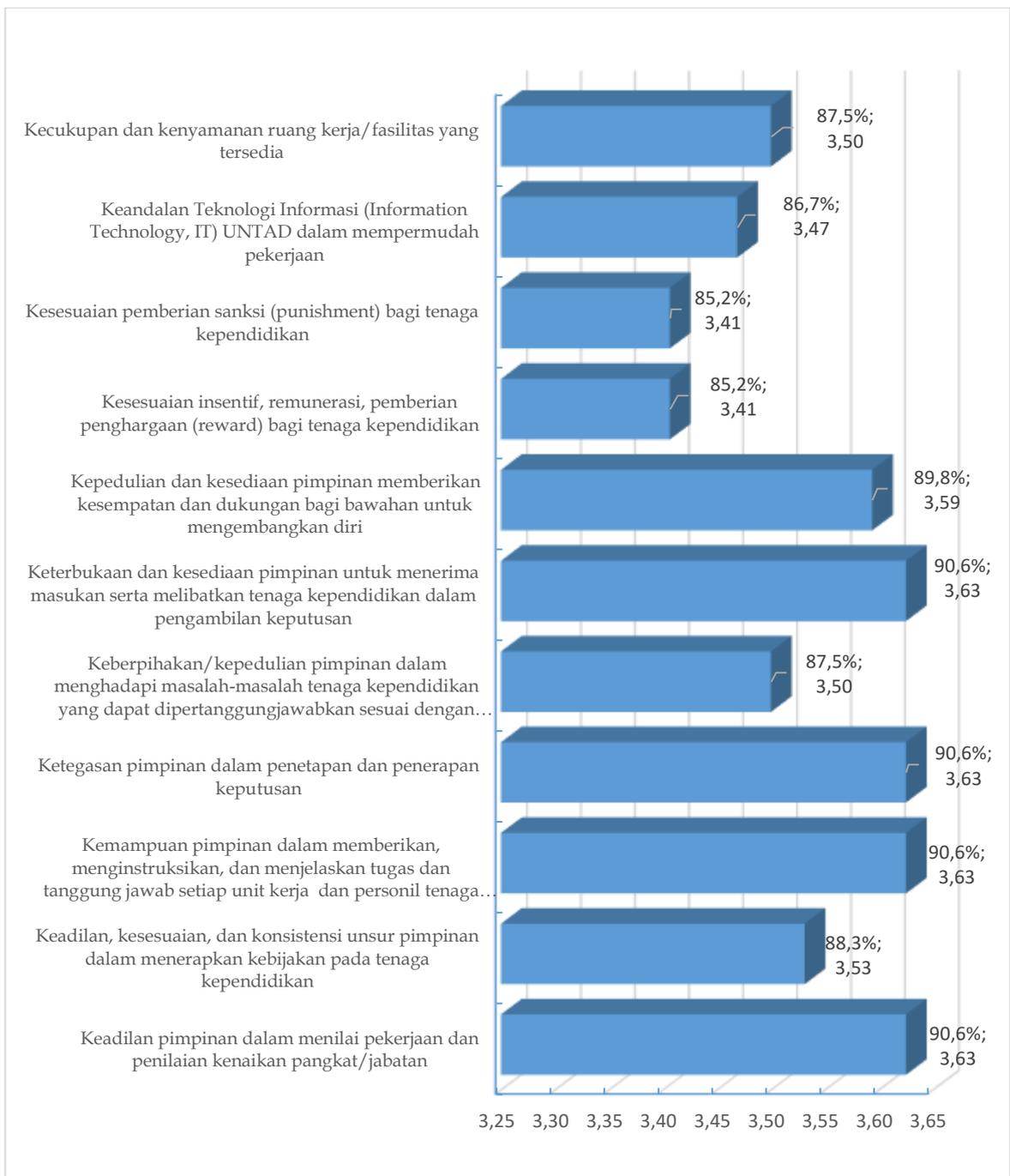
Total keseluruhan responden tenaga kependidikan adalah sebanyak 32 orang. Sebagai akumulasi dari seluruh pertanyaan yang dievaluasi oleh setiap responden berdasarkan skor Likert dari nilai dan presentase setiap pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2 Capaian dan Presentase tiap pertanyaan yang dievaluasi

No	Aspek Pertanyaan yang dievaluasi	Capaian	Persen tase
1	Keadilan pimpinan dalam menilai pekerjaan dan penilaian kenaikan pangkat / jabatan	3,2	90,6%
2	Keadilan, kesesuaian, dan konsistensi unsur pimpinan dalam menerapkan kebijakan pada tenaga kependidikan	3,2	88,3%
3	Kemampuan pimpinan dalam memberikan, menginstruksikan, dan menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap unit kerja dan personil tenaga kependidikan	3,29	90,6%
4	Ketegasan pimpinan dalam penetapan dan penerapan keputusan	3,25	90,6%
5	Keberpihakan / kepedulian pimpinan dalam menghadapi masalah-masalah tenaga kependidikan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya	3,29	87,5%
6	Keterbukaan dan kesediaan pimpinan untuk menerima masukan serta melibatkan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan	3,25	90,6%
7	Kepedulian dan kesediaan pimpinan memberikan kesempatan dan dukungan bagi bawahan untuk mengembangkan diri	3,25	89,8%
8	Kesesuaian insentif, remunerasi, pemberian penghargaan (reward) bagi tenaga kependidikan	3,78	85,2%
9	Kesesuaian pemberian sanksi (punishment) bagi tenaga kependidikan	3,25	85,2%
10	Keandalan Teknologi Informasi (Information Technology, IT) Untad dalam mempermudah pekerjaan	3,25	86,7%
11	Kecukupan dan kenyamanan ruang kerja / fasilitas yang tersedia	3,21	87,5%

No	Aspek Pertanyaan yang dievaluasi	Capaian	Persen tase
12	Kritik dan saran anda terkait layanan pengelolaan dan pengembangan SDM		
<b>Rata-rata</b>		<b>3,26</b>	<b>88,42%</b>

Secara grafik dapat dilihat pada Gambar 3.12 di bawah ini:



Gambar 3.12 Presepsi setiap responden terhadap semua pertanyaan

Jika mengacu pada indeks Skala Likert pada Tabel 3.1, interpretasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan dan pengembangan SDM di fakultas MIPA memiliki presentase sebesar 88,42% artinya seluruh layana terhadap responden **sangat baik** (sangat puas) terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas MIPA.

### C. Saran dari Tenaga Kependidikan

Beberapa tenaga kependidikan di Fakultas MIPA memberikan saran dan masukan mengenai layanan pengelolaan dan pengembangan SDM, berikut saran dan masukannya:

- Kurangnya Fleksibilitas Tenaga Pendidik untuk memilih jalur pengembangan yang sesuai dengan minat atau bakat mereka;
- Ketidakjelasan tujuan dan manfaat dari tupoksi kerja tidak jelas dijelaskan kepada Tenaga Pendidik;
- Terlalu banyak Komunikasi tanpa realisasi;
- Keterbatasan Riset dan Inovasi dalam metode atau praktik pengembangan Tenaga Pendidik, hanya mengandalkan inovasi lama;
- Pengembangan SDM harus dilihat sebagai proses berkelanjutan serta pembaruan terbaru dalam bidang sumber daya manusia dan menawarkan pelatihan yang berkelanjutan agar Tenaga Pendidik tetap relevan dan kompetitif;
- Masukan Tenaga Pendidik harus diperhitungkan dalam pengembangan dan yang memungkinkan Tenaga Pendidik untuk memilih jalur pengembangan yang sesuai dengan minat dan tujuan karier mereka akan lebih bermanfaat;
- Pengukuran Kinerja memiliki manfaat besar dalam memiliki metrik yang jelas untuk mengukur hasil dari program pengembangan SDM. Ini membantu Tenaga Pendidik melihat dampak konkret dari upaya mereka dan membantu institusi mengevaluasi efektivitas pekerjaan;

- Pembaruan Teknologi dan Metode mengikuti perkembangan terbaru dalam teknologi dan metodologi pekerjaan. Integrasi teknologi dalam pelayanan online, pelatihan virtual, dan metode pembelajaran lainnya dapat membuat pekerjaan lebih menarik dan efisien;
- Pengakuan dan Reward Tenaga Pendidik akan lebih termotivasi untuk bekerja serta mampu berkembang jika ada pengakuan dan reward yang diberikan kepada mereka yang berhasil dan memiliki inovasi menyelesaikan pekerjaan dengan baik;
- Khususnya dibagian laboratorium lebih diperhatikan lagi dimana masih banyak lab yg belum memiliki standar laboratorium. menurut sy laboratorium tempat ternyaman mahasiswa selain ruangan kelas dan menjadi salah satu icon setiap fakultas yg memiliki laboratorium terbaik, ternyama dan terfasilitas;
- Perhatian dan kepedulian pimpinan dalam pengembangan SDM staf admin mohon lebih diperhatikan dan lebih tertib alur pengurusan berkas-berkas mahasiswa maupun dosen;
- Diharapkan adanya perbaikan listrik terutama di laboratorium;
- Perihal Pemberian Insentif Kepada Tenaga Honorer Perlu Di Tingkatkan.

#### D. Rekomendasi

Hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh pengambil kebijakan di Fakultas MIPA adalah:

1. Dari semua aspek pertanyaan pada umumnya mendapatkan nilai lebih dari 3,5 kecuali pada pertanyaan Kesesuaian pemberian sanksi (punishment) bagi tenaga kependidikan, dan Keandalan Teknologi Informasi (*Information Technology, IT*) Untad dalam mempermudah pekerjaan, yang memperoleh skor 3,41 dan 3,47, ini berarti perlu penerapan disiplin yang komprehensif bagi civitas akademik Fakultas MIPA dan pemanfaatan teknologi perlu dilakukan lebih intens dan merata ke setiap tenaga kependidikan.

2. Survey kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM ini terus dilakukan di tahun akan datang dan dengan cakupan sumber daya manusia yang lebih luas lagi.

## BAB IV

### KESIMPULAN

Capaian kuesioner responden adalah sebesar 3,54. Responden tenaga kependidikan sangat baik (sangat puas) terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan SDM Fakultas MIPA Universitas Tadulako, dengan persentase 88,42%.

# LAMPIRAN

KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
UNIVERSITAS TADULAKO  
Nomor : 5077/UN28.1.28/KP/2023

TENTANG  
PENGANGKATAN TIM PENYUSUN EVALUASI KEPUASAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN  
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
UNIVERSITAS TADULAKO

DEKAN FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Pelaksanaan Kegiatan Penyusun Evaluasi Kepuasan Tenaga kependidikan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas tadulako, maka di pandang perlu mengangkat Tim Penyusun Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan FMIPA UNTAD Tahun 2023;
- b. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam lampiran surat keputusan ini dianggap mampu dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas tersebut;
- c. Bahwa sehubungan dengan poin a dan b tersebut di atas, perlu ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Tadulako.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI, Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang RI, Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor: 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 , Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5501);
6. Peraturan Pemerintah Nomor: 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6676);
7. Keputusan Presiden Nomor: 62 Tahun 2021 tentang Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 156);
8. Keputusan Presiden Nomor: 36 Tahun 1981 tentang Pendirian Universitas Tadulako

9. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor: 8 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Tadulako (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015);
10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor: 44 Tahun 2017 jo. Nomor 3 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Tadulako dan Perubahannya (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 61);
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
12. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 97/KMk.05/2012, Tentang Penetapan Universitas Tadulako pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
13. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 193/KMk.05/2016 tentang Penetapan Remunerasi bagi Penjabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Tadulako pada Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
14. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14377/M/06/2023 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Tadulako Periode 2023-2027;
15. Keputusan Rektor Universitas Tadulako, Nomor 5927/UN28/KP/2023, Tentang Pengangkatan Dosen yang diberi Tugas Tambahan Sebagai Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Tadulako masa jabatan 2023-2027;

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS MIPA UNIVERSITAS TADULAKO TENTANG PENGANGKATAN TIM PENYUSUN EVALUASI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN FMIPA UNTAD TAHUN 2023;
- Pertama : Mengangkat mereka yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini sebagai Tim Penyusun Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan FMIPA UNTAD;
- Kedua : Konsekuensi biaya yang diperlukan atas diterbitkannya keputusan ini dibebankan pada DIPA FMIPA yang dialokasikan melalui sistem perhitungan pembayaran remunerasi;
- Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Palu  
Pada Tanggal, 2 Agustus 2023



k a n,  
*[Signature]*  
Dr. Lufsyi Mahmudin, S.Si., M. Si  
NIP. 197207141998031001

Tembusan :

1. Rektor Universitas Tadulako;
2. Masing-masing Yang bersangkutan untuk diketahui.

Lampiran Surat Keputusan Dekan FMIPA UNTAD  
Nomor : 5077/UN28.1.28/KP/2023  
Tanggal : 2 Agustus 2023  
Perihal : Tim Penyusun Evaluasi Kepuasan  
Tenaga Kependidikan FMIPA  
UNTAD

**PENGANGKATAN TIM PENYUSUN EVALUASI KEPUASAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN  
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
UNIVERSITAS TADULAKO**

Pengarah : Dr. Lufsyi Mahmudin, S.Si.,M.Si  
Penanggung Jawab : Dr. Lif.Sc. I Nengah Suwastika, M.Sc.,M.Lif.Sc  
Junaidi, S.Si.,M.Si.,Ph.D  
apt. Syariful Anam, S.Si.,M.Si.,Ph.D  
Erwansi Harkam, S.E.,M.M  
Ketua : Rais, S.Si.,M.Si  
Sekretaris : Dr. Musjaya M. Guli, S.Si.,M.Si  
Anggota : Fahri, S.Si.,M.Si  
Dr. Ir. Erwin Abd. Rahim, S.Si.,M.Si  
Dr. Ahmad Ridhay, S.Si.,M.Si  
Muhammad Rinaldhi Tandah, S.Farm.,M.Sc.,apt  
Abd. Rahman, S.Si.,M.Si  
Andri, S.Si.,M.Sc

Dekan,  


Dr. Lufsyi Mahmudin, S.Si.,M.Si  
LMP.197207141998031001

# HASIL UJI VALIDITAS KUESIONER DOSEN

		Correlations																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Jumlah	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	-.101	-.063	-.025	.048	-.188	.015	-.144	-.262	-.101	-.127	-.093	-.088	-.146	.048	.067	-.141	.000	-.186	-.135	.000	-.255	-.208	-.074	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.101	1	.585**	.504**	.509**	.437*	.469**	-.178	.691**	.472**	.516**	.679**	.596**	.480**	.606**	.561**	.555**	.481**	.506**	.597**	.398*	.451**	.635**	.738**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.063	.585**	1	.542**	.364*	.508**	.308	-.232	.447**	.488**	.396*	.450**	.373*	.313	.686**	.141	.322	.288	.285	.256	.073	.188	.305	.497**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.025	.504**	.542**	1	.618**	.319	.451**	-.013	.581**	.504**	.544**	.560**	.511**	.681**	.389**	.296	.439**	.563**	.304	.474**	.388*	.540**	.471**	.673**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.048	.509**	.364*	.618**	1	.372	.338	-.097	.571**	.509**	.430*	.469**	.311	.503*	.348	.513*	.345	.389**	.411	.549**	.516**	.572**	.430*	.642**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.188	.437*	.508**	.319	.372*	1	.576**	-.331	.549**	.261	.439**	.403*	.448*	.383*	.274	.308	.425*	.219	.383*	.364*	.265	.179	.531**	.526**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.015	.469**	.308	.451**	.338	.576**	1	-.197	.596**	.469**	.736**	.515**	.752**	.400*	.239	.612**	.715**	.579**	.474**	.552**	.473**	.342	.687**	.722**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.144	-.178	-.232	-.013	-.097	-.331	-.197	1	-.242	-.069	-.224	-.165	-.283	-.207	-.097	-.228	-.020	.054	-.221	-.196	-.165	-.191	-.321	-.183	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.262	.691**	.447**	.581**	.571**	.549**	.596**	-.242	1	.691**	.624**	.719**	.548**	.603**	.374*	.585**	.674**	.617**	.662**	.746**	.668**	.625**	.810**	.844**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.101	.472**	.488**	.504**	.509**	.261	.469**	-.069	.691**	1	.594**	.679**	.431*	.480**	.411*	.555**	.569**	.438*	.528**	.464*	.451**	.486**	.690**		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.127	.516**	.396*	.544**	.430*	.439**	.736**	-.224	.624**	.594**	1	.762**	.822**	.735**	.258	.612**	.791**	.693**	.723**	.785**	.642**	.644**	.808**	.871**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.093	.679**	.450**	.560**	.469**	.403*	.515**	-.165	.719**	.679**	.762**	1	.777**	.815**	.379*	.586**	.738**	.686**	.656**	.677**	.489**	.556**	.792**	.856**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.088	.596**	.373*	.511**	.311	.448*	.752**	-.283	.548**	.431*	.822**	.777**	1	.671**	.403*	.702**	.810**	.614**	.692**	.636**	.435*	.527**	.772**	.818**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.146	.480**	.313	.681**	.503**	.383*	.400*	-.207	.603**	.480**	.735**	.815**	.671**	1	.234	.429**	.555**	.643**	.641**	.668**	.609**	.746**	.771**	.790**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.048	.606**	.686**	.389**	.348	.274	.239	-.097	.374*	.411*	.258	.379*	.403*	.234	1	.430*	.436*	.389**	.259	.168	.000	.235	.265	.477**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.067	.561**	.141	.296	.513**	.308	.612**	-.228	.585**	.412*	.612**	.586**	.702**	.429*	.430*	1	.677**	.518**	.602**	.650**	.505**	.521**	.685**	.737**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.141	.555**	.322	.439**	.345	.425**	.715**	-.020	.674**	.555**	.791**	.738**	.810**	.555**	.436*	.677**	1	.812**	.673**	.687**	.492**	.576**	.746**	.841**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.481**	.288	.563**	.389**	.219	.579**	.054	.617**	.569**	.693**	.686**	.614**	.643**	.389**	.518**	.812**	1	.476**	.580**	.528**	.639**	.666**	.777**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.186	.506**	.285	.304	.411*	.383*	.474**	-.221	.662**	.438*	.723**	.656**	.692**	.641**	.259	.602**	.673**	.476**	1	.875**	.774**	.741**	.834**	.806**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.135	.597**	.256	.474**	.549**	.364*	.552**	-.196	.746**	.528**	.785**	.677**	.636*	.668**	.168	.650**	.687**	.580**	.875**	1	.879**	.785**	.824**	.866**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.398*	.073	.388*	.516**	.265	.473**	-.165	.668**	.464*	.642**	.489**	.435*	.609**	.000	.505**	.492**	.528**	.774**	.879**	1	.742**	.730**	.735**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.255	.451**	.188	.540**	.572**	.179	.342	-.191	.625**	.451**	.644**	.556**	.527**	.746**	.235	.521**	.576**	.639**	.741**	.785**	.742**	1	.713**	.757**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.208	.635**	.305	.471**	.430*	.531**	.687**	-.321	.810**	.486**	.806**	.792**	.772**	.771**	.265	.685**	.746**	.666**	.834**	.824**	.730**	.713**	1	.894**	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.074	.738**	.497**	.673**	.642**	.526**	.722**	-.183	.844**	.690**	.871**	.856**	.818**	.790**	.477**	.737**	.841**	.777**	.808**	.866**	.735**	.757**	.894**	1	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER DOSEN

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	21