

**LAPORAN
HASIL KEPUASAN TENAGA DOSEN
KRITERIA IV
TA. 2024/2025**



**LEMBAGA PENJAMIN MUTU INTERNAL
SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI DUMAI
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN HASIL KEPUASAN TENAGA DOSEN TA. 2024/2025

Dumai, Agustus 2025

Dibuat Oleh
Ketua LPMI STT Dumai



Hanifatul Rahmi, M.Pd

Mengetahui:



Ketua,
Dra. Hj. Sirlyana, MP
NIP. 1963031219922001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkah, rahmat dan ijinnya kami tim penyusun laporan hasil kepuasan Tenaga Dosen terhadap layanan Manajemen STT Dumai telah menyelesaikan laporan yang dianalisis berdasarkan hasil angket kuesioner kepada responden. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan setiap tahunnya, kami berharap mampu meningkatkan kinerja tenaga Dosen STT Dumai. Berdasarkan hasil evaluasi diharapkan dapat mengetahui tanggapan tenaga Dosen terhadap kepuasan layanan Manajemen STT Dumai dan menjadi dasar rencana tindak lanjut dan perbaikan di masa mendatang.

Kami tim penyusun mohon maaf apabila dalam penyusun laporan ini masih banyak terdapat kesalahan dan ketidaksesuaian bagi pihak lain yang terkait baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Kami berharap laporan ini dapat bermanfaat bagi STT Dumai.

Dumai, Agustus 2025



Hanifatul Rahmi, M.Pd
Ketua LPMI STT Dumai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Survey kepuasan tenaga Dosen terhadap pelayanan STT Dumai pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap sistem pengelolaan tenaga Dosen dalam hal memberikan pelayanan yang menunjang kegiatan belajar mengajar dilingkungan STT Dumai dan respon dari tenaga Dosen terhadap pelayanan yang diberikan oleh STT Dumai

1.2 Tujuan

A. Umum

Secara umum tujuan penilaian kepuasan layanan terhadap dosen adalah untuk mengetahui kepuasan tenaga dosen terhadap layanan akademik di STT Dumai.

B. Khusus

Secara khusus tujuan penilaian kepuasan layanan Mahasiswa adalah untuk :

1. Mengukur tingkat kepuasan tenaga Dosen terhadap layanan SDM dan akademik di STT Dumai.
2. Sebagai bahan penetapan rencana tindak lanjut usaha peningkatan layanan akademik di STT Dumai
3. Sebagai umpan balik upaya sosialisasi kuesioner.

1.3 Waktu Pelaksanaan Kegiatan

Persiapan untuk penilaian kepuasan layanan SDM STT Dumai terhadap tenaga Dosen dimulai bulan Agustus 2025 dengan menyusun dan menyiapkan kuesioner oleh Tim Badan Penjaminan Mutu sebagai pelaksana evaluasi layanan Tenaga Dosen. Pelaksanaan survei (pengambilan data) di lapangan dan entry data dilakukan bulan Agustus 2025. Analisis data dan pelaporan hasil dilaksanakan pada bulan Agustus 2025.

1.4 Responden

Peserta responden kegiatan penilaian kepuasan tenaga Dosen terhadap layanan STT Dumai.

1.5 Ruang Lingkup

Evaluasi penilaian kepuasan tenaga Dosen ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik pengelolaan SDM yang terdiri dari 17 (Tujuh belas) pertanyaan. Penilaian Kepuasan tenaga Dosen STT Dumai meliputi ruang lingkup tertera pada Tabel 1

Tabel 1. Pertanyaan Survey Penilaian Kepuasan tenaga Dosen

No	Butir Pertanyaan	Variabel
1	STT DUMAI memiliki dan menjalankan sistem seleksi, rekrutmen Tenaga Kependidikan sesuai dengan kebutuhan	x1
2	STT DUMAI memiliki rencana orientasi dan penempatan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan	x2
3	STT DUMAI memiliki rancangan pengembangan tenaga kependidikan sesuai dengan peta pengembangan tenaga kependidikan	x3
4	Perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan jangka panjang diinformasikan secara terbuka	x4
5	Rekrutmen tenaga kependidikan dilakukan secara transparan dan memenuhi kebutuhan sesuai standar	x5
6	Sistem seleksi dilakukan secara terbuka transparan	x6
7	Menempatkan Tenaga Kependidikan sesuai dengan skill dan kapasitas	x7
8	Ada peningkatan kompetensi secara periodik bagi Tenaga Kependidikan sesuai TUPOKSI	x8
9	STT DUMAI memberikan informasi dan menyelenggarakan layanan jenjang karir secara periodik	x9
10	Diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/ workshop/ seminar yang dibutuhkan untuk pengembangan diri secara periodik	x10
11	Ada peningkatan kompetensi secara periodik bagi Tenaga Kependidikan sesuai TUPOKSI	x11
12	STT DUMAI telah menyelenggarakan sistem penggajian, tunjangan sesuai dengan standar yang berlaku	x12
13	Pimpinan unit kerja menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan Tenaga Kependidikan secara periodik	x13
14	Pimpinan unit kerja memberikan apresiasi terhadap prestasi yang dicapai dalam pengembangan karir	x14
15	Pimpinan unit kerja memberikan sanksi terhadap kesalahan yang dilakukan Tenaga Kependidikan berdasarkan kode etik yang berlaku ditingkat institusi	x15
16	STT DUMAI memiliki dan menjalankan sistem penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kinerja	x16
17	Pimpinan unit kerja menyediakan fasilitas untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan dari dosen untuk ditindaklanjuti	x17

BAB II

METODE PENGUMPULAN DATA DAN ANALISIS DATA

2.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga Dosen Responden diharapkan menilai layanan SDM STT Dumai. Data yang digunakan dalam penilaian menggunakan skala *likert* berbentuk ordinal yaitu 1 sampai 5 yang terdiri dari (1) Sangat Tidak Puas, (2) Tidak Puas, (3) Cukup Puas, (4) Puas, (5) Sangat Puas, yang menunjukkan penilaian kepuasan responden terhadap tenaga Dosen. Setelah kuesioner terkumpul kemudian data direkap dan diolah oleh Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI). Selanjutnya Lembaga Penjaminan Mutu Internal menyusun laporan hasil penilaian layanan tenaga Dosen serta melakukan analisis dan rekomendasi terkait hasil kuesioner, kemudian diserahkan kepada Pembantu Ketua I STT Dumai.

2.2 Metode Pengolahan dan Analisis Data Kuesioner Tenaga Dosen

2.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas UPPS

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Tenaga Dosen UPPS

No	Instrumen	Corrected Item-total correction	Keterangan
1	STT DUMAI memiliki dan menjalankan sistem seleksi, rekrutmen dosen sesuai dengan kebutuhan program studi	0.78	Valid
2	STT DUMAI memiliki rencana orientasi dan penempatan dosen sesuai kebutuhan program studi	0.55	Valid
3	STT DUMAI memiliki rancangan pengembangan dosen sesuai dengan peta pengembangan dosen di program studi	0.80	Valid
4	Perencanaan kebutuhan dosen jangka panjang diinformasikan secara terbuka	0.82	Valid
5	Rekrutmen dosen dilakukan secara transparan dan memenuhi kebutuhan program studi	0.72	Valid
6	Sistem seleksi dilakukan secara terbuka dengan pendekatan prestasi dan melalui tes yang dapat dipertanggungjawabkan	0.70	Valid
7	Ditempatkan sesuai dengan bidang ilmu di program studi	0.20	Tidak Valid
8	Ada upaya yang sungguh-sungguh dari STT DUMAI untuk peningkatan kompetensi bagi dosen sesuai TUPOKSI	0.78	Valid
9	STT DUMAI memberikan informasi menyelenggarakan layanan kenaikan pangkat golongan dan jabatan fungsional secara periodik	0.51	Valid
10	Mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/workshop/seminar untuk pengembangan diri	0.84	Valid

11	Diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang dibutuhkan untuk pengembangan diri secara professional	0.66	Valid
12	STT DUMAI memberikan penghargaan kepada dosen sesuai dengan prestasi dan kinerja	0.45	Valid
13	STT DUMAI memberikan tunjangan fungsional dan jabatan sesuai dengan standar yang sudah disosialisasikan	0.81	Valid
14	14. Pimpinan unit kerja menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan dosen secara periodik	0.82	Valid
15	15. Pimpinan STT Dumai memberikan apresiasi terhadap prestasi yang dicapai dalam pengembangan karir	0.76	Valid
16	16. Pimpinan unit kerja memberikan sanksi terhadap kesalahan yang dilakukan dosen berdasarkan kode etik yang berlaku ditingkat STT Dumai	0.86	Valid
17	Pimpinan unit kerja menyediakan fasilitas untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan dari dosen untuk ditindaklanjuti	0.85	Valid

3

4 Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Tenaga Dosen UPPS

No	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	0.949	17	Reliabel

Skala Likert

Metode analisis yang digunakan untuk pengolahan data kuesioner adalah statistik deskriptif untuk menentukan kepuasan Tenaga Dosen terhadap layanan akademik. Data yang digunakan dalam penilaian ini menggunakan skala likert berbentuk ordinal yaitu:

- Sangat Puas : Nilai 5
- Puas : Nilai 4
- Cukup Puas : Nilai 3
- Tidak Puas : Nilai 2
- Sangat Tidak Puas : Nilai 1

Dari skala ini dihasilkan $\text{range} = 5 - 1 = 4$, kemudian dibuat kelompok indeks 4; yaitu sangat tidak puas, tidak puas, puas, dan sangat puas; dari informasi ini diperoleh $\text{interval} = (4/5) = 0,80$ maka indeks dapat dibuat.

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disusun tabel klasifikasi skala kepuasan Tenaga Dosen dari tiap-tiap aspek yang dinilai.

Tabel 3. Klasifikasi Skala Pemahaman

No.	Rata-Rata Skor Jawaban	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Puas
2	1,81 - 2,61	Tidak Puas
3	2,62 - 3,42	Cukup Puas
4	3,43 - 4,23	Puas
5	4,24 – 5,00	Sangat Puas

Evaluasi kegiatan ini dilakukan dengan metode kuesioner, di mana para peserta diberikan angket untuk menguji kepuasan terhadap layanan STT Dumai.

BAB III

HASIL EVALUASI KEPUASAN TENAGA DOSEN TERHADAP LAYANAN AKADEMIK STT DUMAI

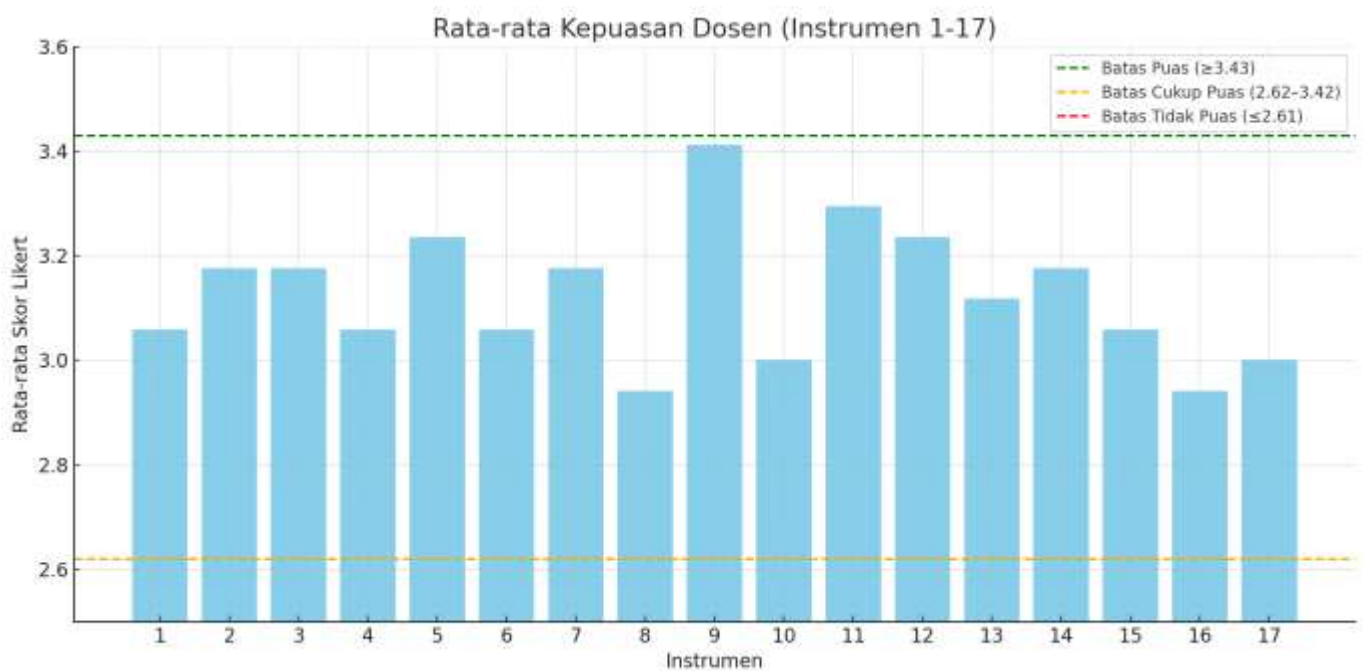
Berikut adalah hasil olah data kuesioner kepuasan Tenaga Dosen terhadap Layanan STT Dumai, pada TA 2024/2025 sebagai berikut:

3.1 Hasil Olah Data Penilaian Kepuasan Tenaga Dosen terhadap Layanan Pengelolaan SDM UPPS STT Dumai

Tabel 4 Hasil Kepuasan Tenaga Dosen UPPS

No	Pernyataan	Pilihan Responden					Persentase					Rata-rata	Tingkat Kepuasan
		1	2	3	4	5	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas		
1	STT DUMAI memiliki dan menjalankan sistem seleksi, rekrutmen dosen sesuai dengan kebutuhan program studi	0	1	14	2	0	0.0	5.88	82.35	11.76	0.0	3.06	Cukup Puas
2	STT DUMAI memiliki rencana orientasi dan penempatan dosen sesuai kebutuhan program studi	0	1	12	4	0	0.0	5.88	70.59	23.53	0.0	3.18	Cukup Puas
3	STT DUMAI memiliki rancangan pengembangan dosen sesuai dengan peta pengembangan dosen di program studi	0	1	12	4	0	0.0	5.88	70.59	23.53	0.0	3.18	Cukup Puas
4	Perencanaan kebutuhan dosen jangka panjang diinformasikan secara terbuka	1	1	11	4	0	5.88	5.88	64.71	23.53	0.0	3.06	Cukup Puas
5	Rekrutmen dosen dilakukan secara transparan dan memenuhi kebutuhan program studi	0	1	11	5	0	0.0	5.88	64.71	29.41	0.0	3.24	Cukup Puas
6	Sistem seleksi dilakukan secara terbuka dengan pendekatan prestasi dan melalui tes yang dapat dipertanggungjawabkan	0	2	12	3	0	0.0	11.76	70.59	17.65	0.0	3.06	Cukup Puas
7	Ditempatkan sesuai dengan bidang ilmu di program studi	0	0	14	3	0	0.0	0.0	82.35	17.65	0.0	3.18	Cukup Puas
8	Ada upaya yang sungguh-sungguh dari STT DUMAI untuk peningkatan kompetensi bagi dosen sesuai TUPOKSI	0	2	14	1	0	0.0	11.76	82.35	5.88	0.0	2.94	Cukup Puas
9	STT DUMAI memberikan informasi menyelenggarakan layanan kenaikan pangkat golongan dan jabatan fungsional secara periodik	0	0	10	7	0	0.0	0.0	58.82	41.18	0.0	3.41	Cukup Puas
10	Mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan/workshop/seminar untuk pengembangan diri	1	2	10	4	0	5.88	11.76	58.82	23.53	0.0	3.00	Cukup Puas
11	Diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang dibutuhkan untuk pengembangan diri secara profesional	1	0	9	7	0	5.88	0.0	52.94	41.18	0.0	3.29	Cukup Puas

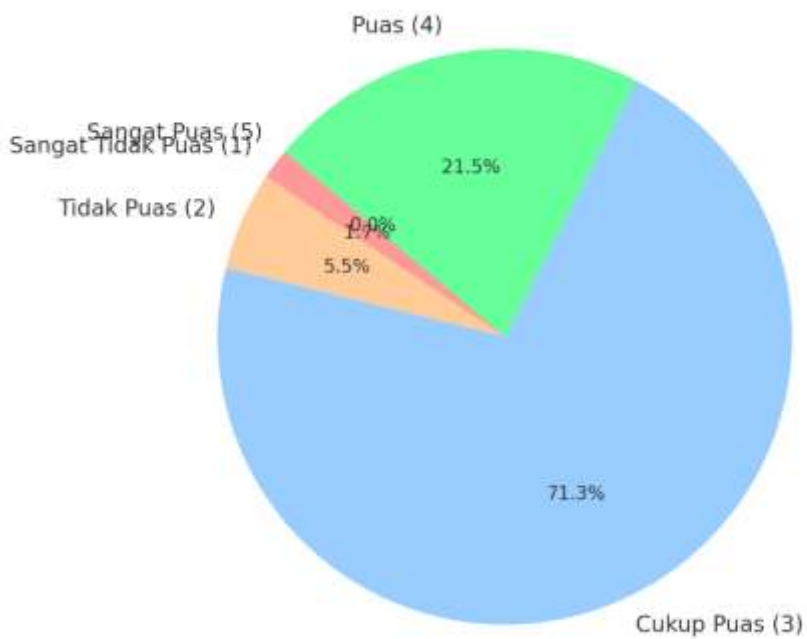
12	STT DUMAI memberikan penghargaan kepada dosen sesuai dengan prestasi dan kinerja	0	0	3	17	8	0	0	10,7	60,7	28,6	3,17	Cukup Puas
13	STT DUMAI memberikan tunjangan fungsional dan jabatan sesuai dengan standar yang sudah disosialisasikan	0	0	7	17	4	0	0	25,0	60,7	14,3	3,17	Cukup Puas
14	Pimpinan unit kerja menilai dan mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan dosen secara periodik	0	0	8	15	5	0	0	28,6	53,6	17,9	3,10	Cukup Puas
15	Pimpinan STT Dumai memberikan apresiasi terhadap prestasi yang dicapai dalam pengembangan karir	0	1	5	19	3	0	3,6	17,9	67,9	10,7	3,14	Cukup Puas
16	Pimpinan unit kerja memberikan sanksi terhadap kesalahan yang dilakukan dosen berdasarkan kode etik yang berlaku ditingkat STT Dumai	0	2	6	16	4	0	7,1	21,4	57,1	14,3	3,10	Cukup Puas
17	Pimpinan unit kerja menyediakan fasilitas untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan dari dosen untuk ditindaklanjuti	1	0	3	17	7	0		10,7	60,7	25,0	3,10	Cukup Puas



 Berikut grafik rata-rata kepuasan dosen (17 instrumen):

- Semua instrumen berada di rentang 2.94 – 3.41 → kategori Cukup Puas.
- Instrumen 9 mendekati batas *Puas* (3.41).
- Instrumen 8 paling rendah (2.94).

Distribusi Keseluruhan Pilihan Responden Dosen (Instrumen 1-17)



- Mayoritas memilih “Cukup Puas (3)”.
- Sebagian kecil memilih “Puas (4)”.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei terhadap 17 indikator kepuasan tenaga dosen STT Dumai Tahun Akademik 2024/2025, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

a. Tingkat Kepuasan Umum

Hasil survei menunjukkan rata-rata skor 3,15 (kategori “Cukup Puas”), dengan sebagian besar responden memberikan nilai di antara 3 (cukup puas) dan 4 (puas). Hal ini menunjukkan bahwa layanan pengelolaan SDM di STT Dumai sudah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan signifikan di beberapa aspek kunci.

b. Aspek dengan Nilai Kepuasan Tertinggi

1. Pemberian informasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen (3,41).
2. Penempatan dosen sesuai bidang keahlian (3,18).
3. Transparansi dalam rekrutmen dan seleksi dosen (3,24).

Hal ini mengindikasikan adanya komitmen awal terhadap tata kelola SDM yang profesional dan berbasis kompetensi.

c. Aspek dengan Nilai Kepuasan Terendah

1. Upaya peningkatan kompetensi dosen secara berkelanjutan (2,94).
2. Pemberian apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja (3,10).
3. Penyediaan sarana untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan (3,10).

Aspek-aspek tersebut menunjukkan perlunya kebijakan pengembangan SDM yang lebih sistematis, serta mekanisme komunikasi internal yang lebih terbuka dan responsif.

d. Kinerja Pengelolaan SDM secara Umum

Pengelolaan tenaga dosen STT Dumai sudah memiliki sistem seleksi, orientasi, dan evaluasi kinerja yang cukup jelas. Namun, hasil survei menunjukkan bahwa implementasi program pengembangan karir dan peningkatan kompetensi masih belum optimal.

Diperlukan pendekatan strategis berbasis data dalam perencanaan SDM, termasuk pemetaan kebutuhan pelatihan, penguatan motivasi kerja, dan penghargaan terhadap dosen berprestasi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil survei dan masukan dari responden, beberapa saran yang dapat dijadikan prioritas peningkatan layanan SDM di STT Dumai adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Dosen

Melaksanakan program pelatihan rutin, workshop penelitian dan pengajaran, serta pemberian kesempatan studi lanjut sesuai bidang keahlian dosen.

b. Transparansi Karir dan Kenaikan Jabatan

Menyediakan sistem informasi karir berbasis digital yang menampilkan data kenaikan pangkat, syarat jabatan fungsional, serta status pengajuan dosen secara real-time.

c. Pemberian Apresiasi dan Motivasi

Menetapkan sistem penghargaan tahunan bagi dosen berprestasi berdasarkan kinerja penelitian, pengabdian, dan inovasi pembelajaran.

d. Penguatan Evaluasi dan Penegakan Disiplin

Menetapkan mekanisme evaluasi kinerja berbasis indikator yang objektif dan memberikan sanksi maupun penghargaan sesuai hasil penilaian.

e. Peningkatan Sarana Aspirasi dan Komunikasi Internal

Mengembangkan forum komunikasi rutin antar dosen serta platform feedback online untuk menampung aspirasi, keluhan, dan ide pengembangan institusi.

4.3 Rencana Tindak Lanjut

Sebagai bagian dari siklus peningkatan mutu berkelanjutan (Continuous Quality Improvement), Lembaga Penjaminan Mutu Internal (LPMI) bersama pimpinan STT Dumai menetapkan rencana tindak lanjut berikut:

No.	Aspek	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Target Waktu
1	Pengembangan Kompetensi Dosen	Menyusun dan melaksanakan program pelatihan serta pemberian beasiswa studi lanjut bagi dosen aktif	Puket I & LPMI	2025–2026
2	Transparansi Karir dan Jabatan Fungsional	Membuat sistem informasi karir digital terintegrasi (SISKA-Dosen)	LPMI & Unit TI	2025
3	Apresiasi Kinerja	Menetapkan program <i>Dosen Berprestasi Tahunan</i> dengan penghargaan insentif atau sertifikat	Ketua STT & Puket II	2025
4	Evaluasi dan Sanksi	Menyusun instrumen evaluasi kinerja dosen berbasis indikator capaian dan pelaporan tahunan	LPMI & Kaprodi	Semester Genap 2025

5	Aspirasi dan Keluhan	Mengembangkan kanal <i>Feedback Online</i> serta forum rutin “Dosen Bicara”	LPMI & Humas	Berkelanjutan
---	----------------------	---	--------------	---------------

4.4 Penutup

Laporan hasil survei kepuasan tenaga dosen ini merupakan bagian penting dari implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal STT Dumai. Hasil survei menunjukkan bahwa kinerja pengelolaan SDM telah berjalan cukup baik, namun masih membutuhkan peningkatan yang terarah melalui kebijakan pengembangan kompetensi, sistem karir terbuka, dan mekanisme apresiasi yang berkeadilan. Dengan tindak lanjut yang konsisten dan dukungan dari seluruh pimpinan serta sivitas akademika, STT Dumai akan mampu mewujudkan dosen profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan masyarakat.