



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN AMAI GORONTALO

LAPORAN MONITORING & EVALUASI

**KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP
LAYANAN ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-
PRASARANA**



LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI
KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN
ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-PRASARANA

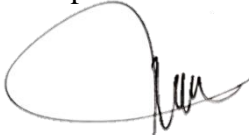


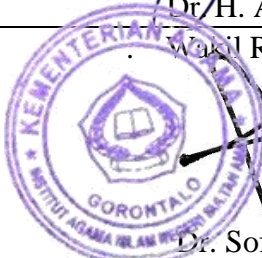


INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN AMAI GORONTALO

2023

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP LAYANAN ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-PRASARANA

| | |
|-------------------|--|
| Kode Dokumen | : Monev/LPM/2023 |
| Revisi | : - |
| Tanggal Penetapan | : 12 Desember 2023 |
| Dibuat Oleh | : Kapus Audit dan Pengendalian Mutu  Sumarlin Adam, M.Pd |
| Diperiksa Oleh | : Ketua Lembaga Penjaminan Mutu  Dr. H. Ajub Ishak, M.A |
| Disahkan Oleh | : Wakil Rektor I  Dr. Sofyan AP. Kau, M.Ag  |

| No. Pengandaan | Distribusi | Dikendalikan |
|----------------|------------|------------------|
| | () | () Ya () Tidak |

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Survei Monitoring dan Evaluasi (Monev) Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Administrasi Umum Dan Sarana-Prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Laporan ini disusun bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek layanan administrasi dan sarana-prasarana yang tersedia di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Dengan memahami pandangan dan harapan tenaga kependidikan, institusi dapat mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan pengembangan, serta merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas layanan. Pendekatan yang berbasis data ini tidak hanya akan mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat, tetapi juga menunjukkan komitmen institusi dalam mendengarkan dan merespons kebutuhan tenaga kependidikan.

Kami menghaturkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya sehingga survei ini dapat terlaksana dengan baik. Kami menyadari bahwa laporan ini masih memerlukan banyak perbaikan dan penyempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk meningkatkan kualitas laporan ini kedepannya.

Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi perbaikan kualitas layanan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Gorontalo, 12 Desember 2023

Ketua LPM

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| COVER | |
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Tujuan Monitoring dan Evaluasi | 2 |
| C. Fokus Monitoring dan Evaluasi | 3 |
| D. Sasaran Monitoring dan Evaluasi | 3 |
| E. Pertanyaan Monitoring dan Evaluasi | 4 |
| BAB II | 6 |
| METODE MONITORING DAN EVALUASI | 6 |
| A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan | 6 |
| B. Subjek Pengumpulan Data | 6 |
| C. Instrumen Pengumpulan Data | 7 |
| D. Metode Analisis Data | 8 |
| BAB III | 10 |
| HASIL SURVEI KEPUASAN TENAGA PENDIDIKAN | 10 |
| TERHADAP LAYANAN ADMINISTRASI UMUM | 10 |
| DAN SARANA-PRASARANA | 10 |
| A. Hasil | 10 |
| B. Pembahasan | 22 |
| BAB IV | 24 |
| PENUTUP | 24 |
| A. Kesimpulan | 24 |
| B. Rekomendasi | 24 |
| C. Rencana Perbaikan | 25 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Layanan administrasi umum dan sarana-prasarana yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan tenaga kependidikan di sebuah institusi pendidikan. Di IAIN Sultan Amai Gorontalo, layanan administrasi yang baik tidak hanya sekadar memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong tenaga kependidikan untuk lebih produktif dan kreatif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kualitas layanan administrasi meliputi berbagai aspek, seperti efisiensi dalam pemrosesan dokumen, kecepatan dalam memberikan respon terhadap permintaan tenaga kependidikan, serta sikap ramah dan profesional dari staf administrasi. Semua faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Ketika tenaga kependidikan merasa puas dengan layanan yang mereka terima, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal kepada institusi. Sebaliknya, layanan yang buruk dapat menimbulkan frustrasi, mengurangi semangat kerja, dan bahkan berdampak negatif pada proses pembelajaran.

Sarana-prasarana yang baik juga merupakan elemen krusial dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan. Sarana-prasarana tersebut mencakup fasilitas fisik seperti ruang kelas, ruang pertemuan, laboratorium, dan peralatan teknologi yang memadai. Dengan fasilitas yang baik, tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Misalnya, akses terhadap teknologi informasi yang memadai memungkinkan tenaga kependidikan untuk melakukan pengelolaan data akademik, administrasi, dan komunikasi dengan lebih cepat dan tepat. Ketersediaan ruang kerja yang nyaman juga berkontribusi pada kesejahteraan tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat berkonsentrasi penuh pada tugas pengajaran dan penelitian.

Namun, meskipun IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berusaha untuk menyediakan layanan administrasi dan sarana-prasarana yang baik, masih ada tantangan dan kendala yang mungkin dihadapi. Oleh karena itu, penting untuk melakukan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap kepuasan tenaga kependidikan dalam menggunakan layanan ini. Melalui monev, institusi dapat mengidentifikasi aspek-aspek layanan yang sudah berjalan dengan baik, serta area yang membutuhkan perhatian lebih lanjut. Data yang diperoleh dari monev

ini akan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih baik dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Laporan ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap berbagai aspek layanan administrasi dan sarana-prasarana yang tersedia di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Dengan memahami pandangan dan harapan tenaga kependidikan, institusi dapat mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan pengembangan, serta merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas layanan. Pendekatan yang berbasis data ini tidak hanya akan mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat, tetapi juga menunjukkan komitmen institusi dalam mendengarkan dan merespons kebutuhan tenaga kependidikan.

Lebih jauh lagi, hasil dari laporan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengelola layanan administrasi dan pihak manajemen IAIN Sultan Amai Gorontalo. Dengan demikian, institusi dapat terus berupaya untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, sehingga tenaga kependidikan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi mahasiswa dan institusi.

B. Tujuan Monitoring dan Evaluasi

Tujuan dari pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo adalah :

1. Mengukur Kepuasan Terhadap Sarana-Prasarana dan Fasilitas Pendukung untuk menilai sejauh mana tenaga kependidikan merasa puas dengan ketersediaan sarana dan prasarana kerja, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, serta fasilitas pengembangan diri yang disediakan oleh IAIN Sultan Amai Gorontalo.
2. Mengidentifikasi Kepuasan Terhadap Tugas dan Fungsi Kerja untuk menilai kepuasan tenaga kependidikan dalam bekerja sesuai tugas, pokok, dan fungsi yang diemban, serta beban kerja yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.
3. Mengevaluasi Dukungan Terhadap Kesejahteraan dan Motivasi Kerja untuk mengidentifikasi persepsi tenaga kependidikan terhadap pemberian hak-hak kesejahteraan, kesempatan kenaikan pangkat, serta pemberian motivasi dan penghargaan yang memadai bagi prestasi kerja mereka.
4. Menilai Kepuasan Terhadap Kepemimpinan dan Kebijakan Institusi untuk mengevaluasi kepuasan tenaga kependidikan terhadap gaya kepemimpinan, sinkronisasi kebijakan, dan penegakan aturan oleh pimpinan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

5. Memberikan Rekomendasi Perbaikan untuk menyusun rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas layanan administrasi dan sarana-prasarana, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal dan produktif bagi tenaga kependidikan.

C. Fokus Monitoring dan Evaluasi

Fokus dari monev ini mencakup:

1. Ketersediaan Sarana-Prasarana : Mengukur seberapa memadai fasilitas pendukung dan sarana-prasarana yang disediakan oleh institusi bagi tenaga kependidikan untuk menunjang kinerja dan produktivitas.
2. Pengembangan Diri dan Kesempatan Karir : Mengevaluasi ketersediaan fasilitas untuk pengembangan diri seperti kursus, pelatihan, workshop, serta fasilitas dan informasi terkait kenaikan pangkat.
3. Keamanan, Kesehatan, dan Kesejahteraan Kerja : Mengkaji persepsi tenaga kependidikan mengenai keamanan, keselamatan, kesehatan kerja, serta pemberian hak kesejahteraan dan penghargaan atas pencapaian kinerja.
4. Kepuasan Terhadap Kepemimpinan dan Kebijakan : Menilai tingkat kepuasan terhadap kepemimpinan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, serta penilaian terhadap kebijakan institusi, seperti konsistensi penegakan aturan dan sinkronisasi kebijakan.
5. Lingkungan dan Budaya Kerja : Menilai kepuasan tenaga kependidikan terhadap suasana kerja, kesempatan untuk berdialog dan mengemukakan gagasan kepada pimpinan, serta kepuasan terhadap beban kerja yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka.

D. Sasaran Monitoring dan Evaluasi

Sasaran dari monitoring dan evaluasi (monev) kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo mencakup beberapa kelompok utama. Pertama, Tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo yang terdiri dari dosen dan staf administrasi, yang merupakan pengguna langsung dari layanan administrasi dan sarana-prasarana yang disediakan. Tenaga kependidikan memainkan peran krusial dalam mendukung proses pendidikan dan pengelolaan institusi, sehingga tingkat kepuasan mereka terhadap berbagai layanan yang menunjang pekerjaan mereka sangat penting. Melalui monev ini, diharapkan pandangan, pengalaman, serta kebutuhan tenaga kependidikan dapat dipahami secara lebih mendalam, sehingga langkah-

langkah perbaikan dapat langsung menysasar aspek yang relevan dan berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas kerja mereka.

Kedua, Staf pelaksana layanan administrasi dan sarana-prasarana, yang merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam menyediakan dan mengelola layanan-layanan ini di lapangan. Bagi staf pelaksana, hasil monev akan menjadi masukan berharga untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan layanan sehari-hari. Dengan mengetahui tingkat kepuasan pengguna, staf pelaksana dapat memperbaiki dan menyempurnakan metode kerja serta memastikan bahwa standar layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi tenaga kependidikan. Pada akhirnya, keterlibatan tiga kelompok sasaran ini dalam proses monev menciptakan sinergi dalam upaya perbaikan layanan, memastikan bahwa setiap aspek administrasi dan sarana-prasarana dapat mendukung lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

E. Pertanyaan Monitoring dan Evaluasi

Pertanyaan monitoring dan evaluasi (monev) dirancang untuk menilai berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan tenaga kependidikan dalam bekerja, terutama terkait layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Setiap aspek memiliki indikator khusus yang membantu mengevaluasi elemen penting dalam penyediaan layanan tersebut. Berikut ini penjelasan mengenai beberapa pertanyaan yang digunakan untuk monev :

1. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung diukur dari kelengkapan, kemudahan akses, dan kualitas fasilitas fisik yang tersedia. Hal ini penting agar tenaga kependidikan merasa lingkungan kerja mereka memadai. Selain itu, kepuasan terhadap tugas pokok dan fungsi mengacu pada kesesuaian pekerjaan dengan tugas yang diberikan serta kecocokan dengan kemampuan individu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja.
2. Indikator fasilitas untuk pengembangan diri mencakup ketersediaan dan kualitas pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi tenaga kependidikan, sedangkan fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi mengukur kemudahan dalam akses dan penggunaan infrastruktur digital untuk mendukung administrasi. Kemudian, ada juga indikator pemberian motivasi dan bimbingan yang menilai apakah tenaga kependidikan mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
3. Layanan untuk kenaikan pangkat mengukur transparansi dan kemudahan proses kenaikan pangkat, sedangkan kesempatan mendapatkan tugas sesuai bidang keahlian

mengevaluasi keselarasan tugas dengan latar belakang profesional. Kesempatan untuk berdialog dengan pimpinan menjadi penting untuk memastikan bahwa tenaga kependidikan bisa mengembangkan ide-ide yang relevan dengan pekerjaannya, dan indikator ini menilai keterbukaan dan frekuensi dialog antara tenaga kependidikan dengan pimpinan.

4. Aspek kepuasan lainnya mencakup kepemimpinan dalam pengelolaan SDM, sinkronisasi kebijakan pimpinan, dan konsistensi penegakan aturan, yang ketiganya membantu memastikan bahwa kebijakan dan pengelolaan SDM berlangsung dengan adil, konsisten, dan transparan. Penghargaan atas kinerja, kesejahteraan, serta suasana dan keamanan kerja juga dinilai untuk memahami apakah tenaga kependidikan merasa diakui, dilindungi, dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Indikator-indikator ini menyediakan panduan yang rinci untuk mengidentifikasi perbaikan dan pengembangan dalam berbagai aspek pelayanan di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

BAB II

METODE MONITORING DAN EVALUASI

A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Monitoring dan evaluasi (monev) kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo dilaksanakan di lingkungan kampus IAIN Sultan Amai Gorontalo. Pemilihan lokasi ini sangat strategis, mengingat kampus adalah tempat utama interaksi antara tenaga kependidikan dan layanan administrasi, serta sarana-prasarana. Dengan melaksanakan kegiatan ini di lokasi yang akrab bagi responden, diharapkan mereka dapat memberikan informasi yang lebih akurat mengenai pengalaman mereka. Pengumpulan data dilakukan di kampus agar proses berjalan lebih efisien tanpa memerlukan perjalanan jauh, yang dapat meningkatkan tingkat partisipasi dalam survei maupun wawancara yang dilakukan.

Pelaksanaan monev direncanakan berlangsung selama satu bulan, dimulai dari tanggal yang telah ditentukan. Waktu pelaksanaan ini diatur untuk memberikan kesempatan bagi seluruh tenaga kependidikan agar dapat berpartisipasi secara nyaman dan tanpa terburu-buru, sehingga data yang terkumpul akan lebih lengkap dan representatif. Pengumpulan data dilakukan selama tiga minggu pertama, dengan metode survei, wawancara, dan diskusi kelompok terfokus, yang bertujuan untuk memperoleh berbagai perspektif mengenai layanan administrasi dan sarana-prasarana. Pada minggu keempat, kegiatan difokuskan pada analisis data dan penyusunan laporan hasil evaluasi. Dengan jadwal ini, diharapkan institusi dapat memperoleh gambaran yang akurat untuk pengembangan layanan administrasi dan sarana-prasarana.

B. Subjek Pengumpulan Data

Subjek utama dalam monev ini adalah tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo. Mereka dipilih sebagai subjek karena merupakan pengguna utama dari layanan administrasi umum dan fasilitas sarana-prasarana yang disediakan kampus. Tenaga kependidikan mencakup staf yang terlibat dalam administrasi akademik, pemeliharaan fasilitas, teknologi informasi, dan layanan pendukung lainnya. Dengan melibatkan mereka, diharapkan data yang diperoleh akan memberikan gambaran yang akurat mengenai kepuasan tenaga kependidikan dalam pemanfaatan layanan yang tersedia.

Keragaman peran dan fungsi dari tenaga kependidikan ini penting untuk mencerminkan berbagai kebutuhan dan ekspektasi terhadap layanan institusi. Oleh karena itu, teknik sampling acak akan digunakan dalam pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang

sama kepada setiap tenaga kependidikan sebagai responden. Dengan demikian, hasil monev akan lebih representatif dan relevan dalam mencerminkan tingkat kepuasan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di institusi ini.

C. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam monev ini adalah kuesioner survei yang dirancang dengan menggunakan skala penilaian Likert dari 1 hingga 4, di mana 1 menunjukkan "Kurang" dan 4 menunjukkan "Sangat Baik." Kuesioner ini mencakup indikator-indikator penting terkait layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, seperti ketersediaan sarana pendukung kerja, akses teknologi, kesempatan pengembangan diri, serta kepuasan terhadap kualitas layanan administrasi. Dengan kuesioner ini, diharapkan dapat terkumpul data kuantitatif mengenai tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap aspek-aspek utama layanan.

Tabel berikut mengilustrasikan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana :

Tabel 2.1 Instrumen Pengumpulan Data

| No. | Aspek Penilaian | 2 (Kurang) | 3 (Cukup) | 4 (Baik) | 5 (Sangat Baik) |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dalam bekerja di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Fasilitas untuk pengembangan diri seperti mengikuti kursus, pelatihan, dan workshop di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Ketersediaan fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi untuk kemudahan pelayanan administrasi dan evaluasi di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kerja di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Fasilitas layanan untuk kenaikan pangkat (kemudahan untuk mendapatkan informasi dan bimbingan) di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7 | Kesempatan mendapatkan tugas dan beban kerja sesuai dengan bidang keahlian di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Kesempatan untuk mengembangkan ide/gagasan serta berdialog dengan pimpinan di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Pemberian penghargaan atas prestasi atau kinerja yang baik di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Kepuasan terhadap suasana kerja di IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Kepuasan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja yang disediakan oleh IAIN Sultan Amai | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

D. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi dan memahami hasil survei. Tahapan analisis data meliputi:

1. Pengumpulan Data : Data yang diperoleh dari kuesioner disusun dalam bentuk tabel. Setiap responden memberikan penilaian untuk setiap pernyataan, memilih salah satu dari kategori yang tersedia. Data ini kemudian diatur dalam tabel yang rapi untuk memudahkan proses analisis.
2. Pemetaan Data : Setiap indikator dipetakan ke dalam kategori penilaian berdasarkan jumlah dan persentase jawaban pada skala Likert. Misalnya, jumlah responden yang memilih “Sangat Baik” pada setiap indikator dicatat sebagai persentase dari total.
3. Analisis Deskriptif : Analisis deskriptif diterapkan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan terhadap berbagai indikator layanan. Statistik seperti

frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata dihitung untuk memberikan gambaran umum kepuasan tenaga kependidikan.

4. Interpretasi Hasil : Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi area layanan dengan tingkat kepuasan tertinggi dan terendah. Indikator dengan skor “Sangat Baik” dan “Baik” tinggi diidentifikasi sebagai kekuatan, sementara skor rendah pada “Cukup” atau “Kurang” mengindikasikan area yang perlu perhatian.
5. Visualisasi Data : Data hasil survei divisualisasikan dalam bentuk diagram batang atau pie chart untuk memudahkan pemahaman. Visualisasi ini membantu memperjelas perbandingan antara indikator-indikator, memperlihatkan tingkat kepuasan tenaga kependidikan secara jelas.
6. Rekomendasi Tindak Lanjut : Berdasarkan hasil analisis, rekomendasi akan dirumuskan bagi pihak manajemen IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk perbaikan dan pengembangan layanan. Rekomendasi ini diharapkan menjadi panduan dalam merencanakan peningkatan kualitas layanan administrasi dan sarana-prasarana.

BAB III
HASIL SURVEI KEPUASAN TENAGA PENDIDIKAN
TERHADAP LAYANAN ADMINISTRASI UMUM
DAN SARANA-PRASARANA

A. Hasil

Tabel di bawah ini memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat kepuasan tenaga pendidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Setiap kategori kepuasan dinilai berdasarkan jumlah responden yang memberikan penilaian pada setiap aspek, sehingga menunjukkan bagaimana kinerja layanan administrasi dan sarana-prasarana dalam memenuhi kebutuhan dan harapan tenaga pendidikan. Survei ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menilai kualitas layanan dari sudut pandang kenyamanan, kecepatan, ketepatan, dan transparansi dalam penyampaian informasi, serta aspek lain yang berkaitan dengan pengalaman dan dukungan yang diterima oleh tenaga pendidikan. Hasil survei ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang efektivitas layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan tenaga pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, institusi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas layanan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap lingkungan kerja dan produktivitas tenaga pendidikan di IAIN Sultan Amai.

Tabel 3.1 Hasil Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Layanan Administrasi Umum dan Sarana-Prasarana

| <i>Kategori Kepuasan</i> | <i>Jumlah Responden</i> | <i>Persentase</i> |
|--------------------------|-------------------------|-------------------|
| <i>Sangat Baik</i> | 657 | 60.83% |
| <i>Baik</i> | 301 | 27.86% |
| <i>Cukup</i> | 110 | 10.19% |
| <i>Kurang</i> | 12 | 1.11% |
| <i>Total</i> | 1080 | 99.99% |

Berdasarkan hasil diatas berikut ini adalah gambaran secara rinci mengenai hasil survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo :

1. Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Pendukung Dalam Bekerja



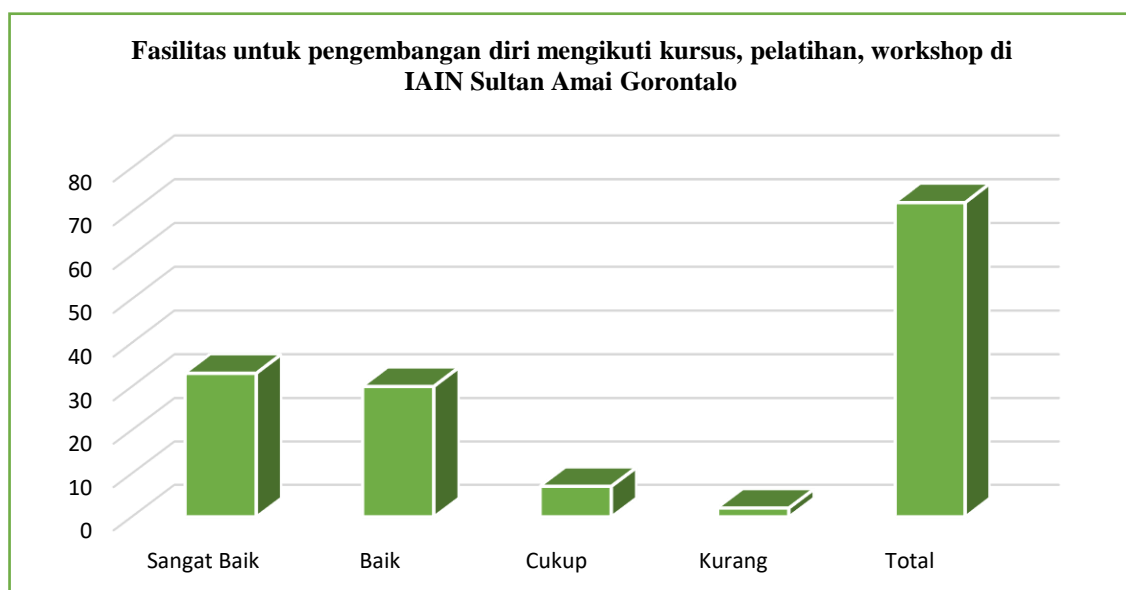
Berdasarkan grafik diatas hasil survei mengenai ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dalam bekerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap fasilitas yang ada. Dengan 35 responden atau 48,61% menyatakan bahwa ketersediaan tersebut berada pada kategori "Sangat Baik," diikuti oleh 22 responden (30,56%) yang menilai "Baik," menunjukkan bahwa hampir 80% responden merasa puas dengan kondisi sarana dan prasarana yang disediakan. Sementara itu, 14 responden (19,44%) menilai "Cukup," dan hanya 1 responden (1,39%) memberikan penilaian "Kurang." Hal ini mengindikasikan adanya sedikit keluhan mengenai fasilitas yang mungkin perlu diperhatikan. Kesimpulannya, secara umum, ketersediaan sarana dan prasarana pendukung di IAIN Sultan Amai Gorontalo dinilai baik oleh sebagian besar responden, mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas dan keberhasilan aktivitas akademik.

2. Kepuasan Bekerja Sesuai Dengan Tugas, Pokok, Dan Fungsi



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan 45 responden atau 62,50% menyatakan tingkat kepuasan yang "Sangat Baik." Hal ini diikuti oleh 20 responden (27,78%) yang menilai "Baik," menunjukkan bahwa hampir 90% responden merasa puas atau sangat puas dengan kesesuaian pekerjaan mereka dengan tugas yang diemban. Sementara itu, hanya 7 responden (9,72%) yang menilai kepuasan mereka sebagai "Cukup," dan tidak ada responden yang merasa "Kurang" dalam hal kepuasan kerja. Data ini mencerminkan bahwa pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki pemahaman dan penghayatan yang baik terhadap peran mereka dalam organisasi, serta merasa bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan harapan dan kapasitas mereka. Kesimpulannya, mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasakan kepuasan tinggi terhadap pekerjaan mereka, menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif.

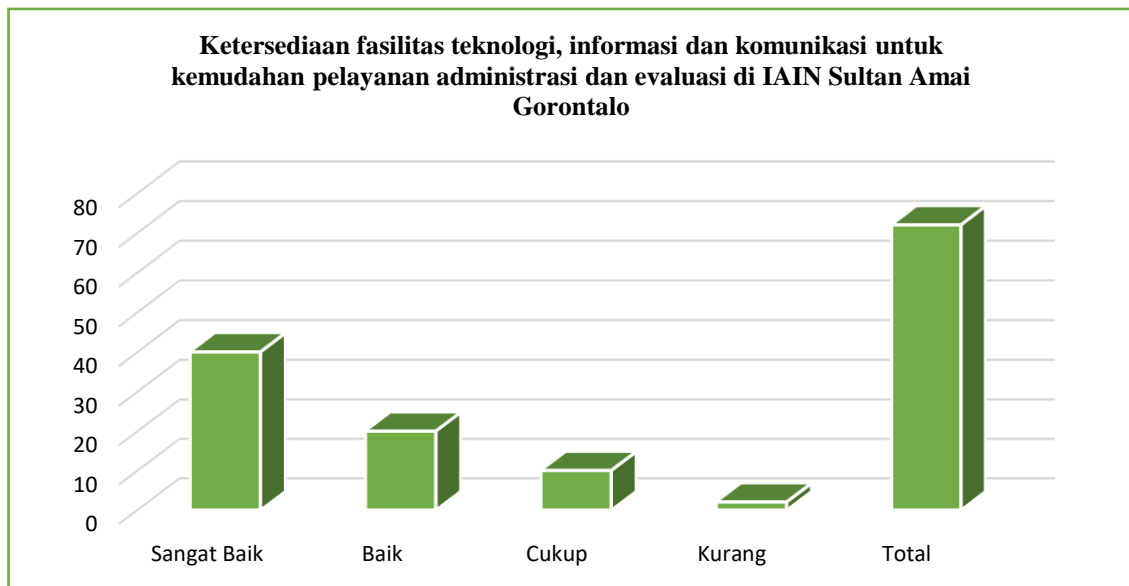
3. Fasilitas untuk pengembangan diri seperti mengikuti kursus, pelatihan, dan workshop



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai fasilitas untuk pengembangan diri melalui kursus, pelatihan, dan workshop di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan. Dari total 72 responden, sebanyak 33 orang (45,83%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sementara 30 responden (41,67%) menilai "Baik." Hal ini menunjukkan bahwa hampir 87% responden merasa positif terhadap ketersediaan fasilitas yang mendukung pengembangan profesional mereka. Namun, terdapat 7 responden (9,72%) yang menilai "Cukup," dan 2 responden (2,78%) yang merasa "Kurang," menandakan adanya beberapa kekurangan dalam penyediaan fasilitas tersebut yang mungkin perlu diperbaiki. Keberadaan fasilitas untuk pengembangan diri yang baik dapat

berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja institusi secara keseluruhan. Kesimpulannya, meskipun mayoritas responden merasa puas dengan fasilitas pengembangan diri di IAIN Sultan Amai Gorontalo, masih terdapat ruang untuk perbaikan guna mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

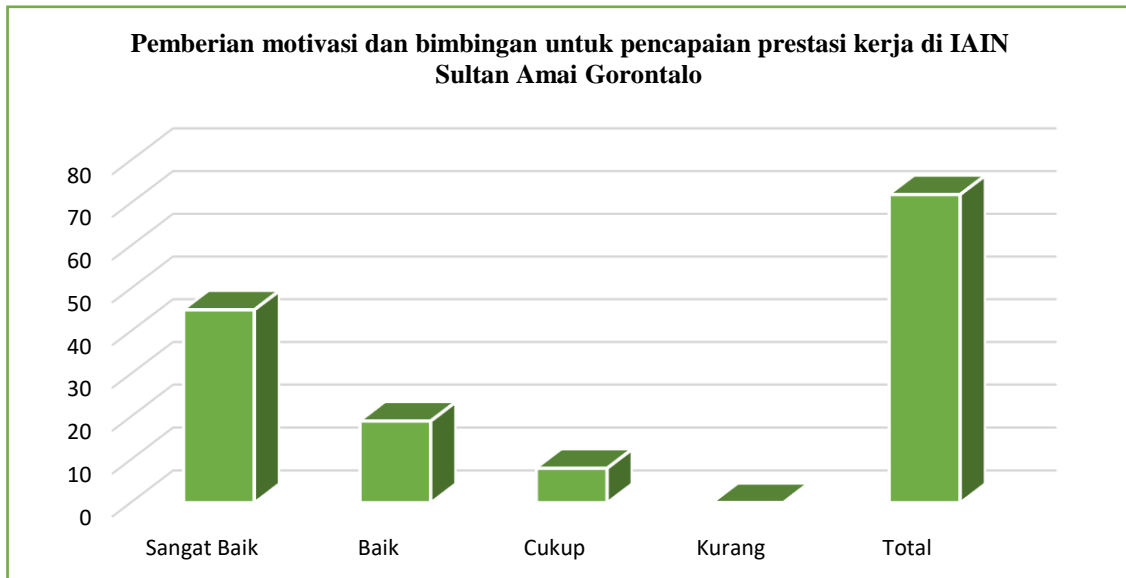
4. Ketersediaan Fasilitas Teknologi, Informasi, Dan Komunikasi Untuk Kemudahan Pelayanan Administrasi Dan Evaluasi



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai ketersediaan fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK) untuk kemudahan pelayanan administrasi dan evaluasi di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan. Dari total 72 responden, sebanyak 40 orang (55,56%) menilai ketersediaan fasilitas TIK tersebut sebagai "Sangat Baik," sedangkan 20 responden (27,78%) memberikan penilaian "Baik." Ini menunjukkan bahwa lebih dari 83% responden merasa puas dengan fasilitas yang ada, yang penting untuk mendukung efisiensi dalam proses administrasi dan evaluasi. Namun, terdapat 10 responden (13,89%) yang menilai "Cukup," dan 2 responden (2,78%) yang menilai "Kurang," yang menandakan adanya beberapa area yang perlu diperbaiki agar fasilitas tersebut dapat berfungsi secara optimal. Ketersediaan fasilitas TIK yang baik sangat berpengaruh pada kelancaran operasional dan pelayanan di institusi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan administrasi. Kesimpulannya, meskipun mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap ketersediaan fasilitas TIK di IAIN Sultan Amai Gorontalo, perlu adanya perhatian lebih untuk mengatasi kekurangan yang dirasakan

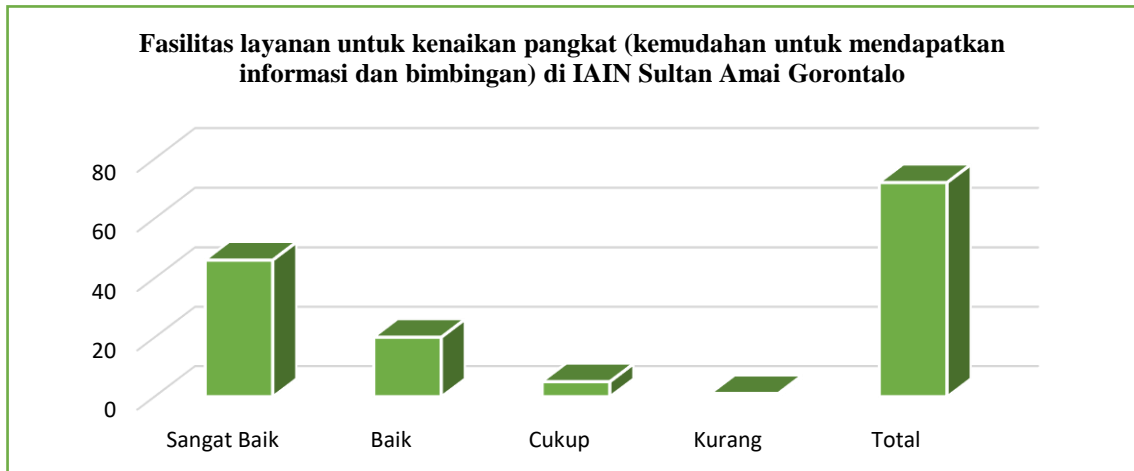
oleh sebagian kecil responden guna meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi dan evaluasi.

5. Pemberian Motivasi Dan Bimbingan Untuk Pencapaian Prestasi Kerja



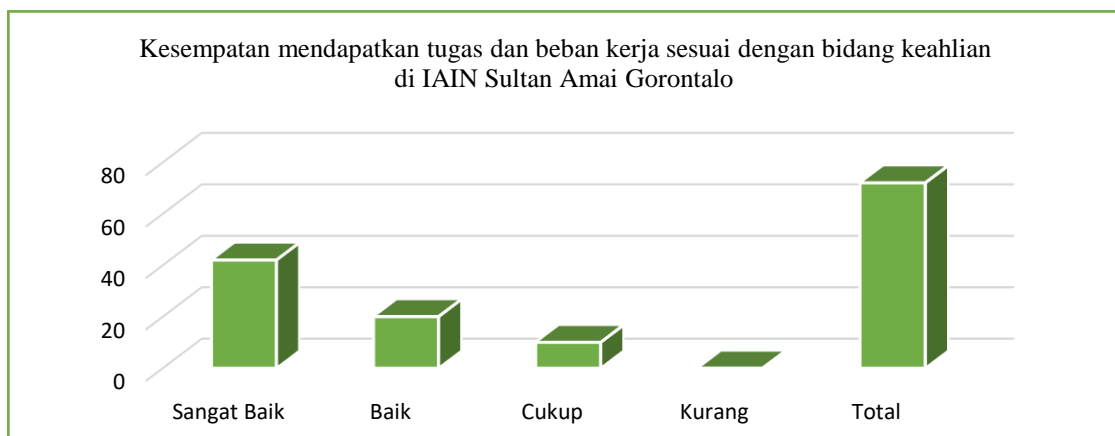
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei tentang pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan 45 responden atau 62,50% menilai bahwa dukungan tersebut berada pada kategori "Sangat Baik." Selain itu, 19 responden (26,39%) memberikan penilaian "Baik," sehingga total 88,89% responden merasa puas dengan motivasi dan bimbingan yang mereka terima dalam rangka mencapai prestasi kerja. Hanya 8 responden (11,11%) yang menilai "Cukup," dan tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang," yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasakan adanya dukungan yang signifikan dalam pengembangan kinerja mereka. Pemberian motivasi dan bimbingan yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kesimpulannya, mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan motivasi dan bimbingan yang diberikan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

6. Fasilitas Layanan Untuk Kenaikan Pangkat (Kemudahan Untuk Mendapatkan Informasi Dan Bimbingan)



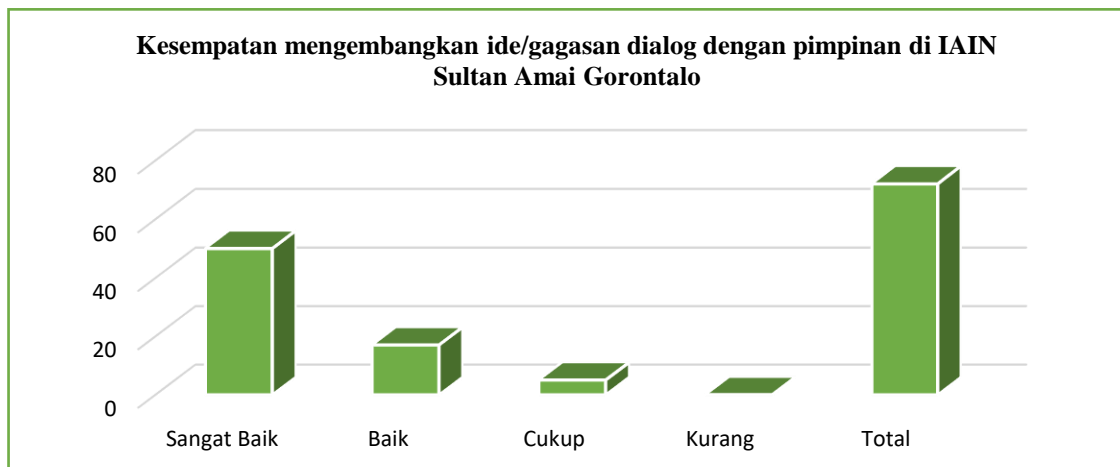
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai fasilitas layanan untuk kenaikan pangkat di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan. Dari total 72 responden, sebanyak 46 orang (63,89%) menilai kemudahan dalam mendapatkan informasi dan bimbingan terkait kenaikan pangkat sebagai "Sangat Baik," sementara 20 responden (27,78%) memberikan penilaian "Baik." Ini menunjukkan bahwa sekitar 91% responden merasa puas dengan layanan yang tersedia untuk mendukung pengembangan karir mereka. Hanya 5 responden (6,94%) yang menilai "Cukup," dan 1 responden (1,39%) yang merasa "Kurang," mencerminkan adanya sedikit keluhan tentang fasilitas yang ada. Fasilitas layanan yang baik dalam hal informasi dan bimbingan untuk kenaikan pangkat sangat penting untuk mendorong pegawai dalam meraih prestasi dan perkembangan karir, serta meningkatkan motivasi kerja. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai merasa puas dengan fasilitas layanan untuk kenaikan pangkat di IAIN Sultan Amai Gorontalo, masih terdapat ruang untuk peningkatan agar semua pegawai dapat merasakan manfaat yang sama secara maksimal.

7. Kesempatan Mendapatkan Tugas Dan Beban Kerja Sesuai Dengan Bidang Keahlian



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kesempatan mendapatkan tugas dan beban kerja sesuai dengan bidang keahlian di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang positif, dengan 42 responden atau 58,33% menilai kesempatan tersebut berada pada kategori "Sangat Baik." Diikuti oleh 20 responden (27,78%) yang memberikan penilaian "Baik," hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 86% responden merasa puas dengan penugasan yang sesuai dengan keahlian mereka. Namun, terdapat 10 responden (13,89%) yang menilai "Cukup," menandakan adanya beberapa kekhawatiran atau ketidakpuasan di kalangan sebagian pegawai tentang kesesuaian tugas yang diberikan. Tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang," yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, penugasan di institusi ini dirasakan positif. Penugasan yang sesuai dengan bidang keahlian sangat penting untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai, serta berdampak positif pada pencapaian tujuan institusi. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan kesempatan mendapatkan tugas yang sesuai dengan bidang keahlian, penting untuk memperhatikan masukan dari responden yang merasa "Cukup" agar setiap pegawai dapat berkontribusi secara maksimal sesuai kemampuan mereka.

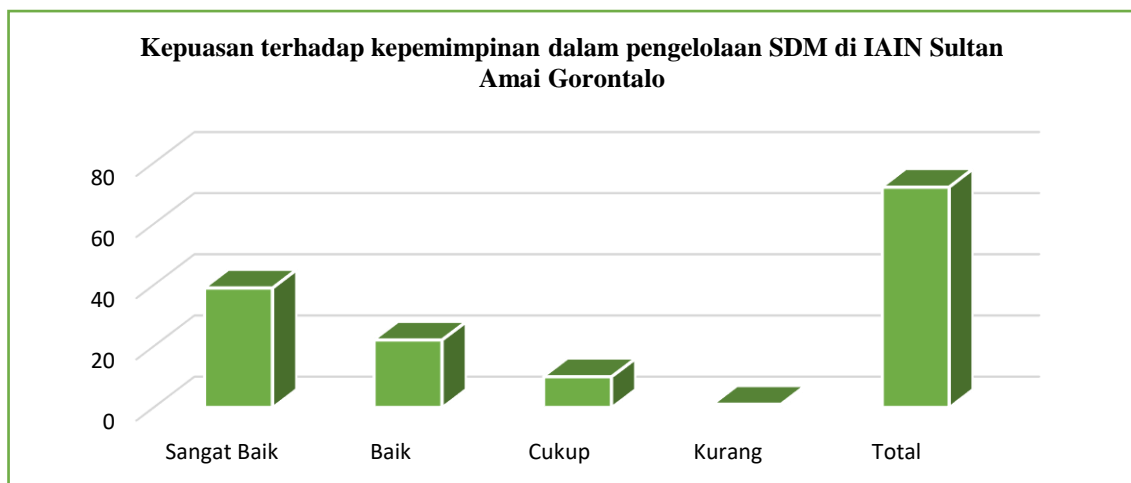
8. Kesempatan untuk mengembangkan ide/gagasan serta berdialog dengan pimpinan



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei Data mengenai kesempatan untuk mengembangkan ide atau gagasan melalui dialog dengan pimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat positif. Dari total 72 responden, sebanyak 50 orang (69,44%) menilai kesempatan tersebut berada pada kategori "Sangat Baik," sementara 17 responden (23,61%) memberikan penilaian "Baik." Ini mencerminkan bahwa lebih dari 93% responden merasa puas dengan kesempatan untuk berinteraksi dan berdialog dengan pimpinan, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Hanya 5 responden (6,94%) yang menilai "Cukup," dan tidak ada responden yang

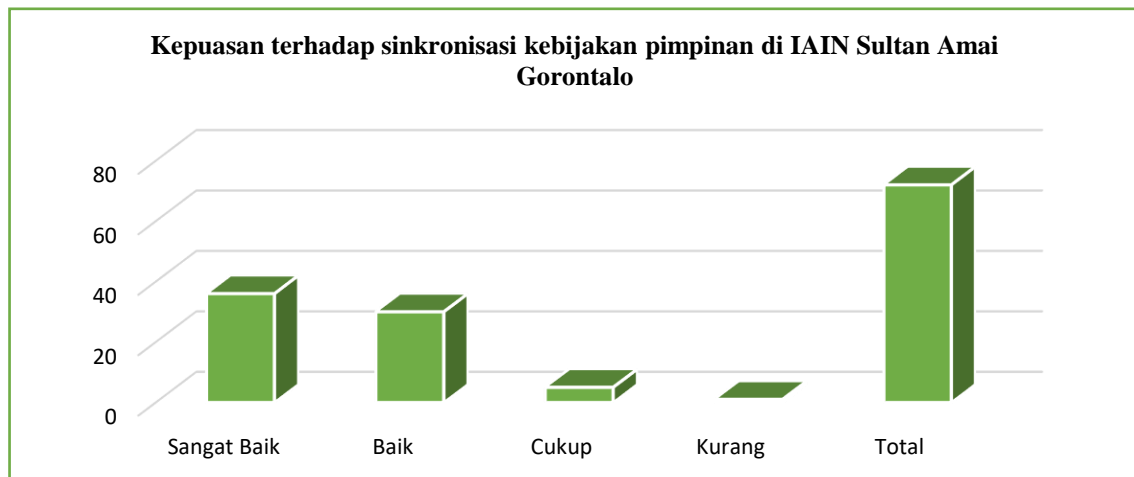
merasa "Kurang," yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pegawai merasa bahwa saluran komunikasi dengan pimpinan berjalan baik. Kesempatan untuk mengembangkan ide dan berdialog dengan pimpinan tidak hanya meningkatkan rasa keterlibatan pegawai, tetapi juga berpotensi menghasilkan inovasi dan perbaikan dalam proses kerja di institusi. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa sangat puas dengan kesempatan berdialog dengan pimpinan, perhatian terhadap saran dari responden yang merasa "Cukup" tetap penting untuk lebih meningkatkan kualitas interaksi dan kolaborasi dalam organisasi.

9. Kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM)



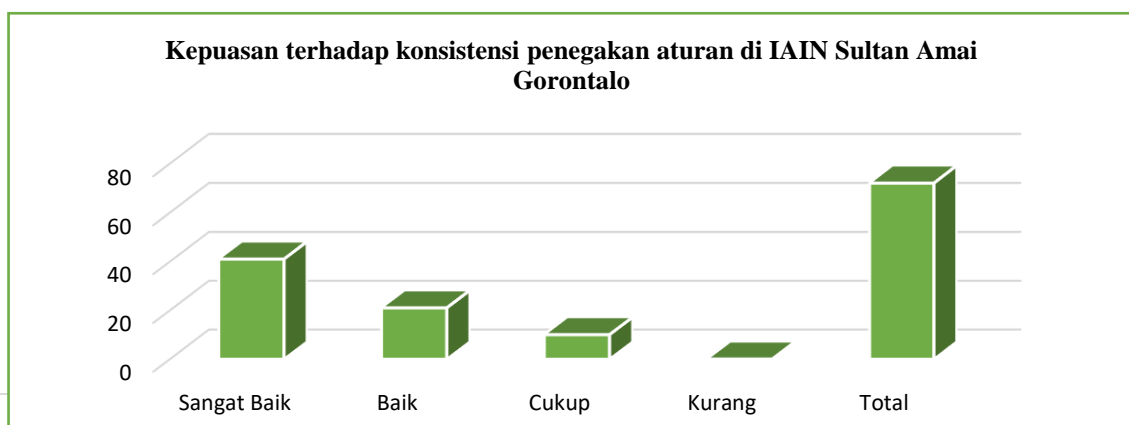
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang relatif positif. Dari total 72 responden, sebanyak 39 orang (54,17%) menilai kepemimpinan dalam pengelolaan SDM sebagai "Sangat Baik," sementara 22 responden (30,56%) memberikan penilaian "Baik." Ini menunjukkan bahwa lebih dari 84% responden merasa puas dengan cara kepemimpinan mengelola SDM di institusi tersebut. Namun, ada 10 responden (13,89%) yang menilai "Cukup," dan 1 responden (1,39%) memberikan penilaian "Kurang," yang mengindikasikan adanya sedikit ketidakpuasan yang perlu diperhatikan. Penilaian positif ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai merasa didukung dan dipimpin dengan baik dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan kepemimpinan dalam pengelolaan SDM, penting untuk memperhatikan umpan balik dari responden yang merasa "Cukup" dan "Kurang" untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan memastikan semua pegawai merasa diperhatikan dan terlibat dalam proses pengelolaan SDM.

10. Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan



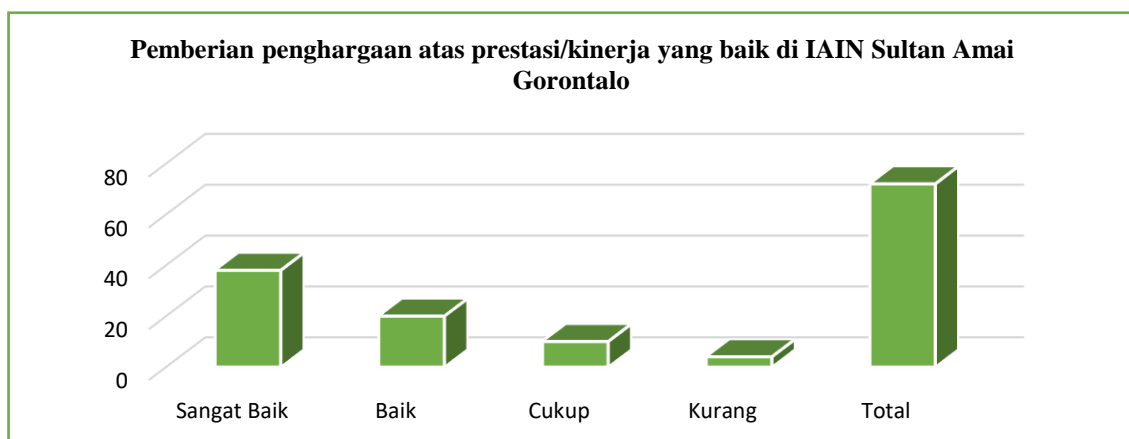
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan. Dari total 72 responden, 36 orang (50,00%) menilai sinkronisasi kebijakan sebagai "Sangat Baik," sementara 30 responden (41,67%) memberikan penilaian "Baik." Dengan demikian, lebih dari 91% responden merasa puas dengan cara kebijakan pimpinan diimplementasikan dan disinkronkan dalam organisasi. Namun, terdapat 5 responden (6,94%) yang menilai "Cukup," dan 1 responden (1,39%) yang merasa "Kurang," menandakan adanya sedikit ketidakpuasan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan keefektifan kebijakan yang ada. Kepuasan yang tinggi terhadap sinkronisasi kebijakan ini mencerminkan bahwa pegawai merasa bahwa kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan serta kebutuhan organisasi, yang penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan sinkronisasi kebijakan pimpinan, perhatian terhadap masukan dari responden yang merasa "Cukup" dan "Kurang" perlu dilakukan untuk memperbaiki dan memastikan kebijakan yang diterapkan benar-benar efektif dan menyeluruh.

11. Kepuasan Terhadap Konsistensi Penegakan Aturan



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat positif. Dari total 72 responden, sebanyak 41 orang (56,94%) menilai penegakan aturan sebagai "Sangat Baik," sementara 21 responden (29,17%) memberikan penilaian "Baik." Dengan total 86,11% responden merasa puas, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa aturan yang ada ditegakkan secara konsisten dan adil dalam lingkungan kerja mereka. Hanya 10 responden (13,89%) yang menilai "Cukup," dan tidak ada responden yang merasa "Kurang," yang mengindikasikan bahwa tidak ada keluhan signifikan terkait penegakan aturan tersebut. Konsistensi dalam penegakan aturan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang profesional dan disiplin, serta membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan konsistensi penegakan aturan, masih ada ruang untuk meningkatkan kejelasan dan komunikasi terkait aturan tersebut agar semua pegawai dapat merasakan manfaat yang sama secara merata.

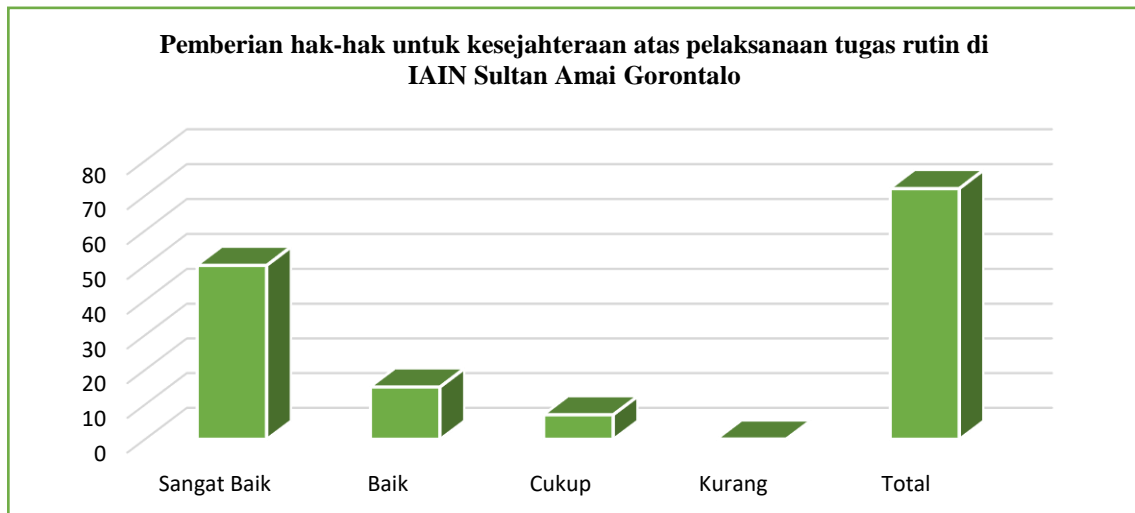
12. Pemberian Penghargaan Atas Prestasi Atau Kinerja Yang Baik



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai pemberian penghargaan atas prestasi atau kinerja yang baik di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang bervariasi namun cukup positif. Dari total 72 responden, sebanyak 38 orang (52,78%) menilai bahwa sistem penghargaan tersebut berada pada kategori "Sangat Baik," sementara 20 responden (27,78%) memberikan penilaian "Baik," sehingga total 80,56% responden merasa puas dengan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi. Namun, terdapat 10 responden (13,89%) yang menilai "Cukup," dan 4 responden (5,56%) yang merasa "Kurang," yang menunjukkan bahwa masih ada sebagian pegawai yang merasa bahwa penghargaan yang diberikan belum memenuhi harapan mereka. Penghargaan yang efektif dapat berfungsi sebagai motivator bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja dan

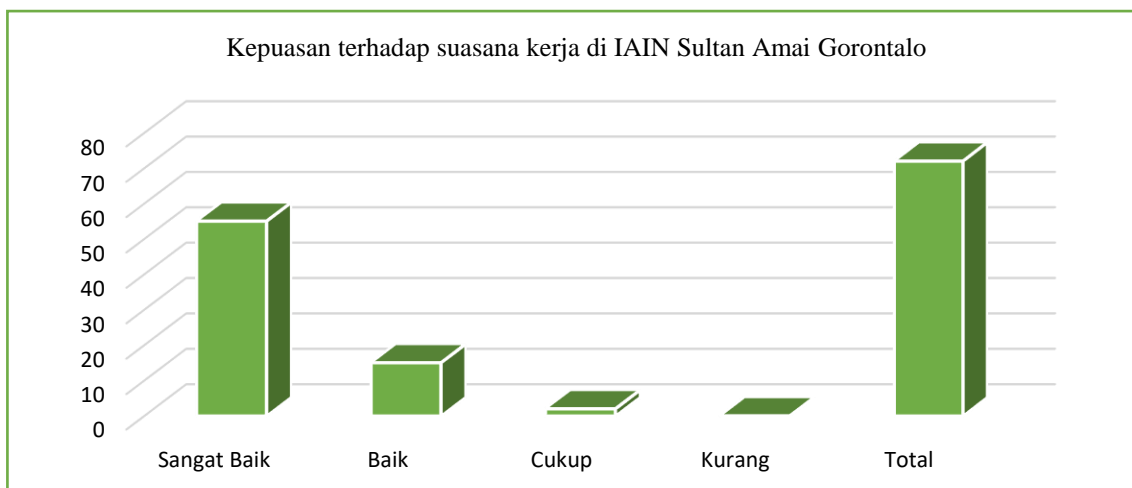
kontribusi mereka, sehingga penting untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem penghargaan yang ada agar lebih adil dan transparan. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan pemberian penghargaan atas prestasi dan kinerja yang baik, perhatian lebih perlu diberikan untuk memenuhi harapan semua pegawai agar penghargaan tersebut dapat berfungsi secara optimal sebagai pemicu motivasi kerja.

13. Pemberian Hak-Hak Untuk Kesejahteraan Atas Pelaksanaan Tugas Rutin



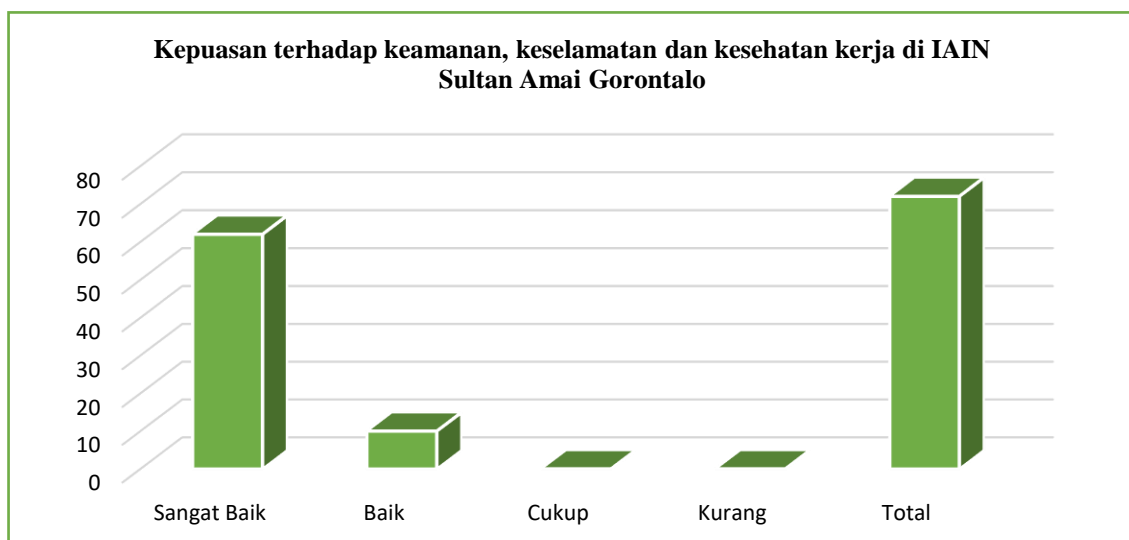
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan. Dari total 72 responden, sebanyak 50 orang (69,44%) menilai bahwa pemberian hak-hak tersebut berada pada kategori "Sangat Baik," sementara 15 responden (20,83%) memberikan penilaian "Baik," sehingga total 90,27% responden merasa puas dengan hak-hak yang diberikan terkait kesejahteraan mereka. Hanya 7 responden (9,72%) yang menilai "Cukup," dan tidak ada responden yang merasa "Kurang," yang menunjukkan bahwa secara umum, pegawai merasa hak-hak mereka dipenuhi dengan baik. Pemberian hak-hak yang tepat dan adil untuk kesejahteraan pegawai merupakan aspek penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa puas dengan pemberian hak-hak untuk kesejahteraan, tetap diperlukan perhatian untuk terus meningkatkan sistem yang ada agar semua pegawai dapat merasakan manfaat yang sama secara merata.

14. Kepuasan Terhadap Suasana Kerja



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap suasana kerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan 55 responden (76,39%) menilai suasana kerja sebagai "Sangat Baik." Sementara itu, 15 responden (20,83%) memberikan penilaian "Baik," sehingga lebih dari 97% responden merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Hanya 2 responden (2,78%) yang menilai "Cukup," dan tidak ada responden yang merasa "Kurang," menandakan bahwa suasana kerja di institusi ini umumnya diterima dengan baik dan memberikan kenyamanan bagi pegawai. Suasana kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kolaborasi di antara pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa sangat puas dengan suasana kerja, penting untuk tetap menjaga dan meningkatkan aspek-aspek yang berkontribusi pada suasana positif ini agar dapat mempertahankan motivasi dan kepuasan pegawai dalam jangka panjang.

15. Kepuasan Terhadap Keamanan, Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja Yang Disediakan



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan. Dari total 72 responden, sebanyak 62 orang (86,11%) menilai aspek ini sebagai "Sangat Baik," sementara 10 responden (13,89%) memberikan penilaian "Baik." Tidak ada responden yang merasa "Cukup" atau "Kurang," yang menunjukkan bahwa semua pegawai merasa aman dan terlindungi dalam lingkungan kerja mereka. Tingginya tingkat kepuasan ini mencerminkan komitmen institusi dalam menyediakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai, yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan moral dan kinerja. Keberadaan kebijakan dan prosedur yang efektif dalam mengelola aspek keamanan dan kesehatan kerja juga dapat berkontribusi pada kepuasan pegawai secara keseluruhan. Kesimpulannya, dengan mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai Gorontalo merasa sangat puas terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja, institusi ini telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai, sehingga perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan untuk menjaga tingkat kepuasan ini di masa depan.

B. Pembahasan

Dalam laporan kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo, hasil yang diperoleh menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi di berbagai aspek yang diteliti. Secara keseluruhan, survei ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan berbagai layanan yang diberikan oleh institusi. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan, kepuasan terhadap tugas dan fungsi yang dijalankan, serta fasilitas untuk pengembangan diri, semuanya mencerminkan komitmen institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil survei juga menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan ide dan gagasan melalui dialog dengan pimpinan, yang merupakan indikasi dari kultur organisasi yang inklusif dan partisipatif.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang baik dan konsisten dalam penegakan aturan juga menjadi faktor penting yang diidentifikasi dalam laporan ini. Tingginya tingkat kepuasan terhadap kepemimpinan di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa pimpinan berhasil menjalankan tugasnya dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik, serta menerapkan kebijakan yang jelas dan adil. Pemberian penghargaan atas prestasi serta hak-hak kesejahteraan pegawai menjadi pendorong motivasi yang signifikan, menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Meskipun terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian "Cukup" dan "Kurang," hal ini justru dapat menjadi catatan penting bagi institusi

untuk terus berupaya meningkatkan kualitas layanan administrasi dan sarana prasarana, agar semua pegawai dapat merasakan manfaat yang sama.

Aspek keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja yang sangat baik juga menjadi sorotan utama dalam laporan ini, di mana pegawai merasa terlindungi dan aman dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka. Hal ini menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, tidak hanya dari segi fasilitas fisik, tetapi juga dari segi kesejahteraan psikologis pegawai. Semua temuan ini menggambarkan bahwa institusi telah melakukan banyak hal positif dalam memberikan layanan administrasi umum dan sarana prasarana yang berkualitas.

Dari semua hasil yang diperoleh, terdapat beberapa poin kunci yang dapat disimpulkan. Pertama, mayoritas pegawai merasa puas dengan layanan yang diberikan, mencerminkan efektivitas kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan. Kedua, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai serta penghargaan yang tepat atas prestasi kerja menjadi faktor utama dalam menciptakan motivasi dan kepuasan kerja. Ketiga, aspek keamanan dan kesehatan kerja yang dijaga dengan baik memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, kesimpulan dari laporan ini adalah bahwa IAIN Sultan Amai Gorontalo telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Melalui peningkatan berkelanjutan dan responsif terhadap masukan pegawai, institusi ini memiliki potensi untuk terus meningkatkan kualitas layanan administrasi dan sarana prasarana, sehingga semua pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi institusi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil survei mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek layanan yang diberikan sangat memuaskan. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, kepemimpinan yang efektif, serta keamanan dan kesehatan kerja yang terjaga dengan baik. Penilaian positif ini mencerminkan keberhasilan institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan saling mendukung. Selain itu, terdapat keinginan pegawai untuk terus berkontribusi dan mengembangkan ide-ide melalui dialog yang terbuka dengan pimpinan. Meskipun ada beberapa area yang memerlukan perhatian, seperti meningkatkan sistem penghargaan dan komunikasi, secara keseluruhan, IAIN Sultan Amai Gorontalo telah menunjukkan komitmen yang kuat untuk mendukung kesejahteraan dan kepuasan tenaga kependidikan.

Survei ini juga menegaskan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi salah satu pilar penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Banyak pegawai yang merasakan dampak positif dari sarana dan prasarana yang tersedia, yang tidak hanya memudahkan pelaksanaan tugas, tetapi juga mendorong produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa institusi harus terus berinvestasi dalam pengembangan sarana prasarana guna memastikan bahwa pegawai memiliki akses yang optimal terhadap alat dan fasilitas yang mendukung pekerjaan mereka. Di samping itu, kepemimpinan yang baik di IAIN Sultan Amai Gorontalo menjadi faktor penentu dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif telah berhasil membangun kepercayaan antara pegawai dan pimpinan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif.

B. Rekomendasi

Untuk lebih lanjut meningkatkan kepuasan pegawai, institusi disarankan untuk lebih aktif dalam mengumpulkan umpan balik dari pegawai secara berkala, guna memahami lebih dalam tentang kebutuhan dan harapan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui forum diskusi atau survei lanjutan. Sebuah pendekatan yang lebih terstruktur dalam hal pengumpulan dan analisis umpan balik akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang apa yang menjadi perhatian pegawai, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat diambil dengan lebih

tepat. Dengan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, institusi juga dapat memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab pegawai terhadap lingkungan kerja mereka.

Selanjutnya, penting bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk memperkuat program penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, dengan memastikan sistem yang transparan dan adil, sehingga setiap pegawai merasa dihargai atas kontribusinya. Sistem penghargaan yang efektif akan meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat kinerja individu dan tim. Selain itu, institusi perlu terus meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, dengan menyediakan saluran yang lebih efektif untuk diskusi dan pengajuan ide. Melalui komunikasi yang baik, pegawai akan merasa lebih dihargai dan didengar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

C. Rencana Perbaikan

Untuk mencapai rekomendasi yang telah diajukan, perlu disusun rencana perbaikan yang sistematis dan terukur. Pertama, akan diadakan pertemuan rutin setiap semester untuk mendengarkan masukan pegawai dan membahas hasil survei kepuasan, sehingga dapat segera diambil langkah perbaikan yang tepat. Ini akan menciptakan sebuah budaya kerja yang lebih terbuka dan inklusif. Kedua, pengembangan sistem penghargaan akan dilakukan dengan melibatkan pegawai dalam proses perumusan kebijakan, sehingga sistem yang dihasilkan lebih sesuai dengan harapan mereka. Keterlibatan pegawai dalam menentukan kriteria penghargaan akan meningkatkan legitimasi sistem tersebut.

Ketiga, akan dibentuk tim komunikasi internal yang bertugas untuk menyampaikan informasi penting dan menjembatani komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta menyusun program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawai. Pelatihan ini tidak hanya akan meningkatkan kompetensi pegawai, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapi. Keempat, institusi juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap fasilitas dan sarana prasarana yang ada, untuk memastikan bahwa semua kebutuhan pegawai dapat terpenuhi secara optimal. Dalam hal ini, survei lanjutan dapat dilakukan untuk mengidentifikasi fasilitas yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

Dengan implementasi rencana perbaikan ini, diharapkan IAIN Sultan Amai Gorontalo dapat terus meningkatkan kualitas layanan administrasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga tenaga kependidikan dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai visi dan misi institusi. Kesimpulan dari laporan ini memberikan gambaran yang jelas tentang pencapaian saat ini serta langkah-langkah ke depan yang perlu diambil untuk

meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Membangun lingkungan kerja yang positif dan produktif adalah investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat tidak hanya bagi pegawai, tetapi juga bagi institusi secara keseluruhan.