



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**

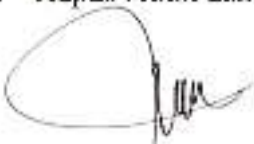




**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN AMAI GORONTALO**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

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

Kode Dokumen	: Monev/LPM/2022
Revisi	: -
Tanggal Penetapan	: 15 Desember 2022
Dibuat Oleh	: Kapus Audit dan Pengendalian Mutu  Sumarlita 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 penulis 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, 15 Desember 2022

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	26
BAB IV	28
PENUTUP	28
A. Kesimpulan	28
B. Rekomendasi	29
C. Rencana Perbaikan	30

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 akan 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>	240	26%
<i>Baik</i>	458	50%
<i>Cukup</i>	194	21%
<i>Kurang</i>	23	3%
<i>Total</i>	915	100%

Hasil survei menunjukkan bahwa 26% tenaga pendidikan menilai layanan administrasi dan sarana-prasarana sebagai "Sangat Baik," yang mencerminkan kinerja positif dalam aspek tertentu. Namun, 50% responden memberikan penilaian "Baik," menunjukkan adanya kepuasan yang lebih dari cukup, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Sekitar

21% merasa "Cukup," menandakan beberapa ketidakpuasan moderat yang perlu ditangani. Hanya 3% yang menilai "Kurang," mengindikasikan bahwa meskipun jumlahnya kecil, ada tenaga pendidikan yang merasa tidak puas, dan hal ini perlu diperhatikan untuk perbaikan lebih lanjut. Data ini memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat kepuasan yang perlu menjadi perhatian institusi untuk meningkatkan kualitas layanan di masa mendatang.

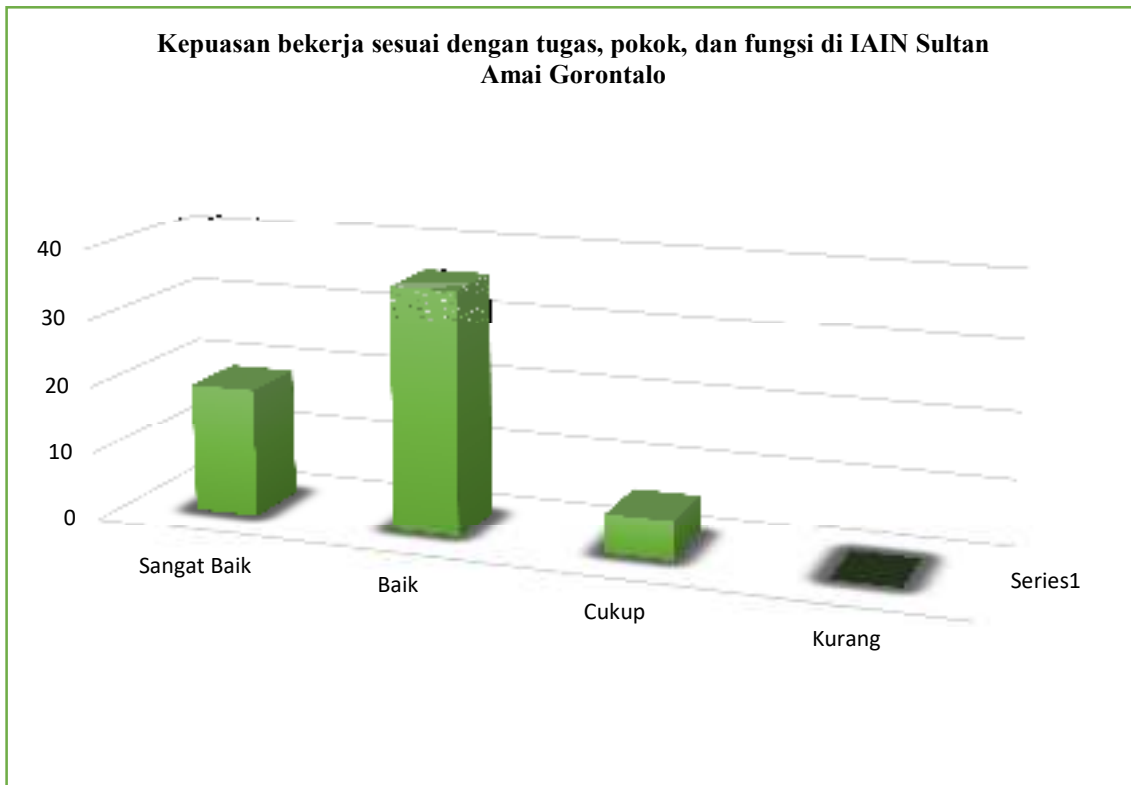
Berdasarkan hasil diatas berikut ini adalah gambaran secara rinci mengenai hasil survei kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo :

1. Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Pendukung Dalam Bekerja



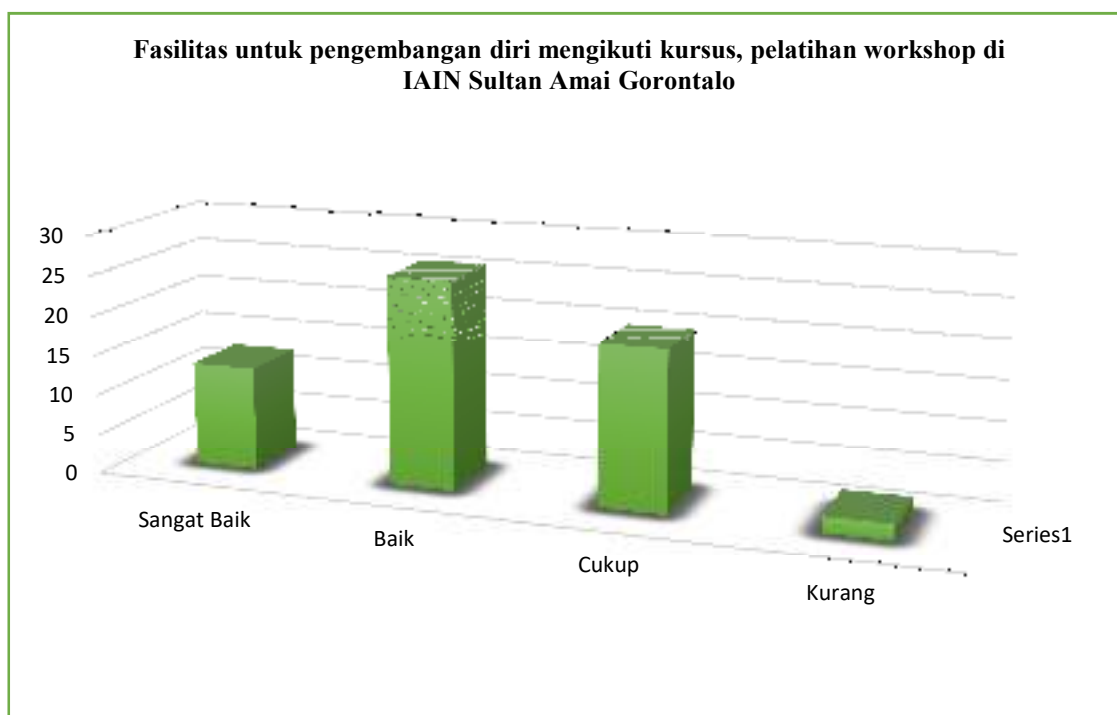
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei tentang ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dalam bekerja di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa dari 61 responden, 16 orang memberikan penilaian "Sangat Baik," mengindikasikan bahwa 26% dari mereka merasa sangat puas dengan kondisi fasilitas yang ada. Sebanyak 30 responden, atau 49%, menilai "Baik," yang berarti mereka merasa fasilitas yang tersedia cukup memadai dan sesuai kebutuhan mereka. Di sisi lain, 14 responden (23%) memberikan penilaian "Cukup," menunjukkan bahwa meskipun fasilitas bisa digunakan, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Hanya 1 responden (2%) yang menilai "Kurang," menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait ketersediaan atau kualitas sarana dan prasarana. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup positif, namun tetap memerlukan evaluasi pada aspek-aspek yang dinilai kurang untuk meningkatkan efektivitas sarana dan prasarana di lingkungan kerja IAIN Sultan Amai Gorontalo.

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



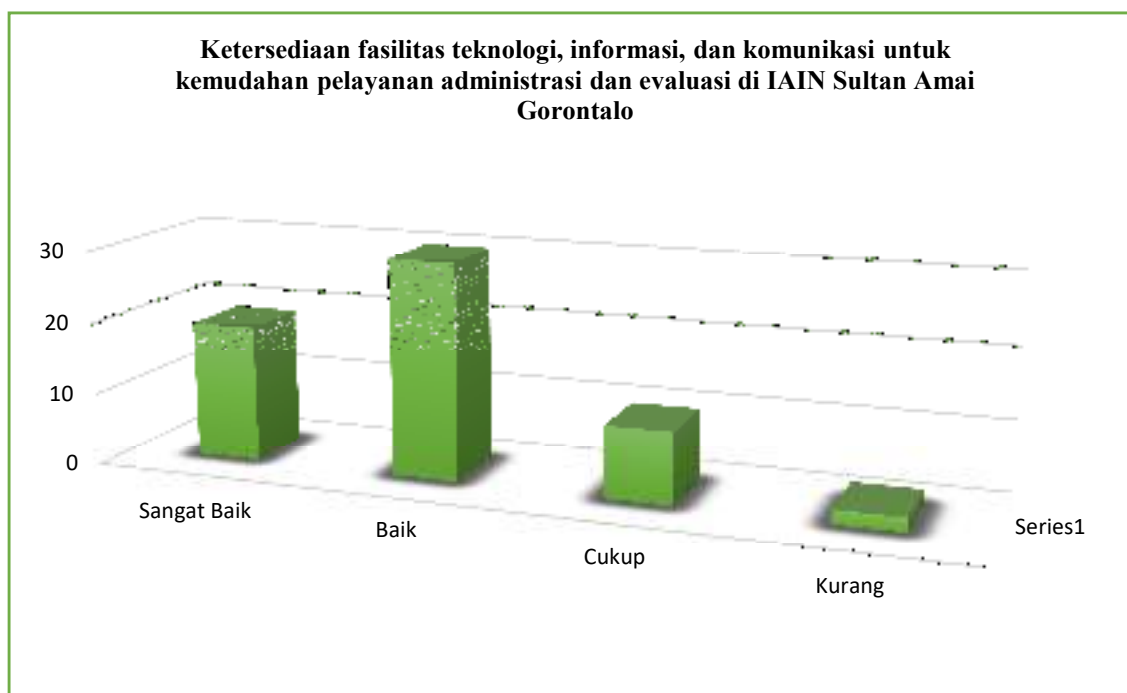
Berdasarkan grafik di atas, hasil survei mengenai kepuasan tenaga kependidikan dalam bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi di IAIN Sultan Amai menunjukkan bahwa dari total 61 responden, sebanyak 19 orang (31%) merasa "Sangat Baik" dan 36 orang (59%) merasa "Baik," menunjukkan mayoritas responden merasa cukup puas dengan kesesuaian pekerjaan mereka terhadap tugas, pokok, dan fungsi yang diamanahkan. Hanya 6 responden (10%) yang menilai "Cukup," menunjukkan ada beberapa aspek yang dapat ditingkatkan terkait kesesuaian tugas yang mereka jalankan dengan ekspektasi atau harapan mereka, namun tidak ada yang memberikan penilaian "Kurang." Hal ini mencerminkan bahwa secara keseluruhan, tenaga kependidikan merasa bahwa tugas-tugas yang diberikan cukup sesuai dan mendukung kinerja mereka. Namun, perlu evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan mereka, terutama bagi yang merasa tingkat kesesuaian tugasnya masih berada di kategori cukup.

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



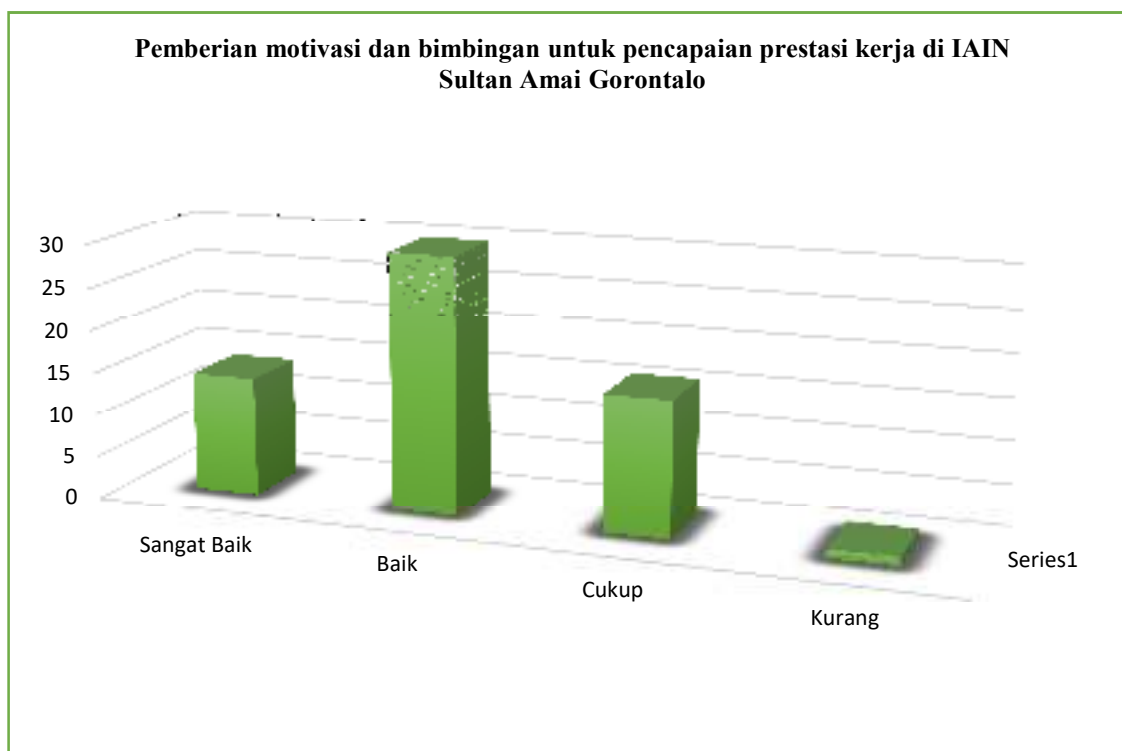
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap fasilitas pengembangan diri, seperti kursus, pelatihan, dan workshop di IAIN Sultan Amai, menunjukkan variasi tingkat kepuasan. Dari 61 responden, 13 orang (21%) menilai fasilitas ini sebagai "Sangat Baik," dan 26 orang (43%) merasa "Baik," menunjukkan bahwa mayoritas merasa cukup puas dengan kesempatan dan dukungan pengembangan diri yang diberikan. Namun, 20 responden (33%) memberikan penilaian "Cukup," dan 2 responden (3%) menilai "Kurang," yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa tenaga kependidikan yang merasa bahwa fasilitas pengembangan diri belum sepenuhnya memenuhi harapan atau kebutuhan mereka. Hasil ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam penyediaan program pengembangan diri, baik dari segi aksesibilitas, keterjangkauan, maupun relevansi pelatihan dengan kebutuhan tenaga kependidikan. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, institusi dapat meningkatkan kepuasan dan mendukung pengembangan kompetensi tenaga kependidikan secara lebih optimal.

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



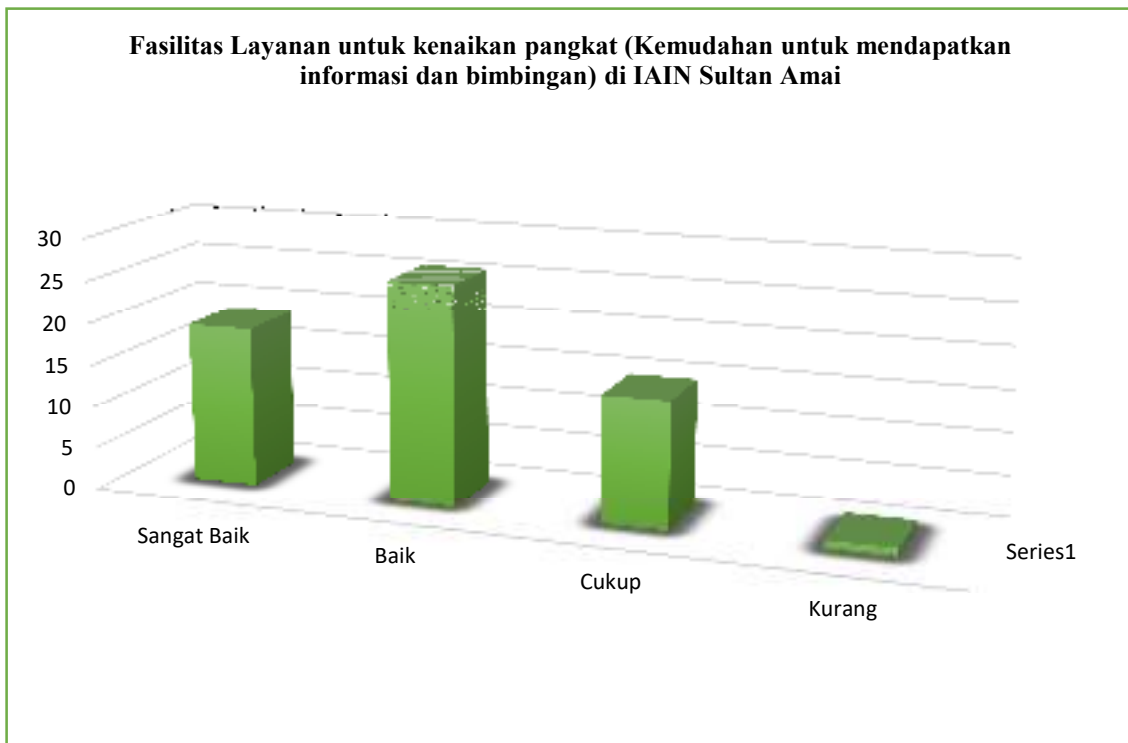
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai ketersediaan fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi untuk kemudahan pelayanan administrasi dan evaluasi di IAIN Sultan Amai menunjukkan bahwa mayoritas responden cukup puas dengan layanan yang diberikan. Dari 61 responden, 19 orang (31%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sementara 30 orang (49%) menilai "Baik," yang secara keseluruhan mencerminkan bahwa 80% responden merasa fasilitas ini mendukung kebutuhan mereka. Namun, terdapat pula 10 responden (16%) yang memberikan penilaian "Cukup," dan 2 orang (3%) yang menilai "Kurang." Temuan ini menunjukkan bahwa, meskipun sebagian besar tenaga kependidikan merasa fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi sudah memadai, ada ruang untuk peningkatan lebih lanjut agar seluruh staf dapat merasakan manfaat maksimal, terutama dalam mendukung pelayanan administrasi dan evaluasi yang lebih efisien dan terpadu.

5. Pemberian Motivasi Dan Bimbingan Untuk Pencapaian Prestasi Kerja



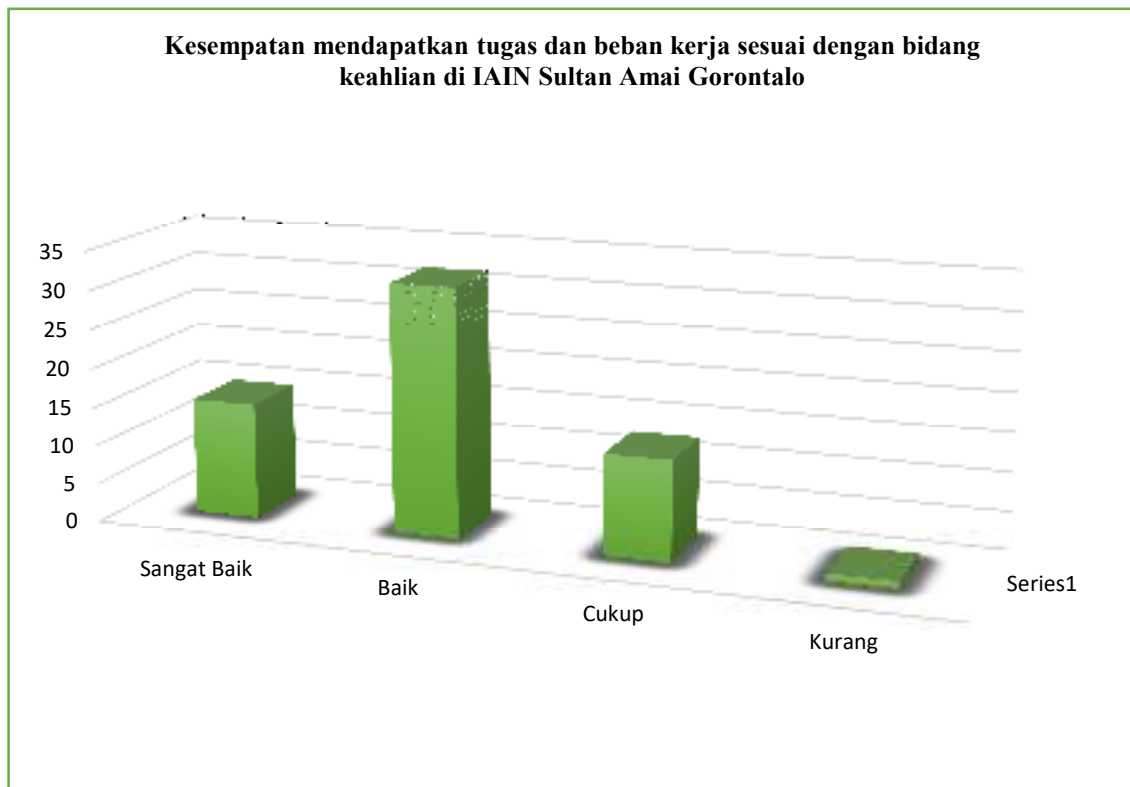
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei tentang pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kerja di IAIN Sultan Amai menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan merasa cukup didukung dalam aspek ini. Dari 61 responden, 14 orang (23%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sedangkan 30 orang (49%) menilai "Baik," yang menunjukkan bahwa hampir tiga perempat dari total responden menganggap motivasi dan bimbingan yang diberikan sudah memadai. Namun, terdapat 16 responden (26%) yang menilai "Cukup" dan 1 orang (2%) yang menilai "Kurang," yang mengindikasikan adanya kebutuhan untuk peningkatan dalam pendekatan bimbingan atau motivasi. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya perbaikan dalam pemberian motivasi yang lebih intensif dan bimbingan yang lebih personal untuk membantu tenaga kependidikan dalam pencapaian prestasi kerja yang optimal.

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



Berdasarkan grafik diatas, hasil survei terkait fasilitas layanan untuk kenaikan pangkat di IAIN Sultan Amai menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan merasa cukup terbantu dengan kemudahan akses informasi dan bimbingan dalam proses kenaikan pangkat. Dari 61 responden, 19 orang (31%) menilai layanan ini "Sangat Baik," dan 26 orang (43%) menilai "Baik," yang berarti hampir tiga perempat responden mengapresiasi layanan yang disediakan. Namun, ada juga 15 orang (25%) yang memberikan penilaian "Cukup," dan 1 responden (2%) yang menilai "Kurang," menunjukkan bahwa beberapa tenaga kependidikan masih menghadapi tantangan dalam mendapatkan informasi atau bimbingan yang dibutuhkan untuk proses kenaikan pangkat. Hasil ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan aksesibilitas dan transparansi informasi serta bimbingan yang lebih intensif agar semua tenaga kependidikan merasa didukung dalam upaya pengembangan karier mereka.

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



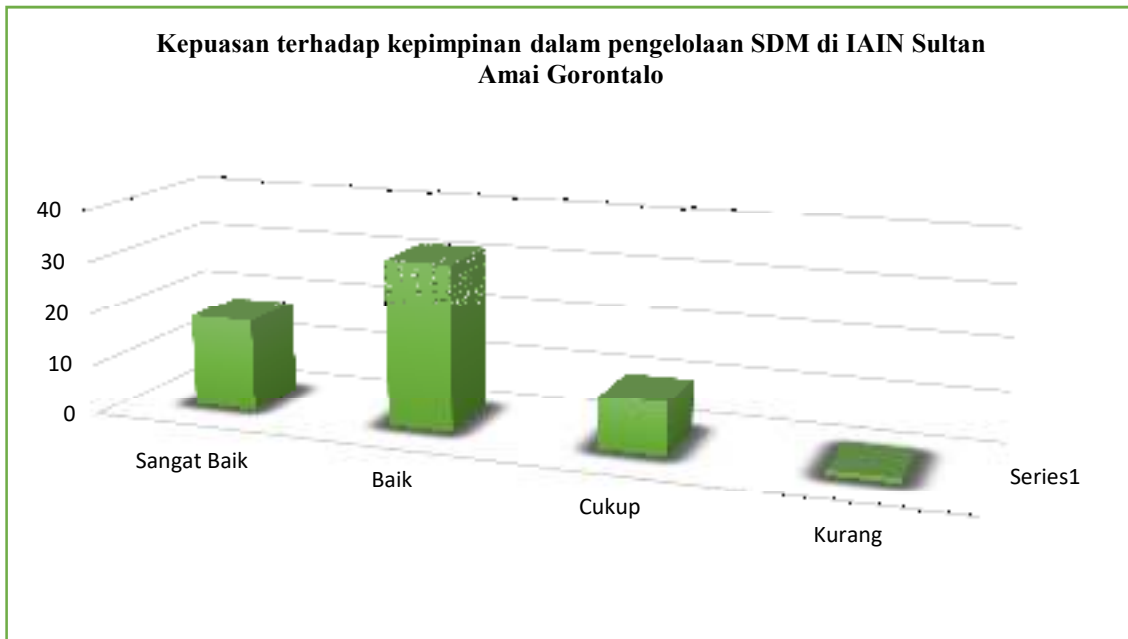
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei terkait kesempatan mendapatkan tugas dan beban kerja sesuai dengan bidang keahlian menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 32 orang (52%), menilai layanan ini sebagai "Baik," dan 15 orang (25%) menganggapnya "Sangat Baik." Hal ini mencerminkan adanya kesesuaian yang signifikan antara tugas yang diberikan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kependidikan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kepuasan kerja mereka. Meskipun demikian, terdapat 13 orang (21%) yang memberikan penilaian "Cukup," serta 1 responden (2%) yang menilai "Kurang," menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Beberapa tenaga kependidikan mungkin masih merasa bahwa tugas yang mereka terima tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensi mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk terus mengevaluasi distribusi tugas dan memberikan pelatihan yang relevan, sehingga semua tenaga kependidikan dapat berkontribusi secara optimal sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

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



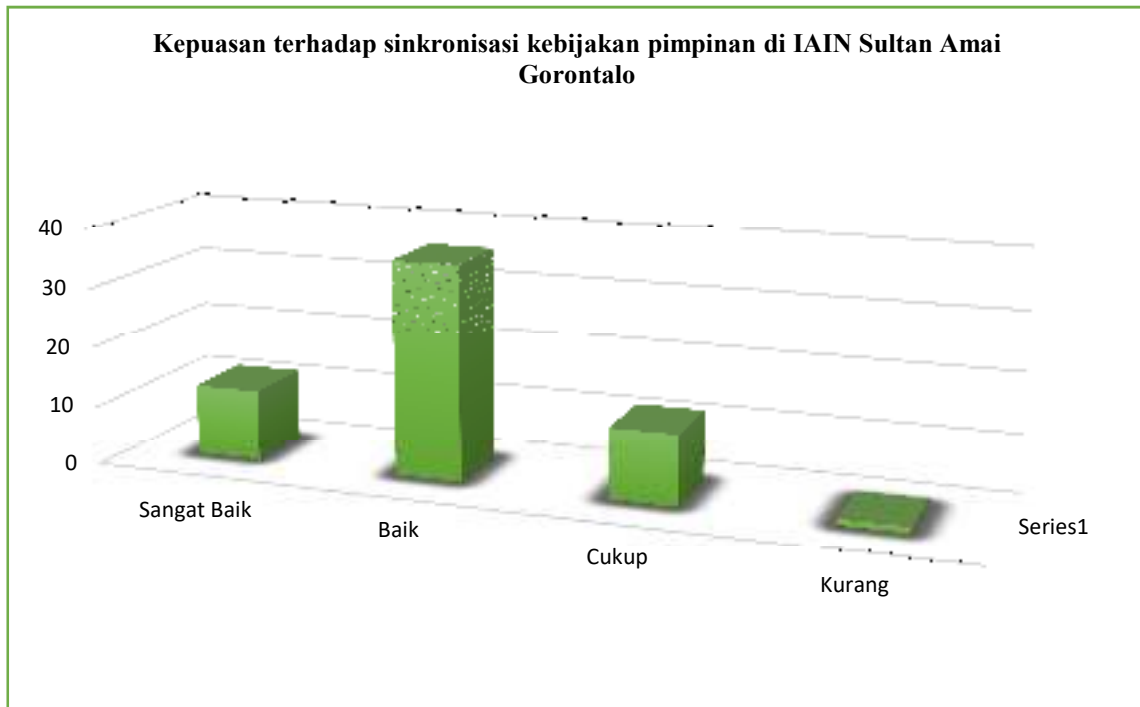
Hasil survei mengenai kesempatan untuk mengembangkan ide/gagasan serta berdialog dengan pimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kesempatan yang diberikan. Sebanyak 30 responden (49%) menilai kesempatan tersebut sebagai "Baik," dan 13 responden (21%) menilainya "Sangat Baik." Hasil ini menunjukkan bahwa hampir tiga perempat responden menganggap dialog dan pengembangan ide bersama pimpinan sebagai hal yang cukup terbuka dan tersedia. Namun, masih terdapat 14 responden (23%) yang menilai kategori ini sebagai "Cukup," serta 4 responden (7%) yang menilai "Kurang," yang mengindikasikan bahwa sebagian tenaga kependidikan merasa terbatas dalam mengemukakan ide atau berdiskusi langsung dengan pimpinan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan komunikasi yang lebih inklusif dan kesempatan yang lebih luas untuk dialog bagi semua tenaga kependidikan, agar mereka merasa didengar dan dapat memberikan kontribusi penuh dalam lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

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



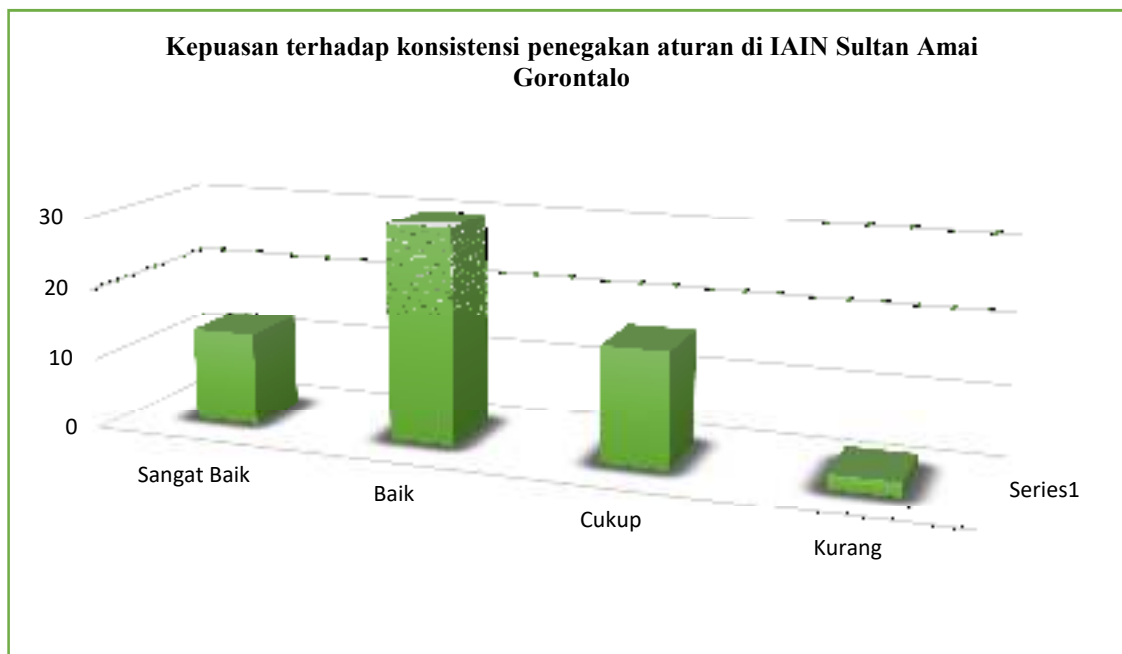
Berdasarkan grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa cukup puas dengan kepemimpinan yang ada. Sebanyak 32 responden (52%) memberikan penilaian "Baik," sementara 18 responden (30%) menilai "Sangat Baik." Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari 80% responden merasa bahwa pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pihak kepemimpinan sudah berjalan dengan cukup baik dan sesuai harapan. Namun, terdapat 10 responden (16%) yang menilai aspek ini "Cukup," dan 1 responden (2%) yang menilai "Kurang," yang menunjukkan bahwa ada sebagian kecil tenaga kependidikan yang merasa bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal pengelolaan SDM. Untuk mencapai kepuasan yang lebih menyeluruh, pihak kepemimpinan bisa mempertimbangkan untuk meningkatkan komunikasi, keterbukaan, dan dukungan bagi pengembangan individu sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung potensi penuh setiap tenaga kependidikan.

10. Kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan



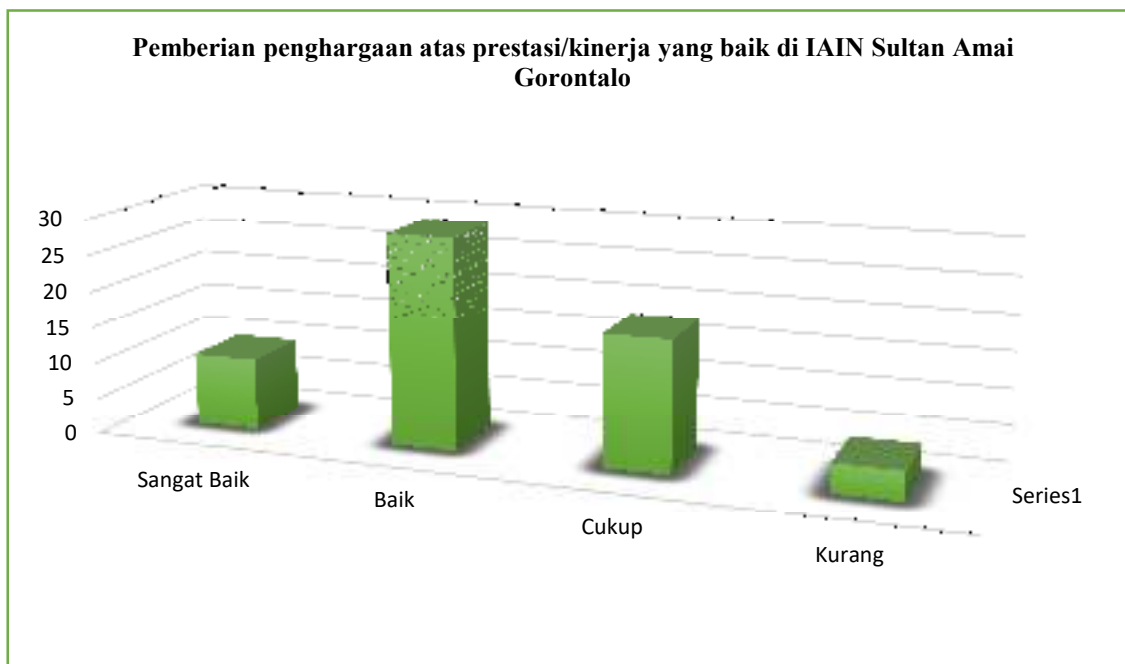
Hasil survei mengenai kepuasan terhadap sinkronisasi kebijakan pimpinan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap kebijakan yang diterapkan. Sebanyak 36 responden (59%) menilai sinkronisasi kebijakan ini sebagai "Baik," dan 12 responden (20%) menilai "Sangat Baik," yang mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan merasa bahwa kebijakan pimpinan sudah cukup selaras dengan kebutuhan dan harapan mereka. Di sisi lain, terdapat 12 responden (20%) yang memberikan penilaian "Cukup," dan 1 responden (2%) yang menilai "Kurang." Hal ini menunjukkan bahwa ada sebagian kecil tenaga kependidikan yang merasa sinkronisasi kebijakan belum sepenuhnya optimal, mungkin karena kurangnya konsistensi atau komunikasi mengenai implementasi kebijakan di lapangan. Untuk meningkatkan kepuasan secara menyeluruh, pimpinan bisa memperkuat mekanisme koordinasi dan komunikasi agar kebijakan yang dirumuskan dapat diterapkan dengan lebih konsisten dan merata di seluruh lapisan organisasi.

11. Kepuasan Terhadap Konsistensi Penegakan Aturan



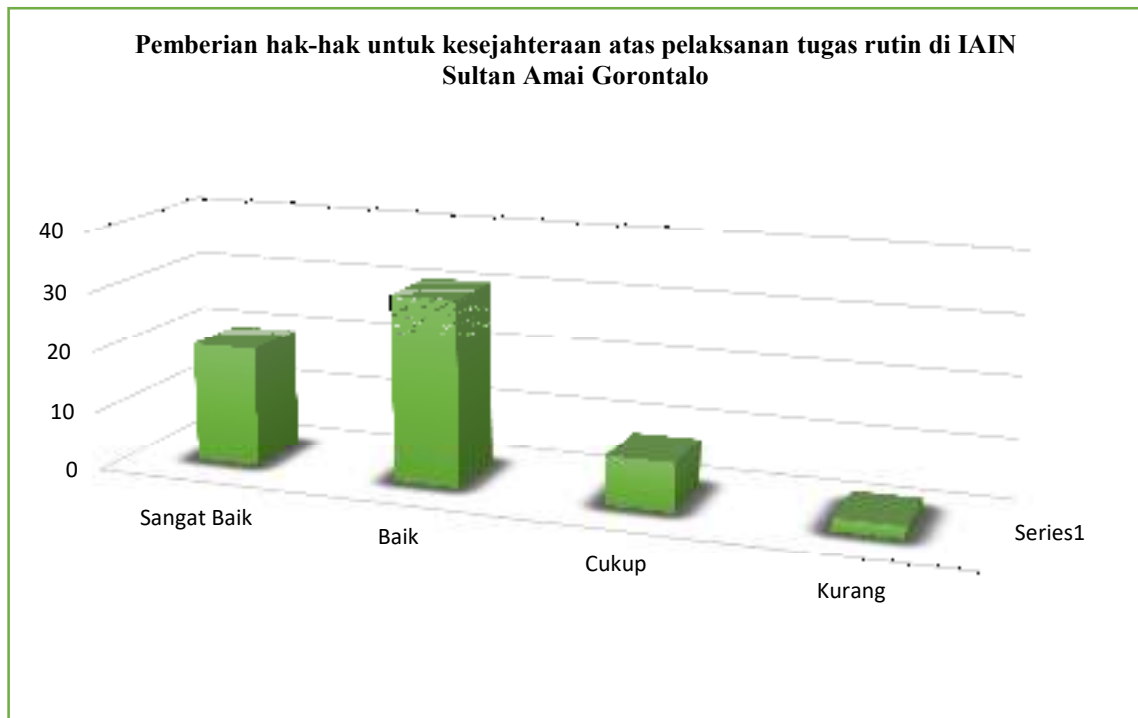
Hasil survei mengenai kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas dengan penerapan aturan yang berlaku. Sebanyak 30 responden (49%) menilai konsistensi penegakan aturan sebagai "Baik," dan 13 responden (21%) menilai "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa sekitar 70% responden melihat adanya upaya yang cukup baik dalam menegakkan aturan secara konsisten. Namun, terdapat 16 responden (26%) yang memberikan penilaian "Cukup" dan 2 responden (3%) yang menilai "Kurang," yang mengindikasikan bahwa sejumlah tenaga kependidikan masih merasakan ketidakkonsistenan dalam penegakan aturan. Ketidakkonsistenan ini dapat memengaruhi persepsi keadilan dan kepastian hukum dalam organisasi, yang pada gilirannya bisa berdampak pada motivasi dan disiplin kerja. Untuk meningkatkan kepuasan, pimpinan dapat berfokus pada penerapan aturan secara lebih merata dan transparan, serta memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikan memahami pentingnya aturan yang diberlakukan dan konsekuensi dari pelanggaran, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih adil dan teratur.

12. Pemberian Penghargaan Atas Prestasi Atau Kinerja Yang Baik



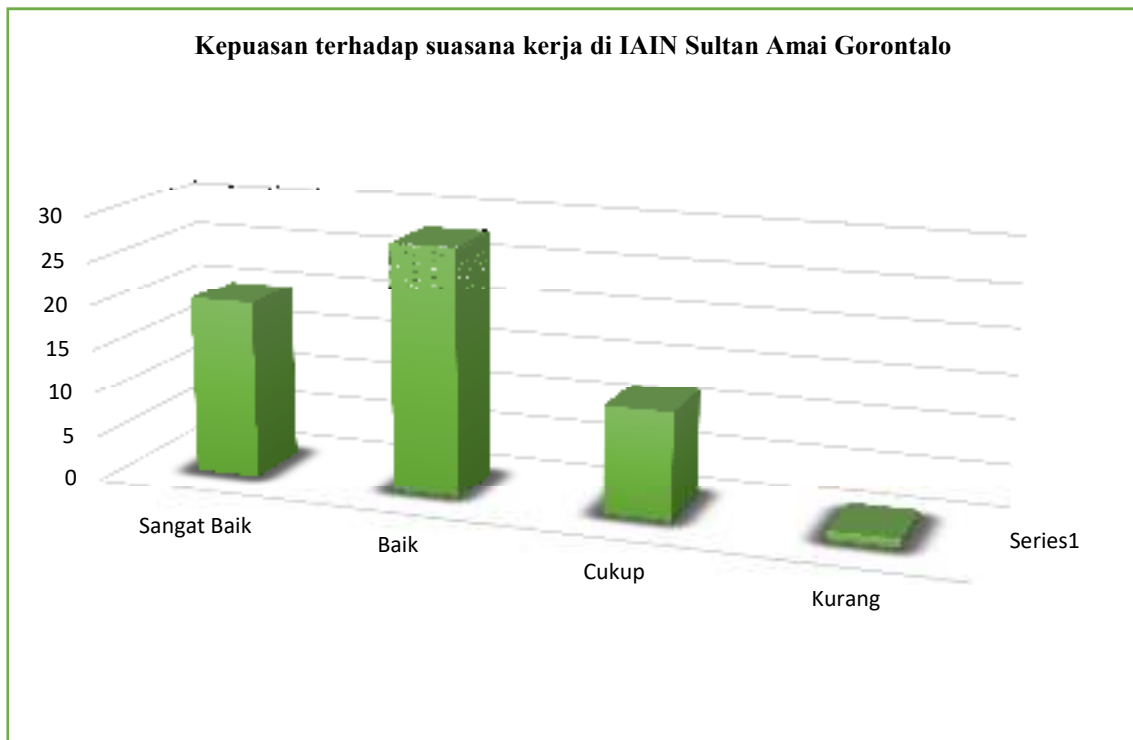
Hasil survei mengenai kepuasan terhadap pemberian penghargaan atas prestasi atau kinerja yang baik menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa penghargaan tersebut sudah cukup diberikan, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Sebanyak 29 responden (48%) menilai pemberian penghargaan sebagai "Baik," dan 10 responden (16%) menilainya "Sangat Baik," yang berarti lebih dari separuh tenaga kependidikan merasa puas dengan sistem penghargaan yang ada. Namun, terdapat 18 responden (30%) yang menilai aspek ini sebagai "Cukup," dan 4 responden (6%) yang menilai "Kurang," menunjukkan bahwa sekitar sepertiga responden merasa bahwa penghargaan atas prestasi atau kinerja yang baik masih belum konsisten atau merata. Hal ini dapat mengindikasikan adanya persepsi ketidakadilan atau kurangnya transparansi dalam proses penghargaan, yang bisa berdampak pada motivasi tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan kepuasan, institusi dapat mengembangkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur, transparan, dan merata, serta memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan memahami kriteria dan mekanisme pemberian penghargaan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

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



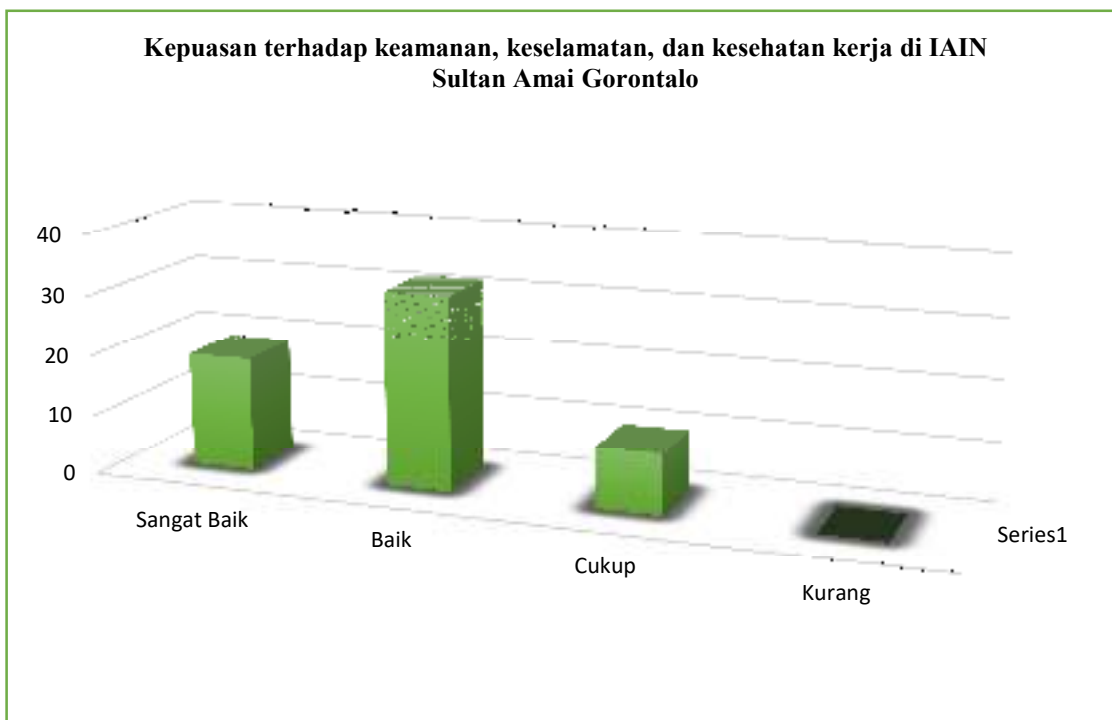
Hasil survei mengenai pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa cukup puas dengan kesejahteraan yang diberikan. Sebanyak 31 responden (51%) menilai aspek ini sebagai "Baik," dan 20 responden (33%) menilainya "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa 84% tenaga kependidikan merasa kesejahteraan mereka terpenuhi dengan baik dalam menjalankan tugas rutin. Hal ini mencerminkan komitmen institusi dalam memberikan hak-hak kesejahteraan yang memadai bagi tenaga kependidikan. Namun, ada juga 8 responden (13%) yang menilai "Cukup" dan 2 responden (3%) yang menilai "Kurang," yang menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil yang merasa kesejahteraan mereka belum sepenuhnya terpenuhi. Beberapa di antara mereka mungkin menginginkan peningkatan dalam aspek tertentu dari hak-hak kesejahteraan, seperti tunjangan, fasilitas kerja, atau insentif lainnya. Untuk mencapai kepuasan yang lebih menyeluruh, institusi dapat mempertimbangkan peningkatan fasilitas kesejahteraan secara berkelanjutan, serta memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan mendapatkan akses yang setara dan transparan terhadap hak-hak kesejahteraan yang mereka terima.

14. Kepuasan Terhadap Suasana Kerja



Hasil survei mengenai kepuasan terhadap suasana kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Sebanyak 28 responden (46%) menilai suasana kerja sebagai "Baik," dan 20 responden (33%) menilainya "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa hampir 80% tenaga kependidikan merasa suasana kerja yang ada sudah mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka. Suasana kerja yang positif ini mungkin mencakup faktor-faktor seperti hubungan antarpegawai yang harmonis, dukungan dari atasan, serta lingkungan fisik yang kondusif. Meskipun demikian, terdapat 12 responden (20%) yang menilai aspek ini sebagai "Cukup," dan 1 responden (2%) yang menilai "Kurang," yang mengindikasikan bahwa ada sebagian kecil yang masih merasakan adanya kekurangan, mungkin terkait interaksi sosial, fasilitas fisik, atau dukungan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan secara menyeluruh, institusi dapat melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala terhadap elemen-elemen yang memengaruhi suasana kerja, seperti peningkatan fasilitas kerja, kegiatan kebersamaan, atau program kesejahteraan psikologis, sehingga seluruh tenaga kependidikan dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung kinerja optimal dan kenyamanan.

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



Hasil survei mengenai kepuasan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja yang disediakan menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan fasilitas yang ada. Sebanyak 32 responden (52%) menilai aspek ini sebagai "Baik," dan 19 responden (31%) menilainya "Sangat Baik," menunjukkan bahwa lebih dari 80% tenaga kependidikan merasa bahwa institusi telah memberikan perhatian yang cukup terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran yang baik dari pihak institusi dalam menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, baik melalui fasilitas fisik yang memadai maupun penerapan prosedur keselamatan. Di sisi lain, 10 responden (16%) menilai aspek ini sebagai "Cukup," yang menunjukkan adanya harapan untuk perbaikan lebih lanjut, mungkin dalam bentuk peningkatan fasilitas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), pelatihan terkait keselamatan kerja, atau pemeriksaan kesehatan rutin. Dengan tidak adanya penilaian "Kurang," institusi dapat fokus pada peningkatan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh tenaga kependidikan merasa aman dan sehat dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan merasa lebih terlindungi.

B. Pembahasan

Dari hasil survei yang disajikan, terlihat bahwa mayoritas tenaga kependidikan di IAIN Sultan Amai Gorontalo umumnya merasa cukup puas dengan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana yang tersedia. Namun, terdapat variasi kepuasan di berbagai aspek yang mencerminkan adanya area yang masih memerlukan peningkatan untuk mencapai kepuasan yang lebih tinggi. Dalam aspek ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, misalnya, mayoritas tenaga kependidikan merasa fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai, namun terdapat beberapa yang mengharapkan peningkatan kualitas atau jumlah fasilitas agar lebih sesuai dengan kebutuhan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun institusi telah menyediakan fasilitas dasar, ada kebutuhan untuk melakukan penyesuaian yang lebih spesifik guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas tenaga kependidikan.

Pada aspek lain, seperti kesesuaian tugas dengan pokok dan fungsi yang diberikan, sebagian besar tenaga kependidikan merasa bahwa tugas yang mereka jalankan sudah sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini positif karena menunjukkan bahwa penugasan yang diberikan mampu mendukung kinerja optimal. Namun, beberapa responden mengindikasikan bahwa mereka masih membutuhkan penyesuaian lebih lanjut untuk memastikan semua tugas benar-benar sesuai dengan bidang keahlian. Peningkatan dalam penugasan ini, misalnya, dapat dilakukan melalui pelatihan atau bimbingan yang lebih personal sehingga tenaga kependidikan merasa lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih efisien sesuai dengan kapasitas masing-masing.

Kemudian, dalam hal fasilitas pengembangan diri, mayoritas responden merasa cukup puas, tetapi masih ada tenaga kependidikan yang merasa fasilitas pengembangan diri, seperti pelatihan atau workshop, belum sepenuhnya optimal. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dalam memperbaiki aksesibilitas dan relevansi pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga kependidikan. Dengan memberikan akses yang lebih merata dan dukungan yang relevan, institusi diharapkan dapat membantu tenaga kependidikan meningkatkan kualifikasi dan keterampilan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja.

Aspek lain yang menjadi perhatian adalah ketersediaan fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi, yang mayoritas dinilai positif namun tetap menyisakan ruang perbaikan. Penggunaan teknologi yang optimal dalam pelayanan administrasi dapat memudahkan tugas sehari-hari dan meningkatkan efisiensi kerja. Begitu pula dalam hal pemberian motivasi dan bimbingan, sebagian besar tenaga kependidikan merasa didukung, tetapi beberapa responden menilai bimbingan yang diberikan perlu diperkuat untuk membantu mereka mencapai

prestasi kerja yang lebih baik. Dukungan ini dapat berupa pendekatan yang lebih intensif dalam motivasi atau personalisasi bimbingan, yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan.

Selain itu, dalam hal layanan kenaikan pangkat, meskipun sebagian besar responden memberikan tanggapan positif, masih terdapat tenaga kependidikan yang merasa kesulitan dalam mendapatkan informasi dan bimbingan yang diperlukan. Untuk mengatasi hal ini, institusi perlu mengembangkan mekanisme komunikasi dan transparansi informasi yang lebih baik, sehingga semua tenaga kependidikan dapat merasakan akses yang sama dalam pengembangan karier mereka. Begitu juga dalam sinkronisasi kebijakan pimpinan, institusi perlu memperkuat konsistensi kebijakan dan penyampaian informasi agar dapat memenuhi ekspektasi seluruh tenaga kependidikan.

Secara keseluruhan, hasil survei ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas tenaga kependidikan merasa puas dengan layanan dan fasilitas yang ada, masih terdapat berbagai aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kepuasan yang lebih komprehensif. Langkah-langkah perbaikan, seperti peningkatan fasilitas, peningkatan komunikasi, dan konsistensi dalam implementasi kebijakan, akan sangat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga tenaga kependidikan dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif. Institusi juga perlu melakukan evaluasi berkelanjutan agar setiap program peningkatan yang diterapkan dapat disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan harapan tenaga kependidikan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, telah diidentifikasi berbagai faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Dari analisis yang dilakukan, terbukti bahwa komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam menciptakan alur informasi yang lancar di dalam organisasi. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai jembatan untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat antar anggota tim. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, setiap individu merasa lebih terlibat dan terinformasi mengenai tujuan bersama, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, motivasi karyawan juga terbukti sebagai faktor krusial dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa termotivasi tidak hanya berusaha untuk mencapai target, tetapi juga berkontribusi dengan ide-ide inovatif yang dapat membawa perubahan positif bagi organisasi. Rasa memiliki yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi memicu karyawan untuk melakukan yang terbaik, sehingga meningkatkan hasil kerja yang dihasilkan.

Budaya kerja yang positif juga memainkan peran yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana kolaborasi dan saling menghargai menjadi norma, menciptakan suasana yang produktif dan inovatif. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman di tempat kerja, mereka lebih cenderung untuk berinovasi dan berkontribusi secara maksimal. Dalam hal ini, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk membentuk dan memelihara budaya kerja yang sehat.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa implementasi teknologi informasi yang tepat dapat mempercepat alur kerja dan meningkatkan efisiensi. Di era digital saat ini, teknologi tidak hanya sekadar alat bantu, tetapi telah menjadi bagian integral dari setiap proses bisnis. Dengan memanfaatkan teknologi informasi yang sesuai, organisasi dapat mengotomatiskan proses-proses tertentu, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas administratif, dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada kegiatan yang lebih strategis. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga meminimalisir risiko kesalahan manusia, sehingga menghasilkan output yang lebih berkualitas.

Secara keseluruhan, kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada struktur dan prosedur yang ada, tetapi juga pada aspek manusiawi dan interaksi antar individu di dalam organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi harus melibatkan

pendekatan holistik yang mencakup semua elemen ini. Diperlukan sinergi antara teknologi, budaya kerja, dan motivasi karyawan untuk menciptakan sebuah ekosistem yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks ini, semua pihak dalam organisasi, mulai dari manajemen hingga karyawan, memiliki peran dan tanggung jawab untuk saling mendukung dan berkolaborasi dalam mencapai keberhasilan bersama.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat sejumlah rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh manajemen organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Rekomendasi utama yang dihasilkan adalah pengembangan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan komunikasi dan kolaborasi antar tim. Program ini penting untuk meningkatkan interaksi positif di antara anggota tim, yang pada gilirannya dapat meminimalisir kesalahpahaman yang sering kali menghambat produktivitas. Melalui pelatihan yang dirancang khusus, anggota tim dapat belajar teknik-teknik komunikasi yang efektif, seperti mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menyampaikan ide-ide dengan jelas. Selain itu, workshop yang melibatkan simulasi tim dapat memberikan kesempatan bagi peserta untuk berlatih dalam situasi yang mirip dengan tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja sehari-hari.

Rekomendasi selanjutnya adalah manajemen perlu secara konsisten memberikan insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul. Insentif ini tidak hanya berupa bonus finansial, tetapi juga pengakuan dalam bentuk penghargaan atau peluang pengembangan karir. Dengan memberikan pengakuan atas prestasi, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkontribusi. Hal ini dapat menciptakan budaya yang mendorong kompetisi sehat di dalam organisasi, di mana setiap individu merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka diakui dan dihargai. Pemberian penghargaan yang terencana dan adil akan membantu menciptakan motivasi intrinsik, yang merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja jangka panjang.

Selain itu, peningkatan implementasi teknologi informasi juga merupakan hal yang sangat diperlukan. Manajemen harus melakukan evaluasi berkala terhadap sistem yang digunakan, memastikan bahwa teknologi yang diadopsi masih relevan dan efektif dalam mendukung proses kerja. Dengan pesatnya perkembangan teknologi, penting untuk melakukan update dan pelatihan berkala untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Sistem manajemen yang efisien tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mengurangi beban kerja administratif, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada tugas strategis yang memberikan dampak besar bagi

organisasi. Penggunaan alat kolaborasi digital juga dapat membantu tim untuk bekerja lebih efektif, terutama dalam konteks kerja jarak jauh yang semakin umum saat ini.

Manajemen juga perlu menciptakan budaya kerja yang inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berinovasi. Budaya inklusif bukan hanya tentang keberagaman, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana setiap suara didengar dan dihargai. Ini dapat dilakukan dengan cara mendorong partisipasi aktif dalam diskusi, memberikan kesempatan kepada semua anggota tim untuk menyampaikan ide, dan mengakui kontribusi individu tanpa memandang latar belakang. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki tempat dan peran yang signifikan dalam organisasi, mereka cenderung untuk lebih terlibat dan berkomitmen pada tujuan bersama. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga akan mendorong kreativitas dan inovasi di dalam tim, yang sangat penting dalam dunia bisnis yang terus berubah.

Akhirnya, disarankan agar manajemen mengadopsi pendekatan berbasis data untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan dan tim secara keseluruhan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data terkait kinerja, manajemen dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan merumuskan strategi yang lebih tepat sasaran. Penggunaan metrik kinerja yang jelas dan terukur akan memungkinkan organisasi untuk merespons dengan cepat terhadap tantangan yang muncul dan memastikan bahwa semua upaya yang dilakukan dapat diukur keberhasilannya.

C. Rencana Perbaikan

Sebagai langkah perbaikan yang berkelanjutan, penting bagi organisasi untuk menyusun rencana strategis yang komprehensif dan terukur sebagai respons terhadap temuan dari penelitian ini. Rencana perbaikan ini harus dirancang tidak hanya untuk mengatasi masalah yang telah diidentifikasi, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang lebih produktif, inovatif, dan inklusif di masa depan. Salah satu komponen utama dari rencana ini adalah kegiatan evaluasi rutin yang akan menilai efektivitas komunikasi antar departemen dan sistem yang ada. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui pengukuran kinerja tim, penilaian terhadap alur informasi, dan identifikasi potensi hambatan yang dapat mengganggu kolaborasi. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, manajemen dapat mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang apakah kebijakan yang diterapkan selama ini sudah efektif atau perlu dilakukan perbaikan lebih lanjut.

Dalam konteks ini, penting juga untuk menciptakan forum diskusi yang melibatkan karyawan dari berbagai tingkatan. Forum ini dapat berfungsi sebagai platform bagi karyawan untuk memberikan masukan dan berbagi pengalaman terkait proses kerja serta kebijakan

yang diterapkan. Dengan cara ini, suara setiap individu di dalam organisasi akan didengar, dan manajemen dapat memperoleh perspektif yang beragam tentang bagaimana kebijakan dan proses tersebut berdampak di lapangan. Diskusi yang terbuka tidak hanya akan memicu inovasi, tetapi juga akan membangun rasa kepemilikan di antara karyawan, sehingga mereka merasa lebih terlibat dalam perjalanan organisasi. Selain itu, forum ini dapat menjadi ruang bagi pengembangan ide-ide baru yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi.

Selanjutnya, penerapan survei kepuasan karyawan secara berkala sangat dianjurkan untuk memberikan wawasan yang berharga mengenai kondisi budaya kerja dan tingkat motivasi karyawan. Survei ini seharusnya dirancang untuk menilai berbagai aspek, mulai dari kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hingga persepsi terhadap manajemen. Dengan mengumpulkan data ini, organisasi dapat memahami area mana yang perlu diperbaiki dan mana yang sudah berfungsi dengan baik. Hasil survei dapat digunakan untuk merumuskan strategi yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Survei kepuasan ini juga menunjukkan komitmen manajemen untuk mendengarkan dan merespons kebutuhan karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

Selain itu, rencana perbaikan harus mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Program ini tidak hanya harus berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada keterampilan interpersonal yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif di dalam tim. Dengan melatih karyawan untuk menjadi komunikator yang lebih baik dan membangun keterampilan kolaboratif, organisasi dapat menciptakan tim yang lebih solid dan responsif terhadap tantangan yang ada. Program pengembangan ini juga bisa mencakup pelatihan tentang manajemen perubahan, sehingga karyawan dapat lebih siap dan adaptif menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka.

Akhirnya, rencana perbaikan ini tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Manajemen perlu memastikan bahwa setiap langkah yang diambil berdasarkan data dan umpan balik dari karyawan, sehingga semua perbaikan yang dilakukan benar-benar relevan dan bermanfaat. Selain itu, penting untuk mengkomunikasikan rencana ini kepada semua karyawan, sehingga mereka memahami tujuan dan harapan dari setiap inisiatif yang diimplementasikan. Dengan menciptakan transparansi dan melibatkan karyawan dalam proses perubahan, organisasi akan dapat

membangun kepercayaan yang lebih kuat di antara manajemen dan karyawan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.