



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SULTAN AMAI GORONTALO

# LAPORAN MONITORING & EVALUASI

KEPUASAN DOSEN TERHADAP LAYANAN  
ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-PRASARANA



**LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI  
KEPUASAN DOSEN TERHADAP LAYANAN  
ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-  
PRASARANA**

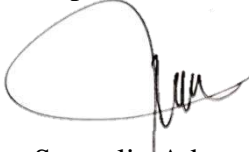



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SULTAN AMAI GORONTALO**

**2022**

# LEMBAR PENGESAHAN

## KEPUASAN DOSEN TERHADAP LAYANAN ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-PRASARANA

Kode Dokumen	: Monev/LPM/2022
Revisi	: -
Tanggal Penetapan	: 07 Desember 2022
Dibuat Oleh	: Kapus Audit dan Pengendalian Mutu  Sumarlin Adam, M.Pd
Diperiksa Oleh	: Ketua Lembaga Penjaminan Mutu  Dr. H. Ajub Ishak, M.A Wakil Rektor I
Disahkan Oleh	:   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 Dosen Terhadap Layanan Administrasi Umum dan Sarana - Prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Laporan ini disusun bertujuan untuk memberikan gambaran objektif tentang kualitas layanan administrasi umum dan sarana - prasarana di mata dosen, serta menjadi alat untuk menilai sejauh mana layanan administrasi umum dan sarana - prasarana yang ada memenuhi kebutuhan operasional akademik dan mendukung lingkungan belajar yang kondusif. Dengan informasi dari monev ini, institusi dapat mengenali area-area yang perlu ditingkatkan dan menyusun rencana strategis untuk memastikan kualitas layanan administrasi umum dan sarana - prasarana yang sesuai dengan standar yang diharapkan.

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 administrasi umum dan sarana - prasarana di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Gorontalo, 07 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 .....	4
E. Pertanyaan Monitoring dan Evaluasi .....	4
BAB II.....	8
METODE MONITORING DAN EVALUASI .....	8
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan .....	8
B. Subjek Pengumpulan Data.....	8
C. Instrumen Pengumpulan Data.....	9
D. Metode Analisis Data.....	11
BAB III .....	13
HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN TERHADAP .....	13
LAYANAN ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-PRASARANA.....	13
A. Hasil .....	13
B. Pembahasan.....	33
BAB IV .....	34
PENUTUP.....	34
A. Kesimpulan .....	34
B. Rekomendasi.....	34
C. Rencana Perbaikan.....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kualitas layanan administrasi umum dan sarana-prasarana memainkan peran fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu institusi pendidikan, terutama di perguruan tinggi. Dalam konteks akademik, layanan administrasi tidak hanya mencakup pengelolaan sistem administratif yang efisien, tetapi juga dukungan sarana-prasarana yang memadai untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal.

Layanan administrasi yang efektif adalah faktor kunci dalam mendukung produktivitas dan efektivitas proses pembelajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat—ketiga pilar utama perguruan tinggi. Ketika layanan administrasi berjalan dengan baik, dosen dan tenaga pendidikan lainnya dapat lebih fokus pada tugas akademik mereka. Dukungan dari administrasi dan fasilitas yang memadai memungkinkan terciptanya suasana yang kondusif bagi pembelajaran dan penelitian, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas lulusan.

Penting bagi institusi untuk melakukan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap kepuasan dosen dan tenaga pendidikan lainnya terkait layanan administrasi dan sarana-prasarana. Kegiatan monev ini bertujuan untuk memberikan gambaran objektif mengenai kualitas layanan di mata dosen, serta menilai sejauh mana administrasi dan sarana-prasarana yang ada memenuhi kebutuhan operasional akademik. Dengan informasi yang diperoleh dari monev, institusi dapat mengenali area-area yang perlu ditingkatkan dan merumuskan rencana strategis untuk meningkatkan kualitas layanan administrasi dan sarana-prasarana sesuai dengan standar yang diharapkan.

Kepuasan dosen terhadap layanan administrasi dan sarana-prasarana berdampak langsung terhadap motivasi dan produktivitas mereka. Ketika dosen merasa mendapat dukungan yang memadai dari layanan administrasi yang profesional dan sarana-prasarana yang baik, mereka dapat lebih berkonsentrasi pada proses pengajaran dan penelitian. Sebaliknya, jika layanan administrasi dan fasilitas kurang memadai, hal ini dapat mengganggu kinerja dosen dan, pada akhirnya, berpengaruh pada kualitas pendidikan yang diterima oleh mahasiswa.

Melalui kegiatan monitoring dan evaluasi ini, diharapkan institusi dapat menilai tingkat kepuasan dosen terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana. Selain itu,

kegiatan ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki agar layanan administrasi dan sarana-prasarana lebih sesuai dengan kebutuhan dosen dan mahasiswa. Dengan hasil dari monitoring dan evaluasi ini, institusi pendidikan tinggi diharapkan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas layanan administrasi dan sarana-prasarana dalam jangka pendek, tetapi juga merumuskan rencana jangka panjang yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, pelayanan, dan profesionalisme layanan administrasi secara keseluruhan.

## **B. Tujuan Monitoring dan Evaluasi**

1. **Menilai Tingkat Kepuasan Dosen terhadap Layanan Administrasi dan Sarana-Prasarana:** Institusi dapat mengevaluasi sejauh mana dosen merasa puas dengan layanan administrasi yang diberikan, termasuk aspek kecepatan, efisiensi, dan profesionalisme. Selain itu, kepuasan terhadap sarana-prasarana seperti ruang kelas, laboratorium, dan fasilitas pendukung lainnya juga perlu dinilai untuk memahami kondisi yang ada.
2. **Mengidentifikasi Aspek-aspek Layanan Administrasi dan Sarana-Prasarana yang Memerlukan Perbaikan:** Kegiatan monitoring dan evaluasi dapat membantu institusi dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Misalnya, jika ada keluhan mengenai lambatnya respon administrasi atau kurangnya fasilitas yang memadai, informasi ini penting untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat.
3. **Menyusun Rekomendasi untuk Meningkatkan Kualitas Layanan Administrasi dan Sarana-Prasarana:** Berdasarkan hasil evaluasi, institusi dapat merumuskan rekomendasi strategis yang bertujuan meningkatkan layanan administrasi dan sarana-prasarana. Ini mencakup peningkatan keterampilan tenaga administrasi, penambahan fasilitas, dan pengembangan sikap layanan yang lebih responsif dan proaktif terhadap kebutuhan dosen.
4. **Memastikan Layanan Administrasi dan Sarana-Prasarana Mampu Beradaptasi dengan Kebutuhan Institusi yang Dinamis:** Institusi perlu memastikan bahwa layanan administrasi dan sarana-prasarana yang ada dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan tinggi. Hal ini termasuk respons terhadap perkembangan teknologi, kurikulum baru, dan kebutuhan akademik yang bervariasi. Dengan demikian, institusi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas pengajaran dan penelitian.

### **C. Fokus Monitoring dan Evaluasi**

Monitoring dan evaluasi kepuasan dosen terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo ini berfokus pada beberapa aspek utama yang penting untuk menunjang kinerja akademik dan non-akademik. Fokus tersebut meliputi:

#### **1. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Kegiatan Akademik**

Evaluasi dilakukan terhadap ketersediaan dan kualitas sarana prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Fasilitas seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan teknologi penunjang menjadi bagian dari monev ini, dengan tujuan memastikan bahwa seluruh sarana mampu memenuhi kebutuhan akademik dosen dalam setiap aktivitas tridarma perguruan tinggi.

#### **2. Fasilitas untuk Pengembangan Kompetensi dan Karir**

Fokus ini mencakup fasilitas yang disediakan institusi bagi dosen untuk mengembangkan diri, seperti kursus, pelatihan, seminar, studi lanjut, serta layanan pendukung dalam memperoleh informasi terkait kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Selain itu, monev ini juga mengkaji ketersediaan fasilitas untuk kenaikan pangkat, bimbingan, serta jurnal terakreditasi sebagai media publikasi ilmiah, yang keseluruhannya bertujuan untuk mendukung karier dan pengembangan akademik dosen.

#### **3. Ketersediaan Teknologi, Informasi, dan Komunikasi untuk Pelayanan Administratif**

Monev berfokus pada ketersediaan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang mempermudah pelayanan administrasi bagi dosen. Fasilitas seperti sistem komunikasi internal, aplikasi administrasi, dan layanan evaluasi kinerja turut menjadi perhatian untuk memastikan pelayanan yang lebih efisien dan terintegrasi, sehingga dosen mendapatkan kemudahan dalam pengelolaan tugas administratif.

#### **4. Motivasi dan Bimbingan untuk Peningkatan Prestasi dan Kinerja**

Fokus ini mencakup evaluasi terhadap upaya institusi dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta penghargaan untuk meningkatkan kinerja dosen. Hal ini meliputi pemberian motivasi melalui pelatihan atau bimbingan, sistem penghargaan atas prestasi, dan bimbingan pengembangan diri yang bertujuan mendukung dosen dalam mencapai prestasi akademik maupun non-akademik.

#### **5. Kepuasan Dosen terhadap Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja**

Fokus terakhir mencakup kepuasan dosen terhadap kepemimpinan, sinkronisasi kebijakan, penegakan aturan, dan suasana kerja yang diciptakan oleh institusi. Monev mengkaji persepsi dosen terhadap dukungan institusi dalam aspek kesejahteraan, keamanan, kesehatan, kesempatan dialog dengan pimpinan, serta alokasi beban kerja yang sesuai

dengan keahlian. Fokus ini penting untuk menilai suasana kerja yang kondusif bagi produktivitas dan kepuasan kerja dosen di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

#### **D. Sasaran Monitoring dan Evaluasi**

Sasaran utama dari kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) ini adalah seluruh dosen di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo. Sebagai tenaga pendidik yang berperan langsung dalam penyelenggaraan kegiatan akademik, dosen adalah pihak yang paling merasakan dampak dari kualitas layanan yang diberikan oleh layanan administrasi umum dan sarana-prasarana pendukung, baik dari aspek administratif maupun teknis. Oleh karena itu, dosen menjadi sumber informasi yang sangat berharga dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja layanan administrasi umum dan sarana-prasarana institusi.

Melalui kegiatan monev ini, institusi berharap dapat memperoleh umpan balik yang akurat dan relevan dari dosen mengenai aspek-aspek layanan yang diberikan oleh layanan administrasi umum dan sarana-prasarana. Respon dosen akan memberikan gambaran nyata tentang tingkat kepuasan mereka terhadap kualitas dukungan yang diberikan, mulai dari kecepatan pelayanan, profesionalisme, hingga kemampuan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana dalam memenuhi kebutuhan administratif yang menunjang kegiatan akademik. Umpan balik ini juga mencakup persepsi dosen mengenai kompetensi layanan administrasi umum dan sarana-prasarana dalam melaksanakan tugas mereka, baik dalam peran administratif, manajerial, maupun layanan umum, yang semuanya berdampak langsung pada kelancaran proses pembelajaran dan penelitian.

Sasaran ini dipilih dengan harapan agar hasil evaluasi dapat dijadikan dasar yang kuat bagi institusi untuk melakukan perbaikan di berbagai aspek, sesuai kebutuhan yang disampaikan dosen. Dengan demikian, institusi akan memiliki pijakan yang lebih terarah dalam mengambil langkah-langkah perbaikan yang nyata dan relevan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, institusi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau peningkatan kompetensi yang lebih spesifik bagi layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, sehingga layanan administrasi umum dan sarana-prasarana tidak hanya memenuhi standar minimum, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mendukung dosen dalam pencapaian target akademik yang lebih tinggi.

#### **E. Pertanyaan Monitoring dan Evaluasi**

1. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung
  - Pembelajaran : Menilai kelengkapan fasilitas pembelajaran seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan teknologi yang memadai, laboratorium yang sesuai standar,

perpustakaan dengan referensi yang lengkap, serta fasilitas lain yang mendukung pembelajaran berkualitas. Aspek ini penting untuk menunjang proses belajar mengajar dan meningkatkan pengalaman belajar mahasiswa.

- Penelitian : Mengukur fasilitas khusus yang mendukung penelitian, termasuk laboratorium dengan peralatan yang sesuai, ruang penelitian, akses ke jurnal dan referensi ilmiah, serta perangkat lunak analisis data. Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas penelitian yang dihasilkan oleh dosen dan mahasiswa.
- Pengabdian Masyarakat : Memastikan tersedianya sarana yang mendukung kegiatan pengabdian kepada masyarakat, seperti ruang pertemuan, transportasi, dan alat peraga. Indikator ini mengukur kesiapan institusi dalam melibatkan diri secara aktif dalam pemberdayaan masyarakat serta aplikasi ilmu secara langsung.

## 2. Fasilitas Pengembangan Diri

- Pengembangan Diri (Kursus, Pelatihan, Seminar) : Menilai dukungan institusi terhadap pengembangan kompetensi dosen dan staf melalui akses ke program pelatihan, kursus, seminar, atau studi lanjutan. Fasilitas ini penting untuk meningkatkan keterampilan, memperbarui pengetahuan, dan memperluas wawasan dosen/staf.
- Akses Informasi Penelitian : Mengukur kemudahan staf dalam mendapatkan informasi yang diperlukan untuk kegiatan penelitian, seperti prosedur, pendanaan, dan pedoman penelitian. Kemudahan ini memengaruhi efisiensi dan kemudahan pelaksanaan penelitian.
- Akses Informasi Pengabdian Masyarakat : Mengukur kemudahan staf dalam mendapatkan informasi terkait prosedur, pendanaan, dan rencana untuk kegiatan pengabdian masyarakat, agar staf dapat lebih siap dan terkoordinasi dalam melaksanakan tugas sosial ini.

## 3. Fasilitas Teknologi dan Komunikasi

- Administrasi dan Evaluasi : Menilai kualitas fasilitas teknologi yang digunakan untuk pelayanan administrasi dan evaluasi, termasuk sistem manajemen informasi, komunikasi, dan pelaporan. Teknologi ini berperan dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi pelayanan administrasi.

## 4. Pemberian Motivasi dan Bimbingan Kinerja

- Dukungan Pencapaian Prestasi : Mengukur dukungan institusi dalam bentuk motivasi, arahan, dan bimbingan untuk mencapai target kinerja. Dukungan ini bisa berupa pelatihan, supervisi berkala, atau penghargaan kinerja yang bertujuan meningkatkan semangat dan produktivitas.
5. Media Publikasi Ilmiah
    - Jurnal Terakreditasi : Mengukur ketersediaan jurnal ilmiah yang terakreditasi sebagai media publikasi bagi karya ilmiah dosen dan mahasiswa. Jurnal terakreditasi penting untuk mendukung kegiatan akademik dan sebagai sarana bagi pengakuan ilmiah di tingkat nasional maupun internasional.
  6. Layanan Kenaikan Pangkat
    - Fasilitas Kenaikan Pangkat : Mengukur kemudahan akses informasi dan bimbingan untuk proses kenaikan pangkat, mencakup kelengkapan berkas, persyaratan, dan prosedur yang diperlukan. Fasilitas ini membantu dosen dan staf mencapai pengembangan karier sesuai dengan prestasi mereka.
  7. Tugas dan Beban Kerja
    - Sesuai Bidang Keahlian : Menilai kesesuaian tugas yang diberikan dengan bidang keahlian masing-masing staf/dosen. Penugasan yang sesuai dapat memaksimalkan kompetensi, sehingga memberikan hasil yang optimal serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
  8. Dialog dengan Pimpinan
    - Ruang Dialog dan Ide : Mengukur kesempatan bagi staf untuk berdialog dan berdiskusi mengenai ide dan gagasan dengan pimpinan. Dialog terbuka antara staf dan pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendorong inovasi serta pengembangan institusi.
  9. Kepemimpinan dan Pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana
    - Pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana : Menilai kepuasan terhadap pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana yang dilakukan oleh pimpinan, termasuk dalam aspek penempatan tugas, pengembangan karier, dan kesejahteraan. Manajemen layanan administrasi umum dan sarana-prasarana yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang adil dan produktif.
    - Sinkronisasi Kebijakan : Mengukur kepuasan terhadap konsistensi antara kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dengan implementasinya. Sinkronisasi ini penting agar kebijakan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

#### 10. Konsistensi Penegakan Aturan

- Penegakan Aturan : Menilai penerapan aturan yang konsisten di lingkungan kerja. Konsistensi ini menciptakan kejelasan dan stabilitas dalam lingkungan kerja serta meningkatkan rasa adil di antara staf.

#### 11. Penghargaan Kinerja

- Penghargaan Prestasi : Mengukur sejauh mana institusi memberikan penghargaan atas kinerja baik dan prestasi yang dicapai. Penghargaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menciptakan budaya apresiasi.

#### 12. Hak dan Kesejahteraan Staf

- Kesejahteraan Tugas Rutin : Mengukur kepuasan staf terhadap hak kesejahteraan yang diterima dalam melaksanakan tugas rutin, seperti tunjangan, asuransi, dan insentif. Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

#### 13. Suasana dan Lingkungan Kerja

- Suasana Kerja : Mengukur kepuasan staf terhadap suasana kerja yang mencakup aspek kebersihan, kenyamanan, dan iklim kerja yang kondusif. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan staf.
- Keamanan dan Kesehatan Kerja : Menilai fasilitas dan prosedur yang mendukung keamanan serta kesehatan kerja, seperti alat pelindung, pelatihan K3, dan perawatan kesehatan. Aspek ini penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan fisik staf selama bekerja.

## **BAB II**

### **METODE MONITORING DAN EVALUASI**

#### **A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan**

Monitoring dan evaluasi kepuasan dosen 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 dan signifikan karena kampus merupakan tempat utama di mana interaksi antara dosen dan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana terjadi secara langsung. Dengan melaksanakan kegiatan ini di lokasi yang familiar bagi para responden, diharapkan mereka dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan jujur mengenai pengalaman mereka dengan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana. Selain itu, lokasi di dalam kampus memfasilitasi pengumpulan data yang lebih efisien, karena responden tidak perlu melakukan perjalanan jauh untuk berpartisipasi, yang dapat meningkatkan tingkat partisipasi mereka dalam survei atau wawancara yang dilakukan.

Pelaksanaan kegiatan ini direncanakan berlangsung selama satu bulan, mulai dari tanggal yang ditetapkan. Rencana waktu ini dipilih dengan mempertimbangkan kebutuhan untuk memberikan cukup waktu bagi semua dosen untuk berpartisipasi tanpa merasa terburu-buru, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan representatif. Selama minggu pertama hingga ketiga, pengumpulan data akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada dosen dan melaksanakan wawancara serta diskusi kelompok terfokus. Kegiatan ini bertujuan untuk mendapatkan berbagai perspektif mengenai kepuasan terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana. Di minggu keempat, fokus akan beralih pada analisis data yang telah terkumpul dan penyusunan laporan hasil evaluasi. Dengan struktur waktu yang terencana ini, institusi dapat memastikan bahwa seluruh proses monitoring dan evaluasi dilakukan dengan seksama, dan hasil yang diperoleh akan memberikan gambaran yang jelas dan berguna untuk perbaikan kualitas layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di lingkungan IAIN Sultan Amai Gorontalo.

#### **B. Subjek Pengumpulan Data**

Subjek utama dalam pengumpulan data untuk laporan monitoring dan evaluasi (monev) kepuasan dosen terhadap kualitas layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo adalah seluruh dosen yang aktif di institusi ini. Pemilihan dosen sebagai subjek sangat penting karena mereka merupakan pengguna langsung dari layanan

yang diberikan oleh layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, baik dalam konteks pengajaran, penelitian, maupun pengabdian masyarakat. Dengan melibatkan dosen, diharapkan data yang diperoleh akan memberikan gambaran yang akurat dan relevan mengenai kepuasan mereka terhadap kinerja layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, serta kualitas layanan yang diterima dalam berbagai aspek akademik dan administrasi.

Dosen yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari beragam latar belakang pendidikan, bidang keahlian, dan pengalaman mengajar. Keragaman ini penting untuk menciptakan representasi yang lebih komprehensif tentang kepuasan dosen. Dengan melibatkan dosen dari berbagai disiplin ilmu, monev dapat mengidentifikasi kebutuhan dan ekspektasi yang berbeda-beda, serta mencerminkan berbagai perspektif yang ada di lingkungan akademik. Hal ini akan membantu institusi dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan yang lebih tepat sasaran.

Untuk pengambilan sampel, teknik utama akan digunakan : sampling acak. Teknik sampling acak akan digunakan untuk memastikan bahwa semua dosen memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden, yang pada gilirannya dapat menghasilkan data yang representatif dari keseluruhan populasi dosen di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

### **C. Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen yang digunakan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) ini adalah kuesioner survei yang telah dirancang secara menyeluruh dengan berbagai indikator yang sesuai untuk mengevaluasi kepuasan dosen terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana dan fasilitas yang tersedia. Setiap indikator dalam kuesioner disusun secara sistematis dengan menggunakan skala penilaian Likert, memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat kepuasan mereka secara kuantitatif pada skala tertentu (misalnya, dari skala 1 hingga 4, dengan kategori "Kurang" hingga "Sangat Baik"). Indikator-indikator yang terdapat dalam kuesioner mencakup ketersediaan sarana dan prasarana pendukung, akses informasi, dukungan terhadap pengembangan karir, serta kepuasan terhadap manajemen dan suasana kerja. Melalui kuesioner ini, diharapkan dapat diperoleh data yang akurat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelayanan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, serta memberikan dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

**Tabel 2.1 Instrumen Pengumpulan Data Survei Kepuasan Dosen Terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana**

No.	Indikator	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1	Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Penelitian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Pengabdian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Dukungan untuk Kursus, Pelatihan, Seminar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Akses Informasi Penelitian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Akses Informasi Pengabdian Masyarakat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kualitas Fasilitas Teknologi untuk Administrasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Dukungan Pencapaian Prestasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ketersediaan Jurnal Terakreditasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Fasilitas Kenaikan Pangkat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Kesesuaian Tugas dengan Bidang Keahlian	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Kesempatan untuk Dialog dengan Pimpinan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Kepuasan terhadap Pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Kepuasan terhadap Sinkronisasi Kebijakan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Konsistensi Penegakan Aturan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Penghargaan atas Kinerja yang Baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Kepuasan terhadap Kesejahteraan dalam Tugas Rutin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Kepuasan terhadap Suasana Kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Penilaian terhadap Keamanan dan Kesehatan Kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### **D. Metode Analisis Data**

Metode analisis data dalam survei kepuasan dosen terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo bertujuan untuk mengevaluasi dan menginterpretasi hasil yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar. Berikut adalah langkah-langkah dalam metode analisis data yang akan dilakukan:

1. Pengumpulan Data : Metode analisis dimulai dengan pengumpulan data dari kuesioner survei yang diisi oleh dosen. Setiap responden akan memberikan penilaian terhadap setiap indikator dengan memilih salah satu dari kategori yang tersedia: “Sangat Baik,” “Baik,” “Cukup,” atau “Kurang.” Data yang terkumpul kemudian akan diorganisir ke dalam bentuk tabel untuk memudahkan analisis lebih lanjut.
2. Pemetaan Data : Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pemetaan data ke dalam kategori yang telah ditentukan. Setiap kategori akan dihitung jumlah dan persentasenya berdasarkan respons yang diberikan oleh dosen. Misalnya, jumlah responden yang memilih “Sangat Baik” pada indikator tertentu akan dihitung dan dicatat.
3. Analisis Deskriptif : Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kepuasan dosen terhadap berbagai indikator layanan administrasi umum dan sarana-prasarana. Statistik dasar seperti frekuensi, persentase, dan rata-rata dapat dihitung untuk masing-masing indikator. Dengan cara ini, akan diperoleh informasi mengenai seberapa banyak dosen yang merasa puas atau tidak puas dengan setiap aspek yang dinilai.
4. Interpretasi Hasil : Hasil analisis deskriptif akan diinterpretasikan untuk menentukan indikator mana yang memiliki tingkat kepuasan tertinggi dan terendah. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai kekuatan dan kelemahan dalam pelayanan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Indikator dengan persentase “Sangat Baik” dan “Baik” yang tinggi dapat diidentifikasi sebagai kekuatan, sedangkan indikator dengan nilai tinggi pada kategori “Cukup” dan “Kurang” dapat dijadikan fokus untuk perbaikan.
5. Visualisasi Data : Untuk memudahkan pemahaman, hasil analisis dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik atau diagram. Contohnya, diagram batang atau pie chart dapat digunakan untuk menggambarkan proporsi responden pada setiap kategori penilaian untuk masing-masing indikator. Visualisasi ini akan membantu dalam menyoroti perbedaan antara indikator dengan jelas dan menarik.

6. Rekomendasi Tindak Lanjut : Berdasarkan hasil analisis, rekomendasi dapat diberikan kepada pihak manajemen IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk melakukan perbaikan atau pengembangan di area yang dinilai kurang memuaskan. Rekomendasi ini harus bersifat spesifik dan berdasarkan data, agar langkah-langkah yang diambil dapat lebih terarah dan efektif.

### BAB III

## HASIL SURVEI KEPUASAN DOSEN TERHADAP LAYANAN ADMINISTRASI UMUM DAN SARANA-PRASARANA

#### A. Hasil

Tabel di bawah ini memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat kepuasan dosen 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 umum dan sarana-prasarana dalam memenuhi kebutuhan dan harapan dosen. 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 dosen.

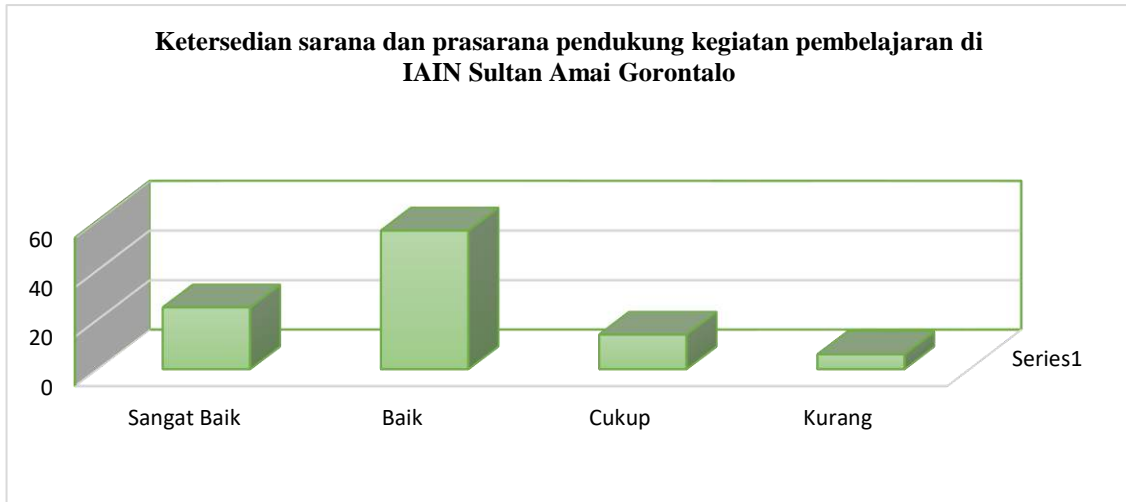
**Tabel 3.1 Hasil Tingkat Kepuasan Dosen Terhadap Sumber Daya Manusia  
IAIN Sultan Amai Gorontalo**

<i>Kategori Kepuasan</i>	<i>Jumlah Responden</i>
<i>Sangat Baik</i>	647
<i>Baik</i>	997
<i>Cukup</i>	312
<i>Kurang</i>	56
<b><i>Jumlah</i></b>	<b>2012</b>

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Kategori “Baik” mendominasi dengan total 997 suara, yang mencerminkan bahwa mayoritas dosen merasa puas dengan kualitas layanan yang diberikan. Selain itu, 647 responden (32.2%) menilai layanan tersebut sebagai “Sangat Baik,” menunjukkan adanya kepuasan yang tinggi terhadap layanan administrasi umum dan sarana-prasarana.

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

1. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Pembelajaran



Berdasarkan grafik diatas tentang hasil survei mengenai ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pembelajaran di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas terhadap fasilitas yang disediakan. Dari total 101 responden, sebanyak 25 orang (24,8%) menilai ketersediaan sarana dan prasarana sebagai "Sangat Baik," menunjukkan bahwa sebagian pengguna menganggap fasilitas yang ada memenuhi atau bahkan melebihi harapan mereka. Kategori "Baik" juga mendapatkan dukungan yang signifikan dengan 56 responden (55,4%), mencerminkan bahwa lebih dari setengah responden merasa puas dengan kondisi sarana dan prasarana. Namun, terdapat pula 14 responden (13,9%) yang memberi penilaian "Cukup," serta 6 orang (5,9%) yang merasa "Kurang." Penilaian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pengguna merasa puas, masih ada area yang memerlukan perhatian dan perbaikan.

Meskipun grafik hasil survei menunjukkan angka kepuasan yang positif, keberadaan 20% responden yang memberikan penilaian "Cukup" dan "Kurang" perlu dijadikan perhatian. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada tantangan dalam ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran. Pihak IAIN Sultan Amai diharapkan dapat melakukan evaluasi mendalam terhadap kebutuhan dan harapan dosen serta mahasiswa, serta melakukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan. Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai telah menyediakan sarana dan prasarana yang baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan agar semua pengguna merasa puas dan terlayani dengan optimal..

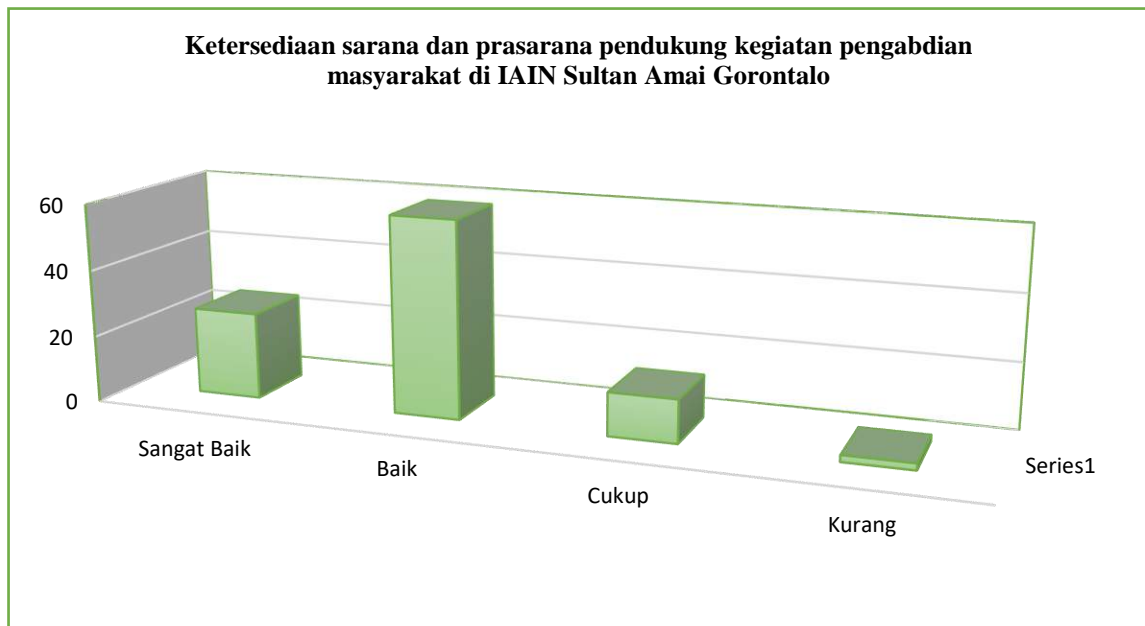
## 2. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Penelitian



Grafik diatas hasil survei mengenai ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan penelitian di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan bahwa tingkat kepuasan responden relatif tinggi. Dari total 99 responden, sebanyak 30 orang (30,3%) menilai ketersediaan sarana dan prasarana sebagai "Sangat Baik." Penilaian ini mencerminkan kepercayaan responden terhadap kualitas dan efektivitas fasilitas yang disediakan, yang tentunya berperan penting dalam mendukung kegiatan penelitian. Selain itu, 56 responden (56,6%) menilai sarana dan prasarana sebagai "Baik," menunjukkan bahwa mayoritas pengguna merasa layanan yang ada sudah memenuhi kebutuhan mereka dalam melaksanakan penelitian. Keberadaan 0 responden yang memberikan penilaian "Kurang" menunjukkan bahwa tidak ada keluhan serius yang menghalangi pengguna dalam mengakses fasilitas penelitian, sedangkan 13 responden (13,1%) yang memberikan penilaian "Cukup" menunjukkan bahwa ada beberapa area yang mungkin perlu diperhatikan untuk peningkatan lebih lanjut.

Meskipun grafik hasil survei menunjukkan tren positif, adanya 13 responden yang menilai sarana dan prasarana sebagai "Cukup" mengindikasikan masih adanya peluang untuk perbaikan. Hal ini bisa merujuk pada berbagai faktor, seperti kurangnya akses ke fasilitas tertentu, kualitas layanan yang perlu ditingkatkan, atau dukungan teknis yang mungkin belum optimal. Untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan pengguna, pihak IAIN Sultan Amai perlu secara aktif mengumpulkan masukan dari pengguna dan melakukan evaluasi berkala terhadap fasilitas yang ada. Secara keseluruhan, meskipun ketersediaan sarana dan prasarana penelitian di IAIN Sultan Amai berada pada tingkat yang baik, penting untuk terus beradaptasi dengan kebutuhan penelitian yang selalu berkembang.

### 3. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Pengabdian

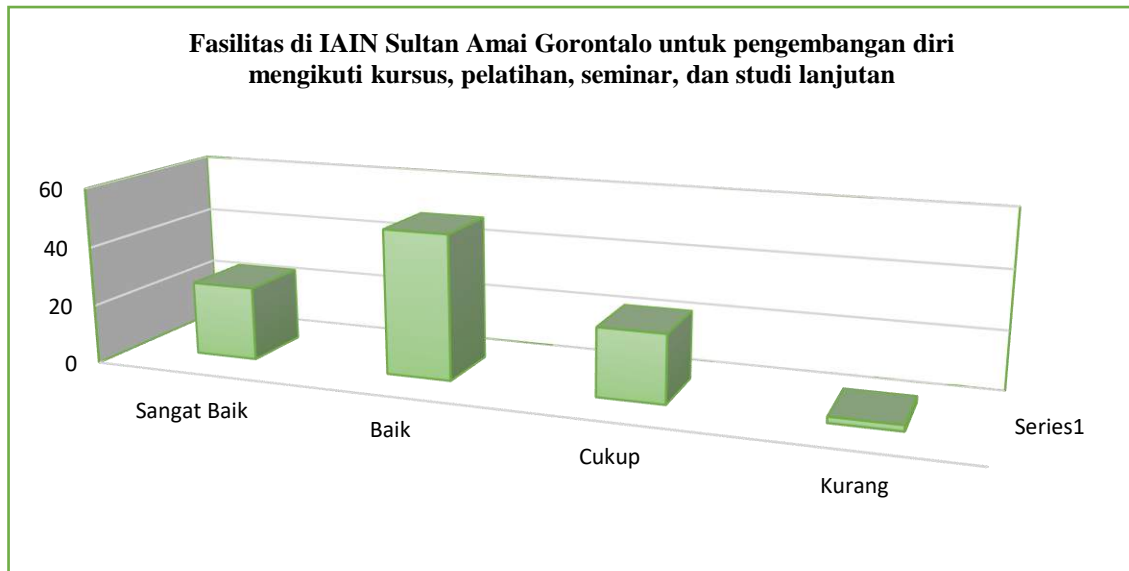


Grafik diatas hasil survei mengenai ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pengabdian masyarakat di IAIN Sultan Amai Gorontalo menunjukkan tingkat kepuasan yang bervariasi di antara responden. Dari total 100 responden, 26 orang (26%) menilai kondisi sarana dan prasarana sebagai "Sangat Baik." Penilaian ini mencerminkan pengakuan terhadap upaya lembaga dalam menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pengabdian masyarakat. Selain itu, 59 responden (59%) memberikan penilaian "Baik," yang menunjukkan bahwa mayoritas pengguna merasa fasilitas yang ada cukup mendukung aktivitas mereka. Namun, terdapat 13 responden (13%) yang menilai sarana dan prasarana sebagai "Cukup," serta 2 responden (2%) yang memberikan penilaian "Kurang." Hal ini menunjukkan adanya area yang mungkin perlu ditingkatkan untuk lebih memenuhi harapan dan kebutuhan para pengguna dalam melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat.

Meskipun grafik hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan ketersediaan sarana dan prasarana, keberadaan 15% responden yang menilai "Cukup" atau "Kurang" menandakan adanya kebutuhan untuk evaluasi dan perbaikan. Komentar dari responden yang tidak puas dapat mencakup kurangnya fasilitas tertentu, aksesibilitas yang terbatas, atau dukungan yang tidak memadai dalam pelaksanaan kegiatan. Untuk meningkatkan kepuasan pengguna, IAIN Sultan Amai perlu mengidentifikasi dan merespons isu-isu tersebut dengan melakukan survei lanjutan, memberikan perhatian khusus pada umpan balik dari pengguna, dan mempertimbangkan inovasi dalam penyediaan fasilitas. Secara keseluruhan, meskipun ketersediaan sarana dan prasarana pendukung

kegiatan pengabdian masyarakat sudah cukup baik, upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas layanan dan dukungan sangat penting agar kegiatan ini dapat berjalan dengan lebih efektif dan berdampak positif.

#### 4. Dukungan untuk Kursus, Pelatihan, Seminar

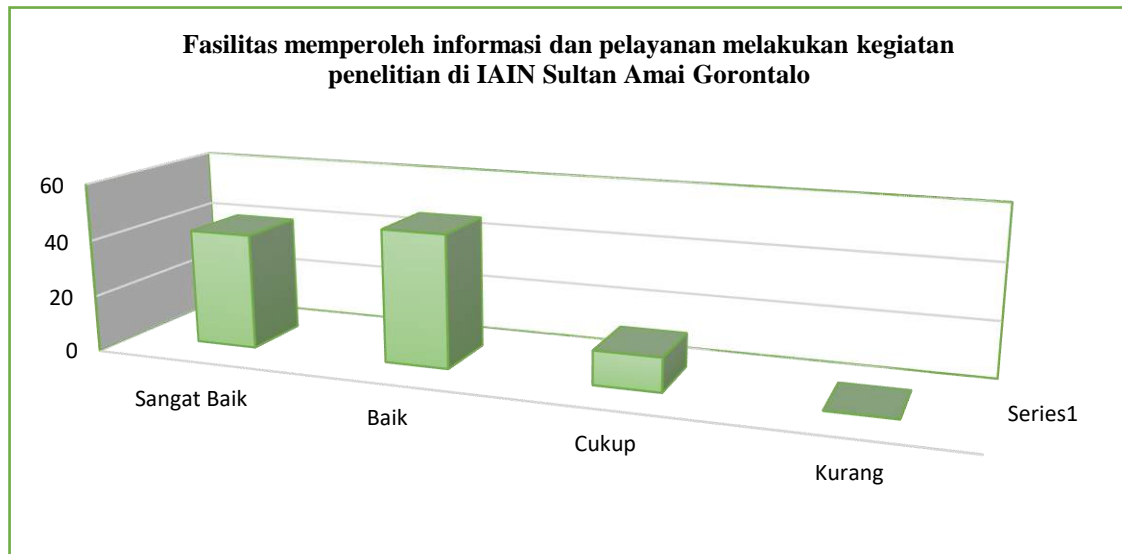


Grafik diatas hasil survei mengenai fasilitas di IAIN Sultan Amai untuk pengembangan diri melalui kursus, pelatihan, seminar, dan studi lanjutan menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan yang bervariasi terhadap ketersediaan fasilitas tersebut. Dari total 99 responden, 25 orang (25%) menilai fasilitas yang ada sebagai "Sangat Baik," yang mencerminkan pengakuan terhadap kualitas dan relevansi program yang ditawarkan. Penilaian "Baik" juga mendominasi, dengan 49 responden (49%) merasa bahwa fasilitas tersebut cukup memenuhi kebutuhan mereka. Namun, terdapat 23 responden (23%) yang menilai fasilitas sebagai "Cukup," serta 2 responden (2%) yang memberikan penilaian "Kurang." Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa puas, ada sebagian kecil pengguna yang mungkin merasa bahwa fasilitas yang disediakan masih memerlukan peningkatan untuk dapat memberikan dukungan yang lebih optimal.

Kondisi ini menandakan bahwa IAIN Sultan Amai telah mengambil langkah positif dalam menyediakan fasilitas untuk pengembangan diri, tetapi ada ruang untuk perbaikan. Tanggapan dari responden yang memberikan penilaian "Cukup" atau "Kurang" perlu diteliti lebih lanjut untuk mengidentifikasi kekurangan yang ada, seperti kurangnya variasi dalam kursus yang ditawarkan, keterbatasan dalam jadwal pelatihan, atau kurangnya promosi mengenai kegiatan yang tersedia. Untuk meningkatkan kepuasan dan partisipasi pengguna, penting bagi lembaga untuk memperhatikan umpan balik ini dan melakukan evaluasi serta pengembangan program secara berkelanjutan. Dengan demikian, IAIN Sultan Amai dapat

memastikan bahwa semua dosen dan mahasiswa mendapatkan akses yang lebih baik terhadap fasilitas yang mendukung pengembangan diri mereka.

#### 5. Akses Informasi Penelitian

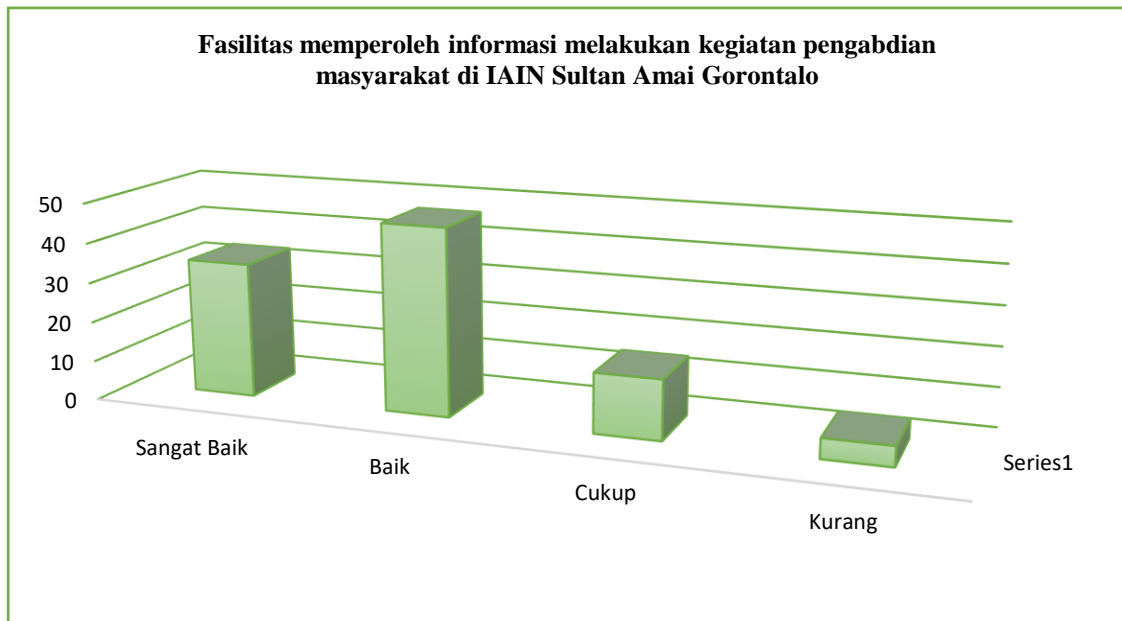


Grafik diatas survei terkait fasilitas memperoleh informasi dan pelayanan untuk melakukan kegiatan penelitian di IAIN Sultan Amai menunjukkan respon positif yang signifikan dari pengguna. Dari total 100 responden, 41 orang (41%) menilai fasilitas tersebut sebagai "Sangat Baik," yang menunjukkan tingkat kepuasan tinggi terhadap kualitas dan aksesibilitas informasi yang diberikan. Selain itu, 47 responden (47%) memberikan penilaian "Baik," mencerminkan bahwa mayoritas pengguna merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan yang memadai dalam melakukan penelitian. Sementara itu, hanya 12 responden (12%) yang menilai fasilitas sebagai "Cukup," dan tidak ada responden yang memberikan penilaian "Kurang." Hal ini menandakan bahwa, secara umum, layanan yang tersedia untuk kegiatan penelitian di institusi ini cukup baik dan memenuhi harapan para penggunanya.

Kesimpulan dari hasil survei ini menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai telah berhasil dalam menyediakan fasilitas yang mendukung kegiatan penelitian dengan baik. Keberhasilan ini terlihat dari tingginya tingkat kepuasan responden yang merasa terlayani dengan baik dalam mendapatkan informasi dan bantuan yang mereka butuhkan. Namun, untuk terus meningkatkan layanan ini, penting bagi institusi untuk mempertahankan kualitas yang sudah ada dan mempertimbangkan saran dari responden yang memberikan penilaian "Cukup." Penelitian lebih lanjut mengenai aspek apa yang dapat ditingkatkan, seperti kecepatan respons terhadap pertanyaan atau ketersediaan sumber daya yang lebih beragam,

akan membantu IAIN Sultan Amai dalam memaksimalkan potensi penelitian di kalangan dosen dan mahasiswa..

#### 6. Akses Informasi Pengabdian Masyarakat

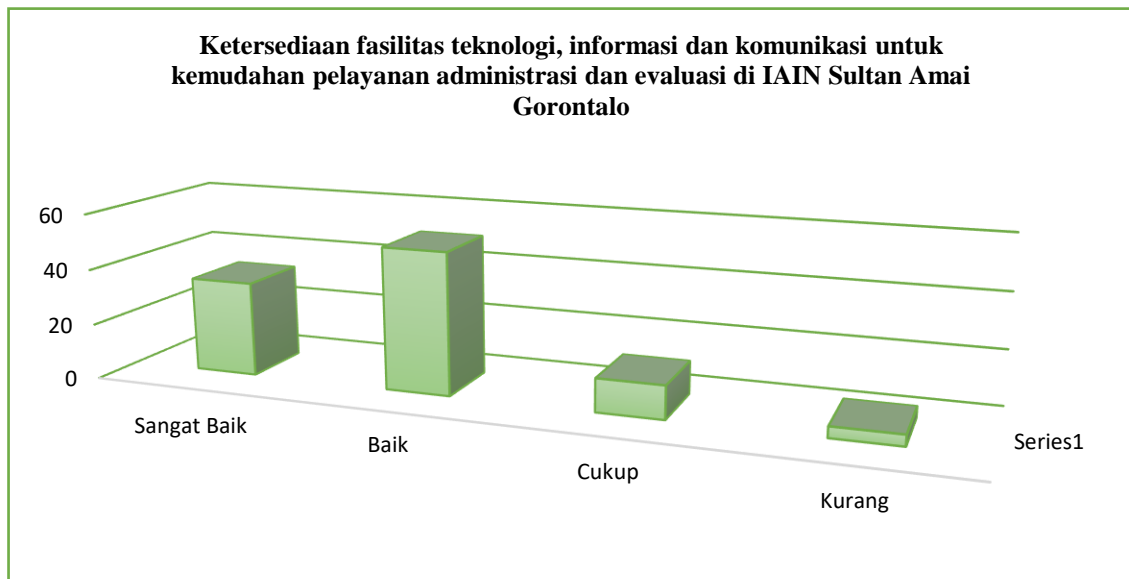


Grafik diatas hasil survei mengenai fasilitas memperoleh informasi untuk kegiatan pengabdian masyarakat di IAIN Sultan Amai menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun ada beberapa area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Dari total 101 responden, 34 orang (33,7%) memberikan penilaian "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa mereka merasa sangat puas dengan fasilitas yang ada untuk mendukung pengabdian masyarakat. Sementara itu, 47 responden (46,5%) menilai fasilitas ini sebagai "Baik," menandakan bahwa sebagian besar pengguna merasa mendapatkan informasi yang memadai untuk melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat. Namun, terdapat 15 responden (14,9%) yang menilai "Cukup," dan 5 responden (5%) yang menilai "Kurang," yang menunjukkan adanya kekurangan dalam aspek pelayanan informasi ini.

Kesimpulan dari grafik hasil survei ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden merasa puas dengan fasilitas yang ada untuk mendukung pengabdian masyarakat, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Penilaian "Cukup" dan "Kurang" dari beberapa responden menunjukkan bahwa ada potensi ketidakpuasan yang perlu ditindaklanjuti. Oleh karena itu, penting bagi IAIN Sultan Amai untuk melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek yang dianggap kurang memadai oleh pengguna, seperti kejelasan informasi, aksesibilitas, atau dukungan teknis dalam menjalankan program pengabdian masyarakat. Dengan mendengarkan masukan dari responden dan melakukan peningkatan yang diperlukan, IAIN

Sultan Amai dapat lebih meningkatkan kepuasan pengguna dan efektivitas program pengabdian masyarakat yang dijalankan.

#### 7. Kualitas Fasilitas Teknologi untuk Administrasi



Grafik diatas hasil survei mengenai ketersediaan fasilitas teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK) untuk kemudahan pelayanan administrasi dan evaluasi di IAIN Sultan Amai menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan layanan yang diberikan. Dari total 101 responden, 34 orang (33,7%) memberikan penilaian "Sangat Baik," yang mencerminkan kepuasan tinggi terhadap ketersediaan dan kualitas fasilitas TIK yang ada. Selain itu, 51 responden (50,5%) menilai fasilitas ini sebagai "Baik," menunjukkan bahwa mayoritas pengguna merasa bahwa fasilitas TIK yang disediakan cukup memadai untuk mendukung kegiatan administrasi dan evaluasi. Namun, terdapat 12 responden (11,9%) yang memberikan penilaian "Cukup" dan 4 responden (4%) yang memberikan penilaian "Kurang," yang menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan yang perlu diperhatikan.

Kesimpulan dari grafik hasil survei ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum ketersediaan fasilitas TIK di IAIN Sultan Amai dinilai baik, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dari perspektif pengguna yang memberikan penilaian "Cukup" dan "Kurang." Hal ini mengindikasikan bahwa ada beberapa aspek dalam fasilitas TIK yang mungkin belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi pengguna, seperti kecepatan akses, ketersediaan dukungan teknis, atau pelatihan penggunaan sistem yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi pihak IAIN Sultan Amai untuk melakukan evaluasi mendalam mengenai fasilitas TIK yang ada dan mempertimbangkan masukan dari responden untuk

meningkatkan kualitas layanan yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas dalam pelayanan administrasi dan evaluasi.

#### 8. Dukungan Pencapaian Prestasi.

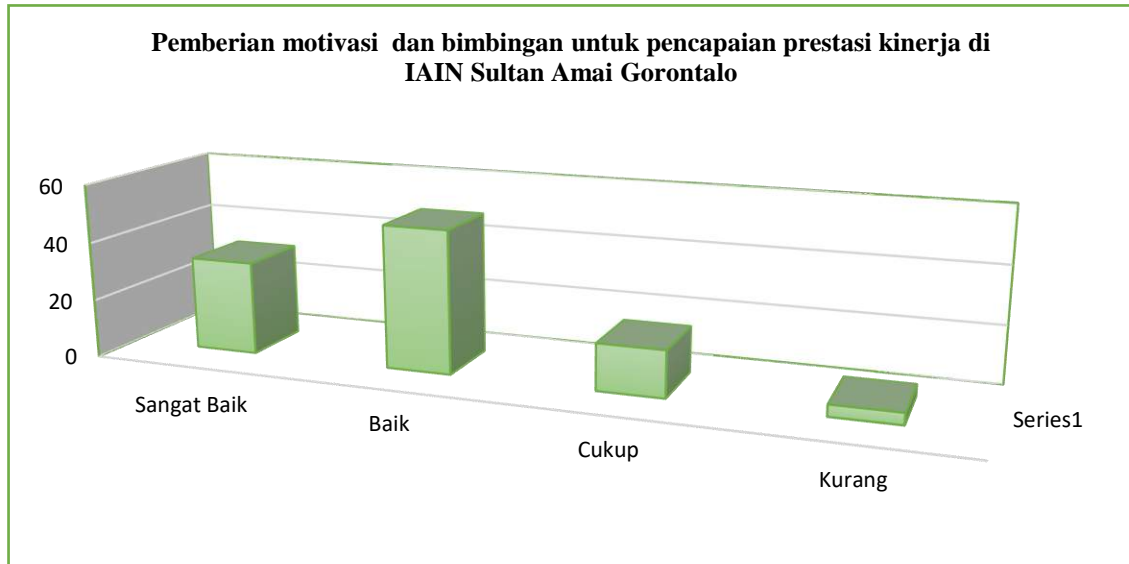


Grafik diatas hasil survei mengenai pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja di IAIN Sultan Amai menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan kepuasan yang cukup tinggi terhadap dukungan yang diberikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Dari total 101 responden, 32 orang (31,7%) menilai pemberian motivasi dan bimbingan sebagai "Sangat Baik," yang mencerminkan bahwa mereka merasa didukung secara efektif dalam mencapai tujuan kinerja. Selain itu, 48 responden (47,5%) memberikan penilaian "Baik," menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa positif, ada ruang untuk meningkatkan kualitas dukungan yang diberikan. Namun, terdapat 17 responden (16,8%) yang memberikan penilaian "Cukup" dan 4 responden (4%) yang menilai "Kurang," yang menunjukkan adanya ketidakpuasan yang perlu diperhatikan.

Kesimpulan dari grafik hasil survei ini menunjukkan bahwa meskipun pemberian motivasi dan bimbingan di IAIN Sultan Amai secara keseluruhan dinilai baik, perlu adanya perhatian lebih terhadap kelompok responden yang merasa hanya "Cukup" atau "Kurang." Hal ini mengindikasikan bahwa ada potensi ketidakpuasan yang mungkin disebabkan oleh kurangnya frekuensi atau kualitas bimbingan yang diterima, atau ketidakjelasan dalam metode motivasi yang diterapkan. Untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas dalam pencapaian prestasi kinerja, sangat penting bagi pihak IAIN Sultan Amai untuk mengevaluasi dan menyempurnakan program-program motivasi dan bimbingan yang ada,

serta mempertimbangkan umpan balik dari para dosen untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan memotivasi.

#### 9. Ketersediaan Jurnal Terakreditasi

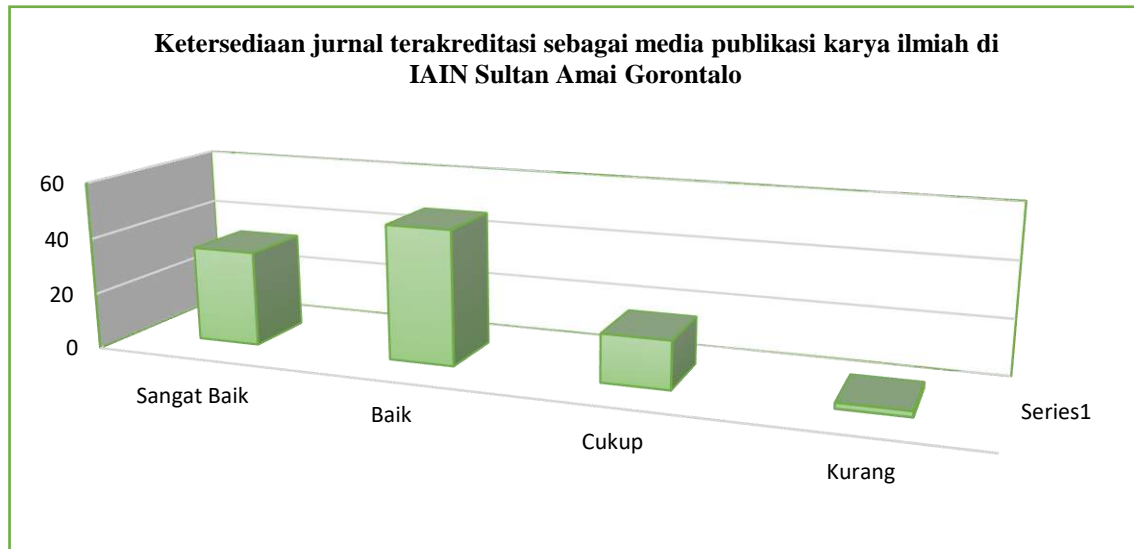


Berdasarkan grafik diatas, Pemberian motivasi dan bimbingan untuk pencapaian prestasi kinerja di IAIN Sultan Amai menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan, dengan mayoritas responden merasakan kepuasan terhadap dukungan yang diberikan. Dari total 101 responden, 32 orang (31,7%) menilai pemberian motivasi dan bimbingan sebagai "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa mereka merasa didukung dengan efektif dalam mencapai tujuan kinerja mereka. Selain itu, 49 responden (48,5%) memberikan penilaian "Baik," yang mencerminkan bahwa walaupun mereka merasa positif terhadap dukungan yang ada, masih terdapat potensi untuk peningkatan lebih lanjut. Namun, data juga menunjukkan bahwa 16 responden (15,8%) memberikan penilaian "Cukup" dan 4 responden (4%) menilai "Kurang," yang menandakan adanya segmen kecil yang merasa kurang puas, menunjukkan perlunya perhatian khusus pada aspek tertentu dari program bimbingan yang ada.

Kesimpulan dari grafik hasil survei ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan pemberian motivasi dan bimbingan di IAIN Sultan Amai dinilai baik, penting untuk mengaddress umpan balik dari responden yang merasa hanya "Cukup" atau "Kurang." Hal ini mengindikasikan bahwa ada ruang untuk perbaikan, mungkin terkait dengan frekuensi, kualitas, atau relevansi metode bimbingan yang diterapkan. Untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas dalam pencapaian prestasi kinerja, pihak IAIN Sultan Amai disarankan untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap program yang ada dan

mempertimbangkan umpan balik dari responden. Dengan demikian, diharapkan lingkungan belajar dapat menjadi lebih mendukung dan memotivasi, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

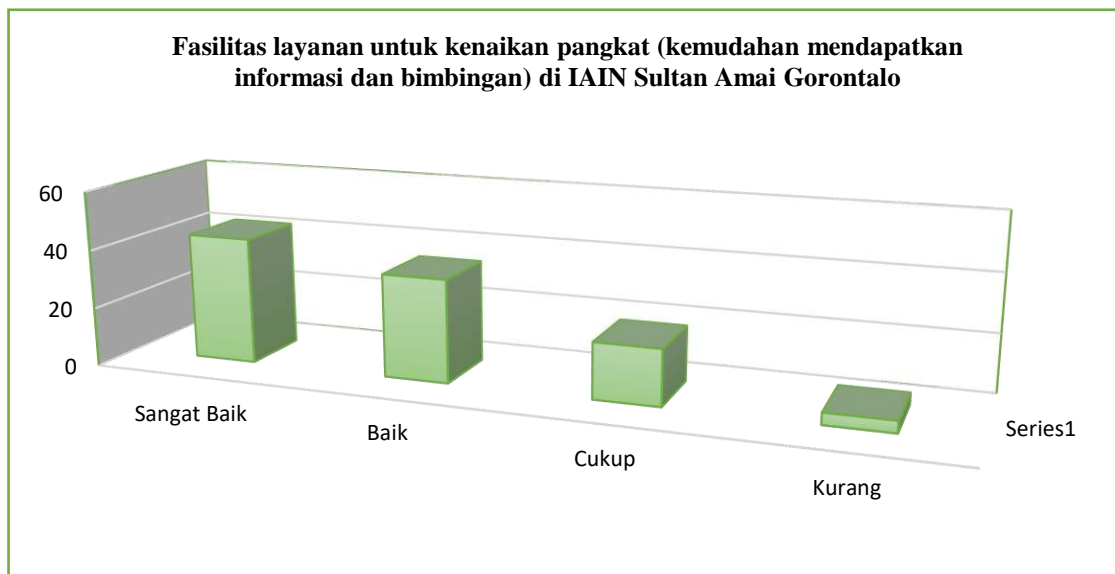
#### 10. Fasilitas Kenaikan Pangkat



Berdasarkan grafik diatas, ketersediaan jurnal terakreditasi di IAIN Sultan Amai sangat berperan penting dalam proses publikasi karya ilmiah. Berdasarkan data yang diperoleh, responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap kualitas jurnal yang tersedia. Dari 101 responden, 34 orang (33,66%) memberikan penilaian "Sangat Baik", 48 orang (47,52%) menilai "Baik", 17 orang (16,83%) memberikan penilaian "Cukup", dan hanya 2 orang (1,98%) yang menilai "Kurang". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan ketersediaan jurnal terakreditasi, yang dapat memberikan platform yang baik bagi peneliti dan akademisi untuk menyebarluaskan hasil penelitian mereka.

Namun, meskipun sebagian besar responden memberikan penilaian positif, adanya 19 orang (18,81%) yang menilai "Cukup" dan "Kurang" menunjukkan masih ada ruang untuk perbaikan. Faktor-faktor seperti aksesibilitas, kualitas editorial, dan relevansi konten jurnal perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan pengguna. Kesimpulannya, meskipun ketersediaan jurnal terakreditasi di IAIN Sultan Amai sudah cukup memadai, institusi perlu terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan aksesibilitas jurnal agar dapat memenuhi harapan dan kebutuhan peneliti serta akademisi, sehingga lebih banyak karya ilmiah yang dapat dipublikasikan dengan baik.

## 11. Kesesuaian Tugas dengan Bidang Keahlian



Berdasarkan grafik diatas, fasilitas layanan untuk kenaikan pangkat menunjukkan hasil yang positif berdasarkan data kepuasan responden. Dari total 101 responden, sebanyak 43 orang (42,57%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sedangkan 35 orang (34,65%) menilai layanan tersebut sebagai "Baik." Ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan kemudahan mendapatkan informasi dan bimbingan terkait kenaikan pangkat. Penilaian yang tinggi ini dapat diartikan bahwa fasilitas yang disediakan, seperti akses informasi yang jelas dan bimbingan yang efektif, telah membantu pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk kenaikan pangkat.

Namun, ada juga responden yang memberikan penilaian "Cukup" (19 orang atau 18,81%) dan "Kurang" (4 orang atau 3,96%). Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam layanan yang diberikan. Responden yang merasa kurang puas mungkin menghadapi kendala atau hambatan dalam mengakses informasi atau mendapatkan bimbingan yang dibutuhkan. Kesimpulannya, meskipun sebagian besar pegawai merasa puas dengan layanan untuk kenaikan pangkat di IAIN Sultan Amai, penting bagi pihak manajemen untuk terus meningkatkan kualitas layanan, mengidentifikasi masalah yang dialami oleh segmen responden yang kurang puas, dan merancang strategi untuk memenuhi kebutuhan semua pegawai secara lebih baik.

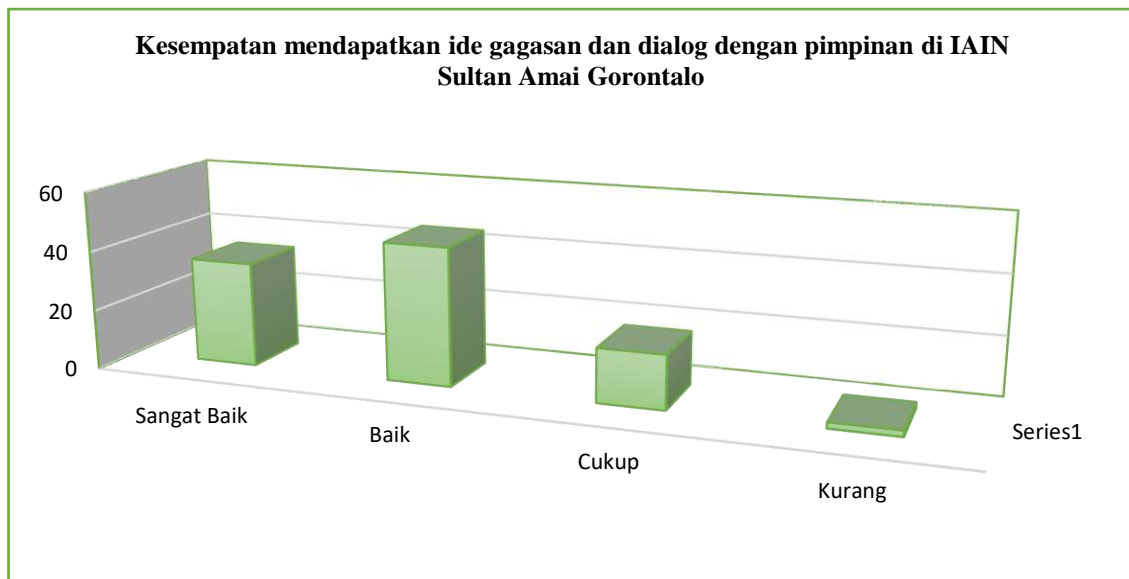
## 12. Kesempatan untuk Dialog dengan Pimpinan



Berdasarkan survei diatas, hasil survei mengenai kesempatan mendapatkan tugas dan beban kerja (mengajar/penunjang) sesuai dengan bidang keahlian menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi di kalangan responden. Dari total 101 responden, 38 orang (37,62%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sementara 54 orang (53,47%) menilai sebagai "Baik." Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai merasa bahwa tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki, yang tentunya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Kesempatan untuk mengajar dan terlibat dalam tugas penunjang yang relevan dengan bidang keahlian mereka tidak hanya membantu pegawai merasa lebih dihargai, tetapi juga meningkatkan kualitas pengajaran di institusi.

Namun, terdapat juga responden yang memberikan penilaian "Cukup" (7 orang atau 6,93%) dan "Kurang" (2 orang atau 1,98%), yang menunjukkan adanya beberapa tantangan atau ketidakpuasan yang perlu diatasi. Responden yang merasa kurang puas mungkin mengalami ketidakcocokan antara tugas yang diberikan dan bidang keahlian mereka, yang dapat mempengaruhi motivasi dan efektivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Kesimpulannya, meskipun sebagian besar pegawai di IAIN Sultan Amai merasa puas dengan kesempatan tugas dan beban kerja yang sesuai dengan keahlian mereka, penting bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem penugasan agar semua pegawai, terutama yang merasa kurang puas, dapat diberikan tugas yang lebih sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan institusi.

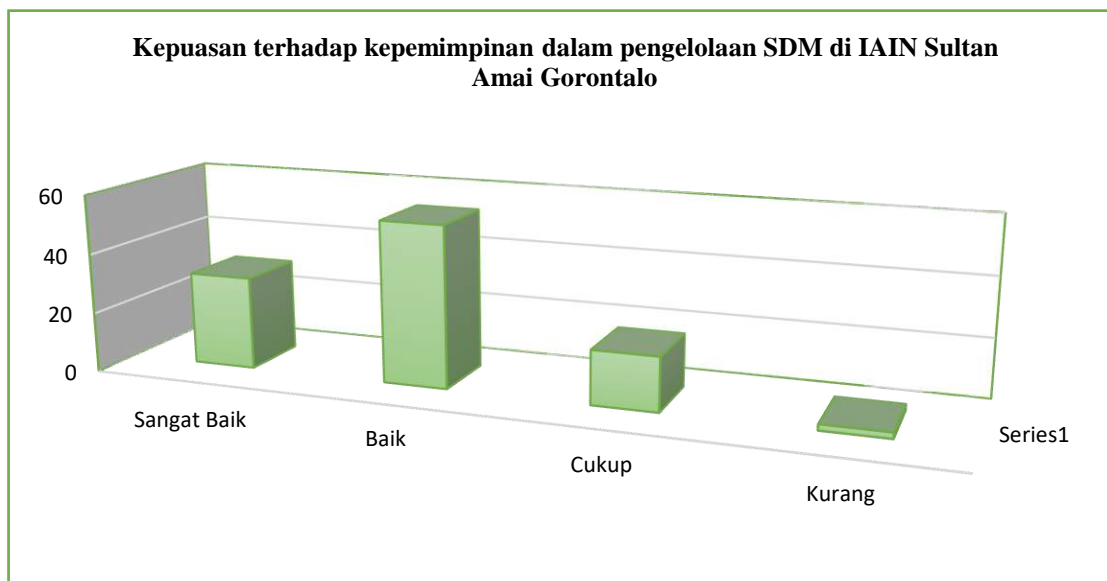
### 13. Kepuasan terhadap Pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana



Grafik diatas survei mengenai kesempatan mendapatkan ide gagasan dan dialog dengan pimpinan di IAIN Sultan Amai menunjukkan hasil yang positif, dengan mayoritas responden merasa puas. Dari total 101 responden, 35 orang (34,65%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sementara 46 orang (45,54%) menilai sebagai "Baik." Hal ini menandakan bahwa banyak pegawai merasa bahwa mereka memiliki ruang untuk menyampaikan ide-ide dan gagasan mereka kepada pimpinan, yang penting untuk mendorong inovasi dan perbaikan dalam lingkungan kerja. Adanya dialog yang terbuka antara pegawai dan pimpinan menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif, di mana pegawai merasa dihargai dan didengarkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Namun, hasil survei juga mencatat adanya responden yang memberikan penilaian "Cukup" (18 orang atau 17,82%) dan "Kurang" (2 orang atau 1,98%), menunjukkan adanya beberapa tantangan dalam komunikasi antara pegawai dan pimpinan. Responden yang merasa kurang puas mungkin mengalami kesulitan dalam mengakses peluang untuk berdiskusi atau merasa bahwa ide-ide mereka tidak ditanggapi dengan serius. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi melalui dialog dengan pimpinan, penting bagi manajemen untuk terus meningkatkan dan memperluas platform komunikasi, sehingga semua pegawai dapat merasakan manfaat dari keterlibatan tersebut, dan mengurangi potensi rasa ketidakpuasan di antara mereka yang merasa terpinggirkan dalam proses dialog.

#### 14. Kepuasan terhadap Sinkronisasi Kebijakan

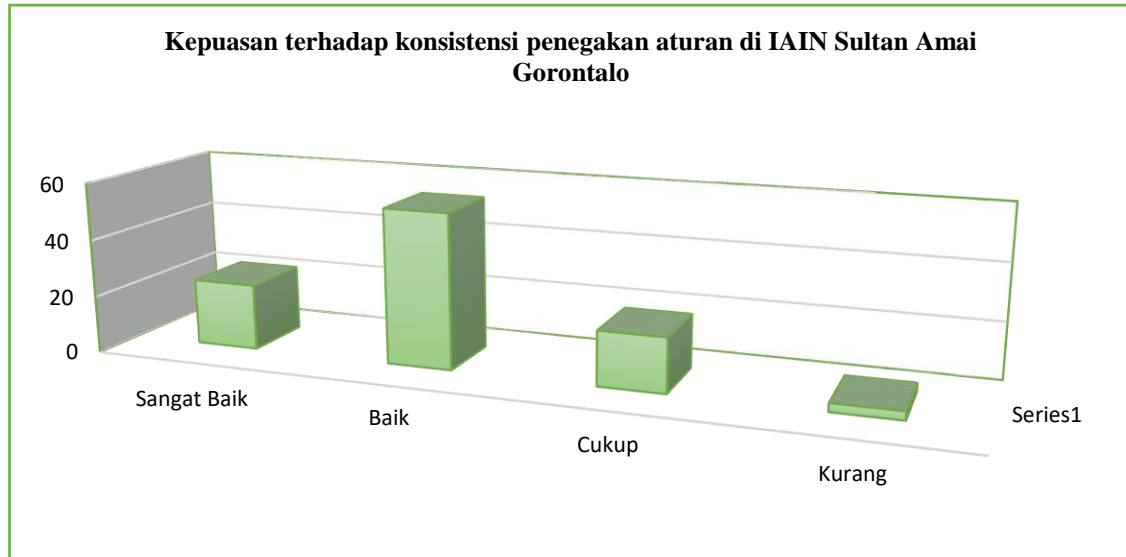


Grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana di IAIN Sultan Amai menunjukkan gambaran yang cukup positif. Dari total 105 responden, sebanyak 31 orang (29,52%) memberikan penilaian "Sangat Baik," dan 54 orang (51,43%) menilai sebagai "Baik." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan cara kepemimpinan dalam mengelola layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, yang mencakup berbagai aspek seperti pengambilan keputusan, komunikasi, serta dukungan dan pengembangan pegawai. Tingkat kepuasan yang tinggi ini mencerminkan adanya kepemimpinan yang responsif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan didorong untuk berkembang.

Namun, hasil survei juga menunjukkan adanya responden yang memberikan penilaian "Cukup" (18 orang atau 17,14%) dan "Kurang" (2 orang atau 1,90%), yang mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana. Responden yang merasa kurang puas mungkin mengalami kendala dalam hal komunikasi atau merasa kurang terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kepemimpinan dalam pengelolaan layanan administrasi umum dan sarana-prasarana, penting bagi pihak manajemen untuk mendengarkan umpan balik dari semua pegawai dan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap praktik kepemimpinan mereka. Dengan

melakukan hal ini, manajemen dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif bagi seluruh pegawai..

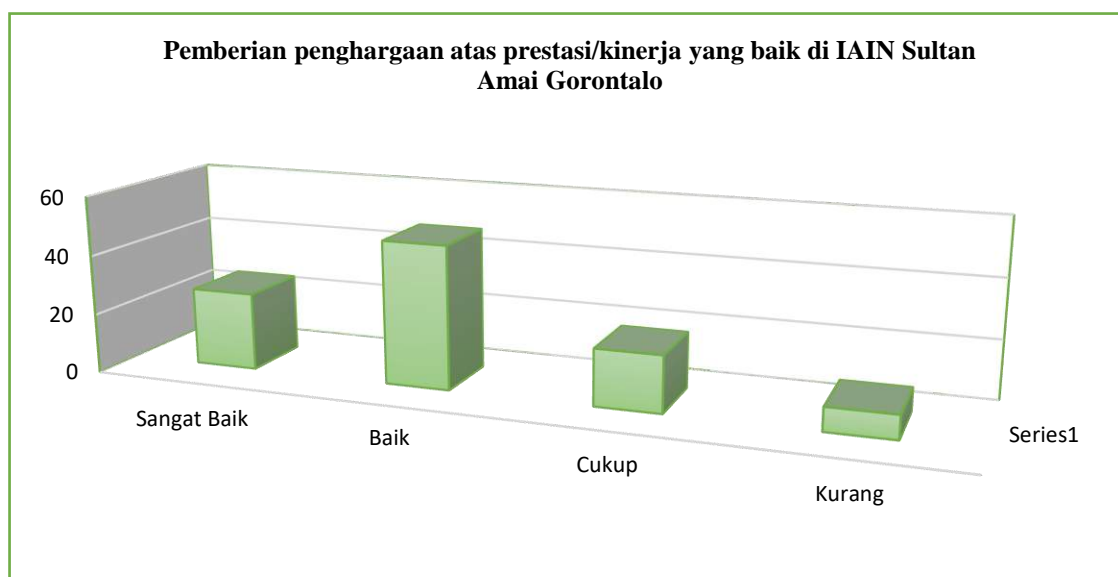
### 15. Konsistensi Penegakan Aturan



Grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan di IAIN Sultan Amai menunjukkan hasil yang bervariasi, dengan mayoritas responden merasa positif terhadap penerapan aturan yang ada. Dari total 99 responden, 23 orang (23,23%) memberikan penilaian "Sangat Baik," dan 54 orang (54,54%) menilai sebagai "Baik." Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pegawai merasa bahwa aturan yang ditetapkan diterapkan secara konsisten, menciptakan kejelasan dan keteraturan dalam lingkungan kerja. Penegakan aturan yang baik berkontribusi pada stabilitas dan rasa keadilan di kalangan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Namun, terdapat juga responden yang memberikan penilaian "Cukup" (19 orang atau 19,19%) dan "Kurang" (3 orang atau 3,03%), yang menandakan adanya kekhawatiran terkait konsistensi dalam penegakan aturan. Responden yang merasa kurang puas mungkin menghadapi ketidakpastian mengenai penerapan aturan yang tidak merata atau kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan. Kesimpulannya, meskipun sebagian besar pegawai di IAIN Sultan Amai menunjukkan kepuasan terhadap konsistensi penegakan aturan, penting bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memastikan bahwa aturan diterapkan secara adil dan konsisten di seluruh tingkat organisasi. Dengan meningkatkan transparansi dan komunikasi terkait aturan, manajemen dapat memperkuat kepercayaan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

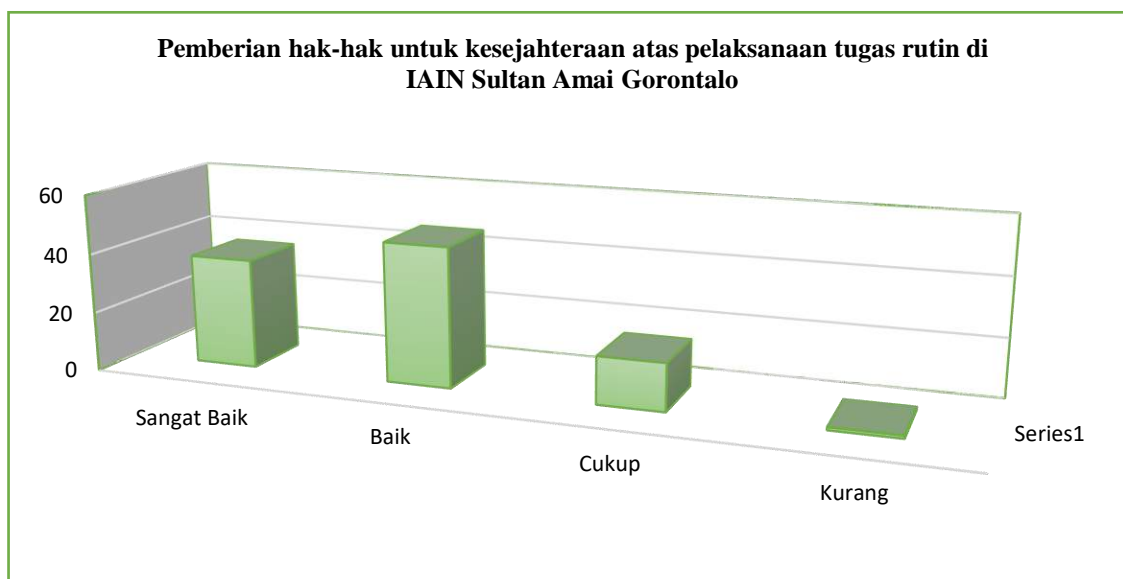
## 16. Penghargaan atas Kinerja yang Baik



Grafik diatas, hasil survei mengenai pemberian penghargaan atas prestasi atau kinerja yang baik di IAIN Sultan Amai menunjukkan gambaran yang beragam. Dari total 101 responden, 26 orang (25,74%) memberikan penilaian "Sangat Baik," dan 48 orang (47,54%) menilai sebagai "Baik." Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai merasa puas dengan sistem penghargaan yang ada, mencerminkan adanya upaya untuk mengakui dan menghargai kinerja pegawai. Penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, menciptakan budaya kerja yang positif di mana pegawai merasa dihargai atas kontribusi mereka.

Namun, hasil survei juga mengindikasikan adanya sejumlah responden yang memberikan penilaian "Cukup" (19 orang atau 18,81%) dan "Kurang" (8 orang atau 7,92%). Responden yang merasa kurang puas mungkin merasakan bahwa sistem penghargaan tidak cukup transparan atau tidak adil, atau mereka merasa prestasi mereka tidak diakui secara memadai. Kesimpulannya, meskipun mayoritas pegawai di IAIN Sultan Amai menunjukkan kepuasan terhadap pemberian penghargaan, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap sistem penghargaan yang ada. Dengan memperbaiki transparansi dan keadilan dalam proses penghargaan, manajemen dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan mendorong budaya kerja yang lebih produktif dan termotivasi.

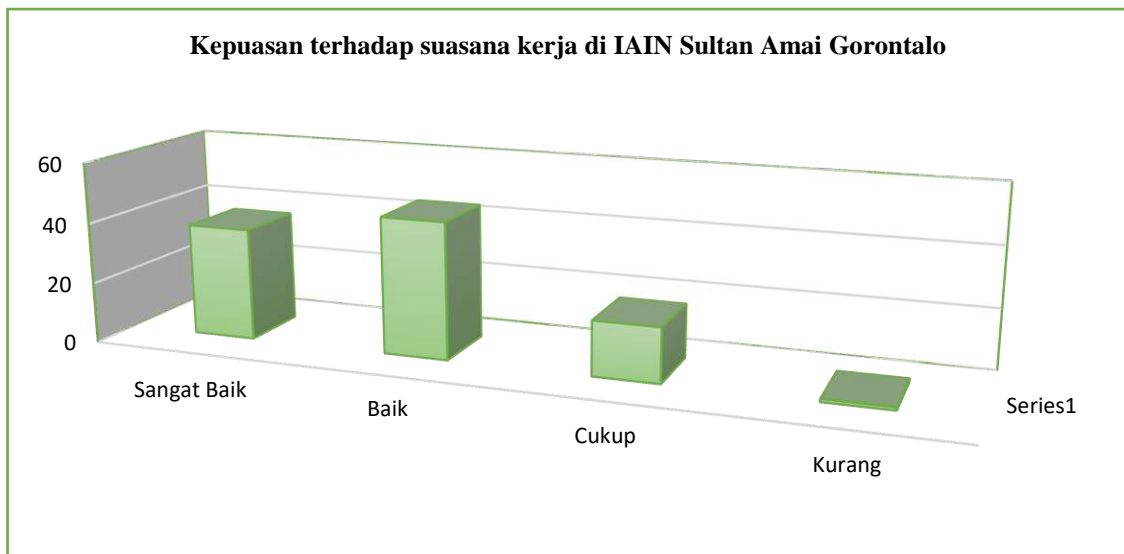
## 17. Kepuasan terhadap Kesejahteraan dalam Tugas Rutin



Grafik diatas, hasil survei mengenai pemberian hak-hak untuk kesejahteraan atas pelaksanaan tugas rutin di IAIN Sultan Amai menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat positif di kalangan responden. Dari total 101 responden, sebanyak 37 orang (36,63%) memberikan penilaian "Sangat Baik," dan 47 orang (46,53%) menilai sebagai "Baik." Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa hak-hak mereka untuk kesejahteraan, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang mendukung pelaksanaan tugas, dipenuhi dengan baik. Pemberian hak-hak tersebut berkontribusi pada peningkatan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Meskipun demikian, terdapat responden yang memberikan penilaian "Cukup" (16 orang atau 15,84%) dan hanya 1 orang (0,99%) yang menilai "Kurang." Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang merasa hak-hak mereka mungkin tidak sepenuhnya terpenuhi atau merasa ada kekurangan dalam beberapa aspek kesejahteraan. Kesimpulannya, meskipun tingkat kepuasan terhadap pemberian hak-hak untuk kesejahteraan di IAIN Sultan Amai umumnya tinggi, penting bagi manajemen untuk terus memperhatikan umpan balik dari pegawai yang merasa kurang puas. Dengan melakukan evaluasi terhadap program kesejahteraan yang ada dan berusaha untuk memenuhi hak-hak pegawai secara lebih komprehensif, manajemen dapat memperkuat motivasi dan kesejahteraan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

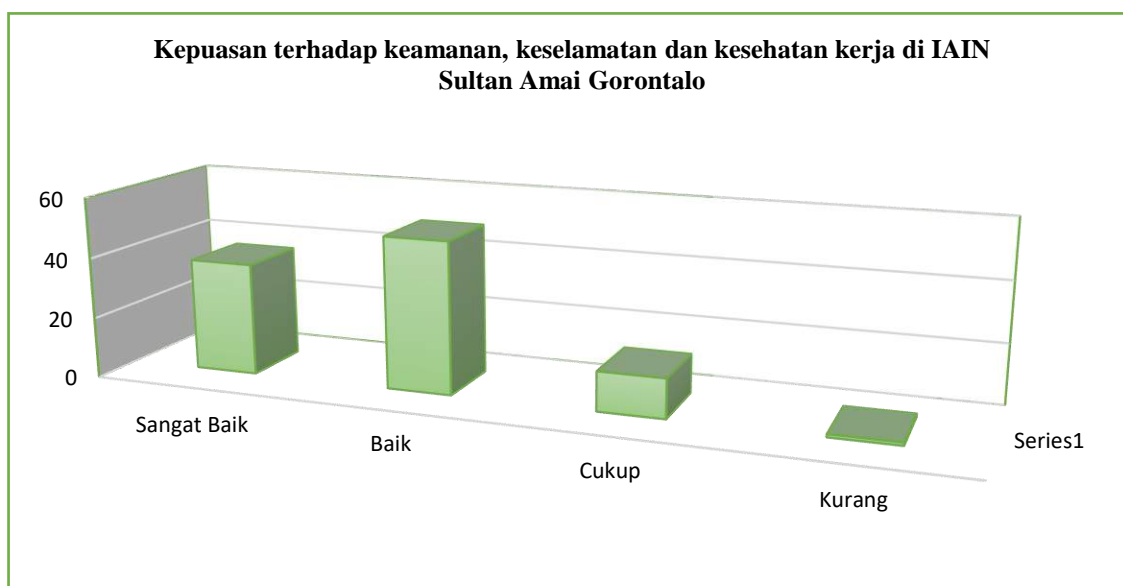
## 18. Kepuasan terhadap Suasana Kerja



Grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap suasana kerja di IAIN Sultan Amai menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik di kalangan responden. Dari total 101 responden, sebanyak 37 orang (36,63%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sementara 45 orang (44,55%) menilai suasana kerja sebagai "Baik." Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti dukungan dari rekan kerja, keterbukaan komunikasi, serta kebijakan manajemen yang mendukung kolaborasi. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, ada juga responden yang memberikan penilaian "Cukup" (18 orang atau 17,82%) dan hanya 1 orang (0,99%) yang menilai "Kurang." Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasa puas, masih ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa kurang puas mungkin mengalami hambatan dalam hal interaksi sosial, dukungan dari atasan, atau akses ke sumber daya yang diperlukan untuk bekerja secara efektif. Kesimpulannya, meskipun tingkat kepuasan terhadap suasana kerja di IAIN Sultan Amai umumnya tinggi, penting bagi manajemen untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan elemen-elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja. Dengan melakukan hal ini, manajemen dapat memastikan bahwa semua pegawai merasa nyaman dan didukung, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan institusi secara keseluruhan.

## 19. Penilaian terhadap Keamanan dan Kesehatan Kerja



Grafik diatas, hasil survei mengenai kepuasan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja di IAIN Sultan Amai menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat baik di kalangan responden. Dari total 101 responden, 37 orang (36,63%) memberikan penilaian "Sangat Baik," sementara 50 orang (49,50%) menilai aspek ini sebagai "Baik." Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa aman dan terlindungi saat menjalankan tugas mereka, yang mencerminkan adanya kebijakan dan praktik yang efektif dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Pengelolaan risiko yang baik, fasilitas kesehatan yang memadai, dan pelatihan keselamatan yang tepat berkontribusi pada rasa aman pegawai, yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Meskipun demikian, terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian "Cukup" (13 orang atau 12,87%) dan hanya 1 orang (0,99%) yang menilai "Kurang." Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan, seperti komunikasi mengenai prosedur keselamatan atau ketersediaan fasilitas kesehatan yang lebih baik. Responden yang merasa kurang puas mungkin mengalami ketidakpastian terkait prosedur keselamatan atau merasa bahwa langkah-langkah yang diambil untuk melindungi pegawai belum memadai. Kesimpulannya, meskipun kepuasan terhadap keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja di IAIN Sultan Amai umumnya tinggi, penting bagi manajemen untuk terus memantau dan meningkatkan kebijakan serta praktik yang ada. Dengan memberikan perhatian lebih pada umpan balik pegawai dan memperbaiki aspek-aspek yang kurang, manajemen dapat memastikan bahwa semua pegawai merasa aman dan terlindungi, yang pada gilirannya akan mendukung lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil survei yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa secara umum, para responden di IAIN Sultan Amai memiliki tingkat kepuasan yang relatif tinggi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan layanan dan fasilitas yang tersedia. Tingginya penilaian positif terhadap fasilitas informasi, dukungan untuk pengabdian masyarakat, serta ketersediaan jurnal terakreditasi mencerminkan upaya institusi dalam menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung aktivitas akademik dan penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai berkomitmen untuk meningkatkan kualitas layanan yang dapat membantu dosen dan pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif.

Meskipun demikian, terdapat sejumlah responden yang memberikan penilaian "Cukup" dan "Kurang" pada beberapa aspek, seperti fasilitas teknologi untuk administrasi dan kesempatan untuk mendapatkan tugas sesuai bidang keahlian. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar pengguna merasa puas, masih ada kekurangan yang perlu diperbaiki. Permasalahan ini mungkin berkaitan dengan faktor-faktor seperti aksesibilitas informasi, ketidakjelasan prosedur, atau kurangnya komunikasi antara manajemen dan staf. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk melakukan evaluasi lebih lanjut mengenai aspek-aspek yang dinilai kurang memuaskan dan mengidentifikasi penyebab di balik penilaian tersebut.

Selain itu, hasil survei menunjukkan adanya peluang bagi IAIN Sultan Amai untuk meningkatkan kualitas program motivasi dan bimbingan. Dukungan untuk pencapaian prestasi yang dinilai positif harus terus diperkuat agar pegawai merasa lebih terdorong untuk mengembangkan diri. Pengelolaan beban kerja dan kesesuaian tugas dengan keahlian juga merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan agar pegawai dapat berkontribusi secara maksimal. Membangun dialog yang terbuka antara pimpinan dan pegawai akan sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

Secara keseluruhan, walaupun IAIN Sultan Amai telah mencapai banyak kemajuan dalam menyediakan layanan dan fasilitas, penting untuk tetap mengedepankan perbaikan berkelanjutan. Mendengarkan umpan balik dari pengguna dan merespons kebutuhan mereka akan menjadi kunci dalam memperkuat kepuasan dan efektivitas kerja di masa depan. Dengan langkah-langkah perbaikan yang tepat, IAIN Sultan Amai berpotensi untuk menjadi institusi yang lebih unggul dalam memberikan dukungan kepada dosen dan pegawai, sehingga dapat terus berkontribusi pada perkembangan pendidikan dan penelitian yang berkualitas.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis menunjukkan bahwa IAIN Sultan Amai telah menunjukkan upaya yang signifikan dalam menyediakan layanan dan fasilitas untuk mendukung dosen dan pegawai. Tingkat kepuasan yang tinggi, khususnya dalam aspek dukungan akademik dan fasilitas informasi, mencerminkan komitmen yang kuat dari institusi terhadap pengembangan pendidikan dan penelitian. Ini merupakan indikasi positif bahwa IAIN Sultan Amai berusaha keras untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengajaran dan pembelajaran. Namun, analisis juga mengidentifikasi beberapa area yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, seperti fasilitas teknologi dan kesesuaian tugas dengan bidang keahlian. Meskipun terdapat kemajuan, temuan ini menegaskan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan yang perlu dieksplorasi untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam layanan dan fasilitas yang diberikan. Hal ini menegaskan perlunya langkah-langkah strategis yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua aspek layanan institusi berjalan dengan optimal dan memenuhi kebutuhan pengguna secara menyeluruh.

#### **B. Rekomendasi**

Dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepuasan dosen serta pegawai, sejumlah rekomendasi dapat diajukan. Pertama, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap layanan dan fasilitas yang ada. Evaluasi ini sebaiknya melibatkan umpan balik dari pengguna yang dapat dijadikan dasar untuk perbaikan. Melalui mekanisme umpan balik yang sistematis, institusi dapat lebih memahami kebutuhan dan harapan dosen dan pegawai, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih. Kedua, pengembangan fasilitas teknologi yang lebih baik untuk administrasi harus menjadi prioritas. Dengan mengadopsi teknologi yang lebih canggih, proses kerja dapat dipermudah, mengurangi beban administrasi, dan meningkatkan efisiensi. Ketiga, penting bagi IAIN Sultan Amai untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang terarah. Pelatihan ini harus dirancang sesuai dengan bidang keahlian pegawai, guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Terakhir, institusi juga perlu mempertimbangkan untuk mengimplementasikan program motivasi dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya akan meningkatkan semangat kerja pegawai, tetapi juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong loyalitas.

### **C. Rencana Perbaikan**

Untuk mewujudkan rekomendasi yang telah diajukan, perlu disusun rencana perbaikan yang terstruktur dan terencana. Pertama, manajemen harus membentuk tim evaluasi yang bertugas untuk mengumpulkan data dan umpan balik dari dosen serta pegawai secara rutin. Tim ini akan bertanggung jawab untuk merancang instrumen evaluasi yang efektif dan menyusun laporan berkala mengenai temuan serta saran perbaikan. Kedua, pengembangan fasilitas teknologi harus dimulai dengan melakukan survei kebutuhan untuk menentukan jenis teknologi yang paling dibutuhkan oleh pegawai. Survei ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai alat dan perangkat yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketiga, institusi perlu menyusun jadwal pelatihan yang relevan dan mengundang narasumber kompeten untuk memberikan pelatihan. Pelatihan ini harus dilakukan secara berkala untuk memastikan pegawai selalu mendapatkan pembaruan ilmu dan keterampilan yang diperlukan. Terakhir, perlu dibuat sistem penghargaan yang jelas dan transparan untuk menghargai kontribusi pegawai yang berprestasi. Sistem penghargaan ini harus dirancang sedemikian rupa agar dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan, serta memberikan pengakuan yang layak bagi pegawai yang berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan institusi. Dengan rencana perbaikan yang sistematis dan berkelanjutan, diharapkan IAIN Sultan Amai dapat semakin mendekati visi dan misinya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik, produktif, dan inovatif.