

**LAPORAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI
SURVEY KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TAHUN AKADEMIK 2020 – 2021**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI**

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Kegiatan : Survei Kepuasan Tenaga Kependidikan FTIK IAIN Kerinci
Tahun Pelaksanaan : 2021
Tim Penyusun : Laporan hasil survei dibuat oleh Tim Program Studi
Tadris Bahasa Inggris dan Lembaga Penjaminan Mutu
(LPM) IAIN Kerinci

Sungai Penuh, Agustus 2021

Mengetahui

Ketua LPM IAIN Kerinci



Dr. Ahmad Fikri, M.Pd.I.
NIP.197805152006041004

Ketua

Dr. Rudi Hartono, M.Pd.
NIP.1973012220003 1 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya pada penulis untuk menyelesaikan dan melaporkan hasil monitoring dan evaluasi ini. Selanjutnya shalawat dan salam semoga tercurah pada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya yang setia sampai akhir zaman.

Mutu suatu program studi tidak hanya ditentukan oleh bagusnya suatu lembaga pendidikan yang profesional dan ditunjang layanan dari seluruh akademisi mulai dari pimpinan sampai kepada layanan tenaga kependidikannya, dengan biaya yang terjangkau tetapi juga ditentukan oleh bisa tersalurkan lulusannya pada tempat-tempat yang strategis sesuai profesionalisme (kompetensi) mereka miliki.

Untuk lebih mengembangkan mutu setiap layanan akademisinya yang ada di Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Kerinci mengadakan Monitoring dan Evaluasi (Monev) kepuasan tenaga kependidikan. Kepada semua pihak yang telah membantu terselenggaranya monev ini kami mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuannya.

Kami menyadari bahwa monev ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan sarannya demi penyempurnaan laporan ini. Semoga monev ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Kerinci, Agustus 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PENGESAHAN	2
KATA PENGANTAR.....	3
DAFTAR ISI	4
BAB I: PENDAHULUAN	5
BAB II: METODE PENGUKURAN.....	8
BAB III: HASIL MONITORING DAN EVALUASI	10
BAB IV: PENUTUP	17

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan Tinggi merupakan suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian serta pengabdian untuk memajukan dan mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga menghasilkan kemampuan akademik tentang Pendidikan Tinggi. Untuk mewujudkan suatu Perguruan Tinggi yang baik, tidak lepas dengan membenahi kualitas dan meningkatkan kompetensi sumber daya yang dimiliki terutama pada Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga profesional ini adalah Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan.

Tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup yang didalamnya pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar, lembaga pengembangan pendidikan dan pengajaran (LP3), keuangan, akademik, umum, UPT, Biro Akademik dan Kemahasiswaan dan Kasubag Umum.

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat dipisahkan karena pendidik memerlukan dukungan dari para tenaga kependidikan lainnya, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena pendidik akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Dan dukungan sarana prasarana yang memadai, dan dilengkapi pelayanan sumber belajar lain yang mendukung. Karena itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam konteks penyelenggaraan pendidikan (proses perkuliahan).

Tenaga kependidikan harus meningkatkan kompetensinya terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, yang selama ini aktivitas tenaga kependidikan kerap terpisah dengan aktivitas Perguruan Tinggi. Padahal aktivitas dosen tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya kontribusi Tenaga Kependidikan. Sebagai pelaksanaan organisasi, Perguruan Tinggi di tuntut untuk memberikan berbagai fasilitas kerja dan pelayanan yang dapat mendukung pelaksanaan kerja. Hal tersebut perlu dilakukan agar dosen dan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pada akhirnya dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja sebagai bentuk pemberian kontribusi yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi tersebut. Organisasi memiliki peran penting untuk memperhatikan kepuasan kerja khususnya terhadap dosen dan pegawainya. Hal ini bukan suatu hal yang mudah karena pada dasarnya setiap Dosen dan Tenaga Kependidikan memiliki suatu harapan terhadap organisasi tersebut dalam hal ini adalah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci. Dosen dan Tenaga Kependidikan tersebut akan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja hanya dapat dirasakan dosen dan Tenaga Kependidikan itu sendiri, jika apa yang mereka harapkan dari hasil pekerjaan tersebut dapat terwujud dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri, maka organisasi dapat memberikan kepuasan terhadap dosen dan pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi atau penghasilan yang diberikan suatu organisasi. Penting suatu organisasi untuk memperhatikan penghasilan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan itu sendiri. Jika penghasilan tidak memadai dapat menurunkan kepuasan, bahkan dapat memungkinkan menurunkan kinerja dan menyebabkan potensial dapat keluar dari organisasi tersebut. Maka untuk meningkatkan kepuasan dapat dilakukan dengan cara membenahi struktur penggajian sehingga terjadi sistem penggajian yang adil.

Beberapa standar yang telah ditetapkan IAIN Kerinci dalam komitmennya memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik mulai dari pimpinan, dosen, sarana prasana sampai kepada tenaga kependidikan, semua tampaknya perlu mendapatkan masukan dari para masyarakat, pengguna lulusan bahkan alumni sendiri untuk pengembangan institusi ke depan. Oleh sebab itu monitoring dan evaluasi (monev) ini dilakukan untuk mengetahui area yang telah sesuai dengan Standar Mutu Internal Serta Nasional dan area yang belum tercapai.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada monev ini meliputi:

1. Bagaimana kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan?
2. Bagaimana kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan?
3. Bagaimana kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervise pimpinan/atasan?
4. Bagaimana kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja?
5. Bagaimana kesempatan pengembangan dan promosi?

C. Tujuan

Secara umum tujuan Monitoring dan Evaluasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Kepuasan Tenaga Kependidikan, sehingga hasilnya dapat dijadikan bahan masukan dalam menentukan program kerja pada tahun akademik berikutnya. Secara khusus tujuan Monitoring dan Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan adalah:

1. Mengetahui tanggapan kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan
2. Mengetahui tanggapan kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan
3. Mengetahui tanggapan kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervise pimpinan/atasan
4. Mengetahui tanggapan kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja
5. Mengetahui tanggapan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan diri dan promosi

BAB II METODE PENGUKURAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. Jenis penelitian yang digunakan dalam Monitoring dan Evaluasi (Monev) ini adalah metode survey deskriptif. Metode ini memberikan gambaran yang bersifat sesaat tanpa mengikuti perkembangan situasi secara terus menerus.

B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kependidikan secara jujur, objektif dan penuh tanggung jawab. Pengumpulan data dilaksanakan secara online dengan bantuan *google form*. Skala yang digunakan dalam monev ini adalah skala Likert. Skala Model Likert perangsangnya adalah pernyataan. Respon yang diharapkan diberikan oleh subjek adalah taraf kesetujuan atau ketidak setujuan dalam variasi: sangat setuju (SS), setuju(S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS), kemudian data tersebut ditranformasikan kepada format kepuasan. Dari pernyataan yang telah dibuat ada yang sifatnya searah (mendukung) atau yang biasa disebut sebagai *favorable statement* teori yang mendasari program yang dipersoalkan dan ada pula yang tidak searah (tidak mendukung) atau yang biasa disebut sebagai *unfavorable statement*, dengan jumlah butir pernyataan seimbang.

Setelah kuesioner terkumpul kemudian data direkap dan diolah oleh Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Kerinci, seterusnya hasil monev tersebut diserahkan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci untuk ditindaklanjuti. Periode pengumpulan data dilaksanakan pada rentang waktu bulan Juli – Agustus 2021.

C. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan yaitu dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi yang berkaitan dengan kepuasan tenaga kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci. Dalam mengukur kepuasan tenaga kependidikan, maka dilakukan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk mengetahui

bagaimana respon tenaga kependidikan yang mengarah pada tingkat kepuasan tenaga kependidikan. Adapun rumus dalam menentukan Tingkat Capaian Responden adalah:

$$TCR = \sum_{i=1}^n (T_i \times SL_i)$$

Keterangan:

TCR : Tingkat Capaian Responden

T_i : Total Skor Likert Jawaban Responden

SL_i : Skor Likert sesuai jumlah pilihan jawaban responden

Sedangkan untuk melihat indeks TCR, maka memerlukan rumus, yaitu:

$$\text{Indeks TCR} = \frac{TCR}{Y} \times 100\%$$

Keterangan:

Y : Skor tertinggi TCR (Skor tertinggi Likert x n)

n : Jumlah Responden

Untuk melihat kriteria pencapaian responden berdasarkan sifat tertentu, maka diperlukan gambaran terhadap Indeks Tingkat Capaian Responden. Oleh karena itu dalam setiap penelitian selalu membuat “*Master Scale*” yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan sesuatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu *master scale* dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

Kriteria Pencapaian Responden

No	Indeks TCR	Kriteria
1	90% - 100%	Sangat Baik
2	80% - 89%	Baik
3	70% - 79%	Cukup Baik
4	55% - 69%	Kurang Baik
5	1% - 54%	Sangat Kurang Baik

BAB III HASIL MONITORING DAN EVALUASI

A. Hasil Monitoring dan Evaluasi

Hasil monev kepuasan tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci yang dilakukan dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2021, dengan jumlah tenaga kependidikan yang mengisi kuesioner sebanyak 12 tenaga kependidikan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Identitas Responden Tenaga Kependidikan FTIK IAIN Kerinci

a. Jenis Kelamin

No	Bidang Keahlian	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	Administrator	3	4
2	Pustakawan	1	-
3	Laboran	-	1
4	Teknisi	1	-
5	Pramubakti	1	-
6	Security	1	-

b. Pendidikan

No	Bidang Keahlian	Pendidikan			
		SLTA	S1	S2	S3
1	Administrator	-	2	4	1
2	Pustakawan	-	1	-	-
3	Laboran	-	-	1	-
4	Teknisi	-	1	-	-
5	Pramubakti	-	1	-	-
6	Security	1	-	-	-

2. Hasil Analisis Kepuasan Tenaga Kependidikan

Angket berisi 5 penilaian yang harus diisi oleh responden tentang kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, peran pimpinan, rekan kerja, serta pengembangan diri dan promosi. Skor 1 (satu) diberikan untuk penilaian sangat tidak setuju, skor 2 (dua) diberikan untuk penilaian tidak setuju, skor 3 (tiga) diberikan untuk penilaian kurang setuju, skor 4 (empat) diberikan untuk setuju, skor 5 (lima) diberikan untuk penilaian sangat setuju.

a. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Pekerjaan

Terdapat 17 butir pernyataan pada aspek kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan. Selanjutnya data dianalisis TCR, sehingga diperoleh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Ideks TCR (%)	KET
		1	2	3	4	5					
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini			2	4	6	12	52	4,33	86,67	Baik
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya	2		3	4	3	12	42	3,50	70,00	Cukup Baik
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya		1	1	3	7	12	52	4,33	86,67	Baik
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya		1	3	6	2	12	45	3,75	75,00	Cukup Baik
5	Saya sudah merasa puas dengan kenyamanan (ventilasi/ pencahayaan) di ruangan tempat bekerja		1	3	2	6	12	49	4,08	81,67	Baik
6	Saya sudah merasa puas dengan kelengkapan sarana (komputer, printer, ATK) di ruangan tempat bekerja			2	6	4	12	50	4,17	83,33	Baik
7	Saya sudah merasa puas dengan sistem informasi (telepon, internet, email, faximili) di ruangan tempat bekerja				4	8	12	56	4,67	93,33	Sangat Baik
8	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan IAIN Kerinci			3	5	4	12	49	4,08	81,67	Baik
9	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang			3	5	4	12	49	4,08	81,67	Baik
10	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini			3	3	6	12	51	4,25	85,00	Baik
11	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik			1	7	4	12	51	4,25	85,00	Baik
12	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini			5	3	4	12	47	3,92	78,33	Cukup Baik
13	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini		1	3	1	7	12	50	4,17	83,33	Baik
14	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya			2	3	7	12	53	4,42	88,33	Baik
15	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya			3	5	4	12	49	4,08	81,67	Baik
16	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	1		2	4	5	12	48	4,00	80,00	Baik
17	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, memberi kebebasan dan ketidaktergantungan		1	1	5	5	12	50	4,17	83,33	Baik
Rata-rata								843	4,13	82,65	Baik

Berdasarkan hasil analisis TCR diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan diperoleh indeks Tingkat

Capaian Responden sebesar 82,65% atau kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan berada pada kategori Baik.

b. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Imbalan

Terdapat 11 butir pernyataan pada aspek kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan. Selanjutnya data dianalisis TCR, sehingga diperoleh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Ideks TCR (%)	KET
		1	2	3	4	5					
18	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini			1	6	5	12	52	4,33	86,67	Baik
19	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban				5	7	12	55	4,58	91,67	Sangat Baik
20	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh IAIN Kerinci			3	4	5	12	50	4,17	83,33	Baik
21	Sebagai staf tenaga kependidikan di IAIN Kerinci ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan			2	2	8	12	54	4,50	90,00	Sangat Baik
22	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh IAIN Kerinci di luar gaji pokok yang saya terima	1		2	4	5	12	48	4,00	80,00	Baik
23	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya		1	7	4		12	39	3,25	65,00	Kurang Baik
24	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	1			4	7	12	52	4,33	86,67	Baik
25	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	1			6	5	12	50	4,17	83,33	Baik
26	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki			1	4	7	12	54	4,50	90,00	Sangat Baik
27	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang ditentukan pemerintah			5	3	4	12	47	3,92	78,33	Cukup Baik
28	Pembagian insentif sudah adil		1	1	3	7	12	52	4,33	86,67	Baik
Rata-rata								553	4,19	83,79	Baik

Berdasarkan hasil analisis TCR diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan diperoleh indeks Tingkat Capaian Responden sebesar 83,79% atau kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan berada pada kategori Baik.

c. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Supervisi Pimpinan/Atasan

Terdapat 17 butir pernyataan pada aspek kepuasan tenaga kependidikan terhadap Supervisi Pimpinan/Atasan. Selanjutnya data dianalisis TCR, sehingga diperoleh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Ideks TCR (%)	KET
		1	2	3	4	5					
29	Pimpinan /atasan langsung saya selama ini selalu memberikan pengarahan dalam setiap pekerjaan			1	3	8	12	55	4,58	91,67	Sangat Baik
30	Komunikasi antara pimpinan dengan staf tenaga kependidikan (tendik) terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	1		3	2	6	12	48	4,00	80,00	Baik
31	Pimpinan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja				4	8	12	56	4,67	93,33	Sangat Baik
32	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja			4	4	4	12	48	4,00	80,00	Baik
33	Pemahaman pimpinan terhadap pekerjaan sudah baik	1	1	3	5	2	12	42	3,50	70,00	Cukup Baik
34	Pimpinan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada staf tendik			1	4	7	12	54	4,50	90,00	Sangat Baik
35	Pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat tegas			5	5	2	12	45	3,75	75,00	Cukup Baik
36	Pimpinan secara obyektif menilai prestasi kerja staf tendik			3	4	5	12	50	4,17	83,33	Baik
37	Pimpinan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan staf tendik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan			2	2	8	12	54	4,50	90,00	Sangat Baik
38	Adanya umpan balik (catatan) dari pimpinan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	1		3	5	3	12	45	3,75	75,00	Cukup Baik
39	Pimpinan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan staf tendik lainnya		1		3	8	12	54	4,50	90,00	Sangat Baik
40	Pimpinan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan		1	5	5	1	12	42	3,50	70,00	Cukup Baik
41	Pimpinan memberikan pengarahan tetapi saya diijinkan untuk mengembangkan diri		2	4	4	2	12	42	3,50	70,00	Cukup Baik
42	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas		2	2	4	4	12	46	3,83	76,67	Cukup Baik
43	Pimpinan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah	1		2	1	8	12	51	4,25	85,00	Baik
44	Bimbingan yang diberikan oleh pimpinan saya jelas		1		6	5	12	51	4,25	85,00	Baik

45	Pada saat bekerja, pimpinan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan			3	6	3	12	48	4,00	80,00	Baik
Rata-rata								831	4,07	81,47	Baik

Berdasarkan hasil analisis TCR diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervise pimpinan/atasan diperoleh indeks Tingkat Capaian Responden sebesar 81,47% atau kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervise pimpinan/atasan berada pada kategori Baik.

d. Kepuasan Tenaga Kependidikan Terhadap Rekan Kerja

Terdapat 9 butir pernyataan pada aspek kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja. Selanjutnya data dianalisis TCR, sehingga diperoleh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Ideks TCR (%)	KET
		1	2	3	4	5					
46	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik			3	2	7	12	52	4,33	86,67	Baik
47	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya			2	1	9	12	55	4,58	91,67	Sangat Baik
48	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	1		2	3	6	12	49	4,08	81,67	Baik
49	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	1		1	2	8	12	52	4,33	86,67	Baik
50	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	1			3	8	12	53	4,42	88,33	Baik
51	Sesama staf tendik tidak menghormati hak-hak individual masing-masing			3	1	8	12	53	4,42	88,33	Baik
52	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	1	1	1	1	8	12	50	4,17	83,33	Baik
53	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi		1	2	3	6	12	50	4,17	83,33	Baik
54	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan			2	3	7	12	53	4,42	88,33	Baik
Rata-rata								467	4,32	86,48	Baik

Berdasarkan hasil analisis TCR diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja diperoleh indeks Tingkat Capaian Responden sebesar 86,48% atau kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja berada pada kategori Baik.

e. Tanggapan Tenaga Kependidikan Terhadap Kesempatan Pengembangan Diri dan Promosi

Terdapat 10 butir pernyataan pada aspek tanggapan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan diri dan promosi. Selanjutnya data dianalisis TCR, sehingga diperoleh:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	SKOR	MEAN	Ideks TCR (%)	KET
		1	2	3	4	5					
55	Sistem pengembangan karir di IAIN Kerinci dilakukan secara proporsional (adil)			2	7	3	12	49	4,08	81,67	Baik
56	Semua tenaga kependidikan di IAIN Kerinci memperoleh kesempatan yang sama untuk promosi/mutasi atau rotasi			2	3	7	12	53	4,42	88,33	Baik
57	Adanya promosi/mutasi yang dilakukan oleh IAIN Kerinci memotivasi staf tenaga kependidikan untuk lebih berkembang dan maju			3	5	4	12	49	4,08	81,67	Baik
58	Frekuensi waktu untuk promosi/mutasi untuk staf tenaga kependidikan dirasakan sudah tepat			2	7	3	12	49	4,08	81,67	Baik
59	Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan untuk staf tenaga kependidikan		1	2	4	5	12	49	4,08	81,67	Baik
60	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di IAIN Kerinci saat ini belum sesuai	2		3	5	2	12	41	3,42	68,33	Kurang Baik
61	Promosi/mutasi staf tenaga kependidikan di IAIN Kerinci saat ini sudah dilakukan secara obyektif		2	3	4	3	12	44	3,67	73,33	Cukup Baik
62	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh IAIN Kerinci untuk meningkatkan karier		1	1	5	5	12	50	4,17	83,33	Baik
63	IAIN Kerinci memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap staf tenaga kependidikan untuk dapat naik jabatan		1	5	3	3	12	44	3,67	73,33	Cukup Baik
64	Proses kenaikan jabatan di IAIN Kerinci terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi			2	2	8	12	54	4,50	90,00	Sangat Baik
Rata-rata								482	4,02	80,33	Baik

Berdasarkan hasil analisis TCR diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tanggapan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan diri dan promosi diperoleh indeks Tingkat Capaian Responden sebesar 80,33% atau tanggapan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan diri dan promosi berada pada kategori Baik.

B. Pembahasan

Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap pelayanan dalam bekerja di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan diperoleh secara umum kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan 82,65% (Baik), terhadap imbalan 83,79% (Baik), terhadap supervise pimpinan/atasan 81,47% (Baik), terhadap rekan kerja 86,48% (Baik), serta tanggapan tenaga kependidikan terhadap kesempatan pengembangan diri dan promosi 80,33% (Baik).

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan kepuasan tertinggi terdapat pada kepuasan terhadap rekan kerja 86,48% atau dalam kategori baik. Sedangkan kepuasan terendah terdapat pada kepuasan terhadap kesempatan tenaga kependidikan dalam pengembangan diri dan promosi 80,33% (kategori baik).

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaan berada pada kategori Baik dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden sebesar 82,65%
2. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan berada pada kategori Baik dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden sebesar 83,79%
3. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervise pimpinan/atasan berada pada kategori Baik dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden sebesar 81,47%
4. Kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja berada pada kategori Baik dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden sebesar 86,48%
5. Tanggapan kepuasan tenaga kependidikan terhadap kesempatan tenaga kependidikan dalam pengembangan diri dan promosi berada pada kategori Baik dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden sebesar 80,33%

B. Saran

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan diperoleh secara umum kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap pelayanan dalam bekerja di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci tergolong memuaskan dengan tiap aspek yang dinilai berada pada kategori baik. Maka diharapkan pimpinan memberikan dan memenuhi perasaan senang terpenuhinya kebutuhan pekerjaan dengan memberikan perbandingan dan monitoring dan evaluasi antara prestasi yang dihasilkan dari tenaga kependidikan. Dengan hasil monitoring dan evaluasi jika prestasi melebihi maka pimpinan memberikan apresiasi yang positif, sedangkan jika lebih rendah perlu pembinaan lebih supaya meningkat lagi. Pengaruh positif dari rasa puas akan merambah kuatnya rasa loyalitas, disiplin dan dedikasi terhadap Lembaga pendidikannya yaitu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci