


**LAPORAN
MONITORING EVALUASI INTERNAL
KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**BADAN PENJAMINAN MUTU
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2025**

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

KATA PENGANTAR


Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberi kekuatan, kesehatan dan kelapangan waktu kepada kita semua sehingga Monitoring Evaluating (Monev) Internal Kepuasan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) ini dapat dilaksanakan dari awal hingga penyusunan laporan. Monev ini merupakan bagian penting dari proses penjaminan mutu internal yang dilaksanakan oleh UMSU.

Pelaksanaan Monev ini merupakan bentuk nyata dari komitmen UMSU terhadap pentingnya perbaikan dan peningkatan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya Tenaga Kependidikan secara berkelanjutan. Melalui Monev ini diharapkan dapat diperoleh informasi tentang berbagai aspek yang terkait dengan kepuasan kerja Tenaga Kependidikan. Berdasarkan informasi ini akan membantu UMSU dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja Tenaga Kependidikan.

Diakui bahwa pelaksanaan Monev ini tidak terlepas dari berbagai kendala, terutama pada saat proses pengumpulan data. Berkat kerja keras dari tim Monev serta dukungan dari segenap sivitas akademika, Monev ini dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Atas bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak yang telah mendukung kegiatan Monev ini, kami ucapkan terimakasih.


Medan, November 2025
Ketua BPM


 Dr. Yan Hendra, M.Si

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
A. Pendahuluan.....	1
B. Tujuan.....	1
C. Manfaat.....	1
D. Ruang Lingkup Monev	2
E. Metodologi Monev.....	2
F. Instrumen Monev	3
G. Hasil Monev Kepuasan Tenaga Kependidikan.....	5
1. Kepuasan terhadap Kondisi Pekerjaan	7
2. Kepuasan terhadap Rekan Kerja	9
3. Kepuasan terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	10
4. Kepuasan terhadap Imbalan	11
5. Kepuasan terhadap Karir	12
H. Kesimpulan	16
I. Lampiran.....	17

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

A. PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan perguruan tinggi. Keberadaan tenaga kependidikan sangat menentukan keberlangsungan hidup perguruan tinggi. Oleh karenanya perguruan tinggi harus memahami tenaga kependidikan sebagai sumber daya yang harus diberdayakan melalui pengelolaan sumber daya yang baik.

Memahami pentingnya keberadaan tenaga kependidikan dalam pengelolaan perguruan tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sejak awal telah melakukan berbagai upaya dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan. Pengelolaan sumber daya manusia ini dilakukan dalam berbagai aspek dengan tujuan agar tercipta kepuasan kerja tenaga kependidikan UMSU. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam berbagai aspek pemberdayaan sumber daya manusia akan memberi kepuasan kepada tenaga kependidikan. Untuk mengetahui kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilakukan UMSU maka dilakukan monitoring dan evaluasi secara periodik.


Pengukuran kepuasan tenaga pendidik yang digunakan dalam monev ini berkaitan dengan menggunakan data kepuasan tenaga kependidikan UMSU yang diperoleh, selanjutnya akan dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan yang bertujuan meningkatkan mutu pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan UMSU.

B. TUJUAN

Tujuan pelaksanaan monev kepuasan tenaga kependidikan ini adalah untuk mengukur seberapa besar tingkat kepuasan tenaga kependidikan bekerja di UMSU selama tahun akademik 2024/2025.

C. MANFAAT

1. Hasil monev diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan yang telah dilakukan UMSU.
2. Hasil monev diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam membuat kebijakan tentang peningkatan mutu pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan UMSU.

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

D. RUANG LINGKUP MONEV


Monev ini meneliti dan mengevaluasi tentang kepuasan tenaga kependidikan UMSU yang mencakup kepuasan terhadap kondisi pekerjaan, rekan kerja, supervisi/ pengawasan pimpinan, imbalan dan karir.

E. METODE MONEV

Pelaksanaan monev dilaksanakan pada akhir semester genap tahun akademik 2024/2025. Objek monev adalah seluruh pegawai tetap UMSU yang terdiri dari unsur pustakawan, laboran, teknisi, analisis, operator, programmer, administrasi, monitoring STNK/ Parkir, dan pegawai kontrak yaitu rumah tangga, satpam, supir dan kebersihan. Sumber data digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui pengisian *melalui website publis.umsu.ac.id*.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Umum, diketahui jumlah tenaga kependidikan adalah sebanyak 467 orang, terdiri dari pustakawan, laboran, teknisi, operator/programmer, administrasi, lainnya (monitoring STNK/ Parkir, rumah tangga, satpam, supir dan kebersihan). Jumlah tenaga kependidikan yang masuk sebanyak 292 angket. Selanjutnya data ditabulasi dan diklasifikasikan, dijelaskan dan dilakukan analisis untuk memperoleh informasi mengenai kepuasan tenaga kependidikan. Dalam mengukur tingkat kepuasan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh UMSU digunakan indikator sebagai berikut:puasan terhadap kondisi pekerjaan, berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan, fasilitas pendukung dan peraturan.


1. kepuasan terhadap rekan kerja, meliputi keaktifan, sikap dan tanggung jawab rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
2. kepuasan terhadap supervisi/ pengawasan pimpinan, berkaitan dengan sikap, kebijakan dan tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan
3. kepuasan terhadap imbalan, meliputi kecukupan dan kesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diperoleh
4. kepuasan terhadap karir, meliputi program pengembangan karir dalam hal peningkatan keahlian, jabatan dan imbalan.


 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

Pengukuran tingkat kepuasan digunakan interval sebagai berikut:


Level	Persentase	Kriteria Hasil
1	0 - 25	Kurang Puas
2	26 – 50	Cukup Puas
3	51 – 75	Puas
4	76 – 100	Sangat Puas

F. INSTRUMEN MONEV

 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA	PETUNJUK PENGISIAN 1. Berilah tanda silang (x) pada alternatif jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman yang anda rasakan. 2. Setiap pilihan hanya membutuhkan satu jawaban saja Skor Penilaian : 1 = Kurang Puas 2 = Cukup Puas 4 = Sangat Puas 3 = Puas			
	ANGKET				
	INSTRUMEN KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN				
PERTANYAAN		PENILAIAN			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan					
1. Pekerjaan cukup menantang		1	2	3	4
2. Pekerjaan sesuai dengan minat		1	2	3	4
3. Pekerjaan cukup menyenangkan		1	2	3	4
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi		1	2	3	4
5. Pekerjaan mudah dilakukan		1	2	3	4
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap		1	2	3	4
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas		1	2	3	4
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik		1	2	3	4
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja					
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju		1	2	3	4
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas		1	2	3	4
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana		1	2	3	4
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja		1	2	3	4
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan		1	2	3	4
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat		1	2	3	4
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama		1	2	3	4
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan					
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan		1	2	3	4
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan		1	2	3	4
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan		1	2	3	4
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual		1	2	3	4
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan		1	2	3	4

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

PERTANYAAN	PENILAIAN			
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	1	2	3	4
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	1	2	3	4
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	1	2	3	4
Kepuasan Terhadap Imbalan				
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	1	2	3	4
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	1	2	3	4
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	1	2	3	4
27. Imbalan yang diberikan bisa memenuhi standar hidup normal	1	2	3	4
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap awal bulan	1	2	3	4
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain lain	1	2	3	4
Kepuasan Terhadap Karir				
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/ pengembangan karir	1	2	3	4
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/ golongan	1	2	3	4
32. Ada pelatihan/ pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/ jabatan	1	2	3	4
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	1	2	3	4
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/ jabatan naik	1	2	3	4
35. Setelah karir/ jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan diri sendiri	1	2	3	4

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02


G. HASIL MONEV KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Tabel 1
Hasil Monitoring Kepuasan Tenaga Kependidikan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

No	Unit	Respon den	Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap				Total	
			Kondisi Pekerjaan	Rekan Kerja	Supervisi Pengawasan Pimpinan	Imbalan		Karir
1	Administrasi	171	82,38%	84,63%	80,92%	63,94%	61,40%	74,65%
2	Laboran	21	80,95%	88,44%	82,14%	71,43%	64,29%	77,45%
3	Lainnya	37	79,39%	84,94%	81,42%	71,62%	71,17%	77,71%
4	Operator	31	80,65%	89,86%	75,81%	60,22%	61,29%	73,56%
5	Pustakawan	14	91,96%	91,84%	90,18%	91,67%	89,29%	90,99%
6	Teknisi	18	74,31%	72,22%	70,83%	73,15%	74,07%	72,92%
Total Universitas		292	81,61%	85,32%	80,22%	72,00%	70,25%	77,88%

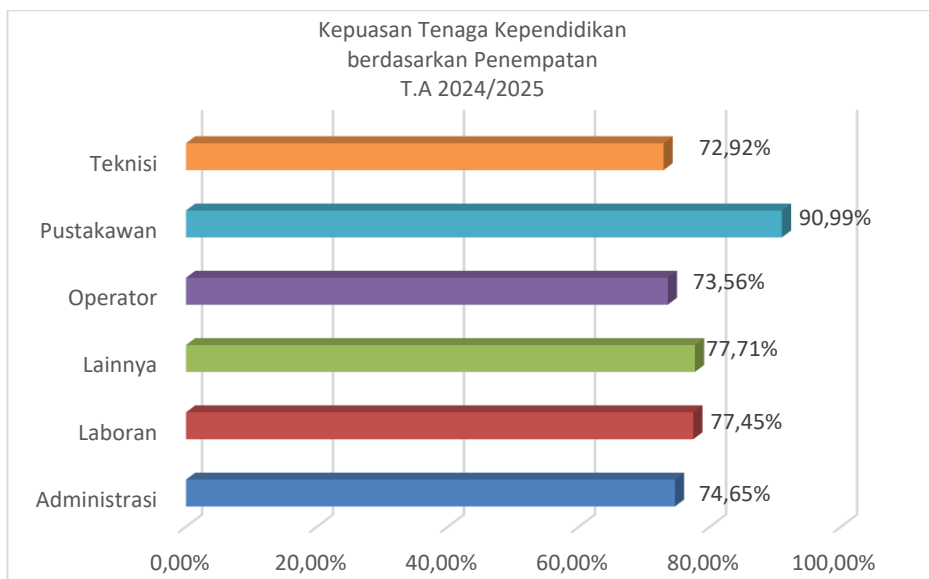
Pada tabel 1, Berdasarkan data kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan universitas, terlihat bahwa secara umum tingkat kepuasan berada pada kategori baik dengan total kepuasan universitas mencapai 77,88 persen dari 292 responden. Aspek kepuasan tertinggi secara keseluruhan terdapat pada hubungan dengan rekan kerja sebesar 85,32 persen, yang menunjukkan bahwa iklim kerja antarpegawai relatif harmonis dan mendukung kolaborasi. Kepuasan terhadap kondisi pekerjaan dan supervisi atau pengawasan pimpinan juga tergolong baik dengan masing-masing sebesar 81,61 persen dan 80,22 persen, mencerminkan bahwa lingkungan kerja serta peran pimpinan dinilai cukup positif oleh sebagian besar tenaga kependidikan.

Namun demikian, aspek imbalan dan pengembangan karir menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek lainnya, yaitu masing-masing sebesar 72,00 persen dan 70,25 persen, yang mengindikasikan masih adanya ruang perbaikan terutama terkait kesejahteraan dan peluang karir ke depan. Jika ditinjau per unit, pustakawan menunjukkan tingkat kepuasan paling tinggi di hampir seluruh aspek dengan total kepuasan mencapai 90,99 persen, menandakan kondisi kerja, hubungan kerja, supervisi, imbalan, dan karir dirasakan sangat memuaskan.

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02


Sebaliknya, teknisi memiliki tingkat kepuasan terendah dengan total 72,92 persen, terutama pada aspek kondisi pekerjaan, rekan kerja, dan supervisi yang berada di kisaran awal 70 persen. Unit administrasi sebagai kelompok responden terbesar menunjukkan kepuasan yang cukup baik, namun aspek imbalan dan karir masih relatif rendah dibandingkan aspek lainnya.

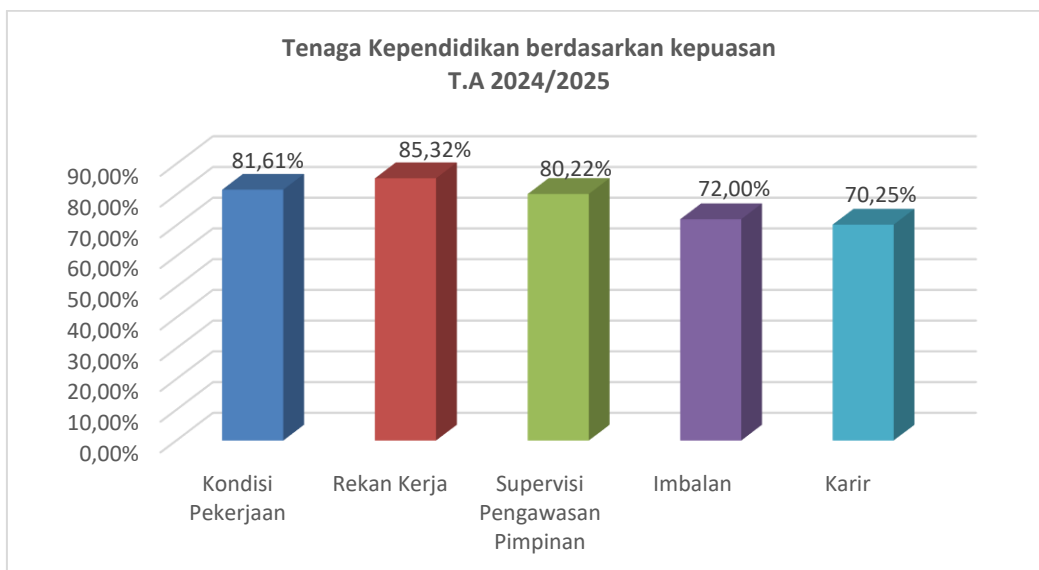
Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa meskipun kepuasan tenaga kependidikan sudah berada pada tingkat yang cukup baik, peningkatan kebijakan terkait imbalan dan pengembangan karir masih menjadi perhatian utama untuk meningkatkan kepuasan kerja secara lebih merata di seluruh unit.



Grafik 1. Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan berdasarkan Penempatan

Pada grafik 1. dapat dilihat dari masing-masing unit kerja, total skor kepuasan tenaga kependidikan pada bagian pustakawan mendapat penilaian terbaik dengan skor 90.99 pada kategori puas.

 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02




Grafik 2. Kepuasan Tenaga Kependidikan

Jika dirinci berdasarkan grafik 2. pada aspek penilaian, persepsi kepuasan tenaga kependidikan terhadap kondisi pekerjaan, rekan kerja, supervisi pengawasan pimpinan dinyatakan puas dengan skor diatas 75.00%. Penilaian terendah terhadap imbalan dan karir dengan skor 72% dan 70.25% pada level puas, tetapi jika dilihat rincian dan tabulasi data untuk masing-masing butir pernyataan dari setiap fakultas akan terungkap kondisi hasil yang beragam seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

1. Kepuasan terhadap Kondisi Pekerjaan

**Tabel 2
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan**

No	Unit	Respon den	Kondisi Pekerjaan			
			Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Kurang Puas
1	Administrasi	171	82,38%	16,01%	1,32%	0,29%
2	Laboran	21	80,95%	15,48%	3,57%	0,00%
3	Lainnya	37	79,39%	20,61%	0,00%	0,00%
4	Operator	31	80,65%	18,15%	1,21%	0,00%
5	Pustakawan	14	91,96%	5,36%	2,68%	0,00%
6	Teknisi	18	74,31%	21,53%	2,78%	1,39%
Total Universitas		292	81,61%	16,19%	1,93%	0,28%


	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

Berdasarkan Tabel 2 mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap kondisi pekerjaan, dapat dilihat bahwa secara umum mayoritas responden menyatakan tingkat kepuasan yang sangat tinggi. Pada tingkat universitas, sebanyak 81,61 persen responden menyatakan sangat puas dan 16,19 persen puas terhadap kondisi pekerjaan, sehingga hampir seluruh tenaga kependidikan menilai kondisi pekerjaan sudah baik dan mendukung pelaksanaan tugas. Proporsi responden yang merasa cukup puas dan kurang puas sangat kecil, masing-masing hanya sebesar 1,93 persen dan 0,28 persen, yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan relatif minimal.

Jika ditinjau berdasarkan unit kerja, pustakawan menunjukkan tingkat kepuasan tertinggi dengan persentase sangat puas mencapai 91,96 persen, yang mengindikasikan bahwa lingkungan dan fasilitas kerja pada unit ini dirasakan sangat optimal. Unit administrasi, laboran, operator, dan unit lainnya juga menunjukkan dominasi responden pada kategori sangat puas dengan persentase di atas 79 persen, disertai persentase puas yang cukup signifikan dan hampir tidak ditemukan responden yang menyatakan kurang puas.

Sementara itu, unit teknisi memiliki persentase sangat puas yang relatif lebih rendah dibandingkan unit lainnya, yaitu sebesar 74,31 persen, dengan proporsi puas sebesar 21,53 persen serta masih terdapat responden yang menyatakan cukup puas dan kurang puas meskipun dalam jumlah yang sangat kecil.

Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa kondisi pekerjaan tenaga kependidikan di lingkungan universitas dinilai sangat baik oleh sebagian besar responden, baik dari aspek kenyamanan, fasilitas, maupun dukungan kerja, meskipun tetap diperlukan perhatian khusus pada unit tertentu untuk memastikan kondisi pekerjaan dapat dirasakan optimal secara merata.


	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

2. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tabel 3
Kepuasan terhadap Rekan Kerja

No	Unit	Respon den	Rekan Kerja			
			Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Kurang Puas
1	Administrasi	171	84,63%	14,79%	0,58%	0,00%
2	Laboran	21	88,44%	11,56%	0,00%	0,00%
3	Lainnya	37	84,94%	15,06%	0,00%	0,00%
4	Operator	31	89,86%	9,22%	0,46%	0,46%
5	Pustakawan	14	91,84%	7,14%	1,02%	0,00%
6	Teknisi	18	72,22%	20,63%	3,17%	3,97%
Total Universitas		292	85,32%	13,07%	0,87%	0,74%

Berdasarkan Tabel 3 mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap rekan kerja, terlihat bahwa hubungan kerja antarpegawai di lingkungan universitas secara umum dinilai sangat positif. Pada tingkat universitas, mayoritas responden menyatakan sangat puas sebesar 85,32 persen dan puas sebesar 13,07 persen, sehingga hampir seluruh tenaga kependidikan merasakan hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan kondusif. Persentase responden yang menyatakan cukup puas dan kurang puas sangat kecil, masing-masing hanya 0,87 persen dan 0,74 persen, yang menunjukkan bahwa permasalahan hubungan antar rekan kerja relatif minim. Jika ditinjau per unit, pustakawan, operator, dan laboran menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dengan persentase sangat puas di atas 88 persen, mencerminkan kerja sama tim dan komunikasi yang berjalan sangat baik. Unit administrasi dan unit lainnya juga memperlihatkan pola yang serupa dengan dominasi kategori sangat puas dan puas, serta hampir tidak ditemukan responden yang merasa kurang puas. Sementara itu, unit teknisi memiliki tingkat kepuasan yang relatif lebih rendah dibandingkan unit lain, dengan persentase sangat puas sebesar 72,22 persen dan masih terdapat responden yang menyatakan cukup puas dan kurang puas, meskipun jumlahnya tetap kecil. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa aspek hubungan dengan rekan kerja merupakan salah satu kekuatan utama dalam kepuasan kerja tenaga kependidikan di universitas, karena mayoritas responden merasakan suasana kerja yang positif, kolaboratif, dan saling menghargai di lingkungan kerja masing-masing.

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

3. Kepuasan terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan


Tabel 4
Kepuasan terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan

No	Unit	Respon den	Supervisi Pengawasan Pimpinan			
			Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Kurang Puas
1	Administrasi	171	80,92%	16,23%	2,63%	0,22%
2	Laboran	21	82,14%	16,07%	1,79%	0,00%
3	Lainnya	37	81,42%	15,88%	2,70%	0,00%
4	Operator	31	75,81%	22,58%	1,61%	0,00%
5	Pustakawan	14	90,18%	9,82%	0,00%	0,00%
6	Teknisi	18	70,83%	25,69%	0,69%	2,78%
Total Universitas		292	80,22%	17,71%	1,57%	0,50%

Berdasarkan Tabel 4 mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap supervisi dan pengawasan pimpinan, dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menilai peran pimpinan sudah berjalan dengan baik. Pada tingkat universitas, sebanyak 80,22 persen responden menyatakan sangat puas dan 17,71 persen puas, sehingga sebagian besar tenaga kependidikan merasa memperoleh arahan, bimbingan, serta pengawasan yang jelas dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Persentase responden yang menyatakan cukup puas dan kurang puas relatif sangat kecil, masing-masing sebesar 1,57 persen dan 0,50 persen, yang menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap aspek kepemimpinan masih terbatas.

Jika ditinjau per unit, pustakawan kembali menunjukkan tingkat kepuasan tertinggi dengan persentase sangat puas mencapai 90,18 persen, mencerminkan efektivitas supervisi dan komunikasi pimpinan di unit tersebut. Unit administrasi, laboran, dan unit lainnya juga menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif seragam dengan dominasi kategori sangat puas, disertai persentase puas yang cukup signifikan. Pada unit operator, meskipun tingkat sangat puas sedikit lebih rendah dibandingkan unit lain, sebagian besar responden tetap menyatakan puas terhadap supervisi pimpinan.

Sementara itu, unit teknisi memiliki tingkat sangat puas terendah, yaitu 70,83 persen, Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa supervisi dan pengawasan

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

pimpinan di lingkungan universitas dinilai positif oleh mayoritas tenaga kependidikan, namun peningkatan pendekatan kepemimpinan yang lebih merata masih diperlukan, terutama pada unit-unit dengan tingkat kepuasan yang relatif lebih rendah.


4. Kepuasan terhadap Imbalan

Tabel 5
Kepuasan Imbalan Tenaga Kependidikan

No	Unit	Respon den	Imbalan			
			Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Kurang Puas
1	Administrasi	171	63,94%	27,29%	8,48%	0,29%
2	Laboran	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
3	Lainnya	37	71,62%	27,93%	0,45%	0,00%
4	Operator	31	60,22%	37,63%	2,15%	0,00%
5	Pustakawan	14	91,67%	7,14%	1,19%	0,00%
6	Teknisi	18	73,15%	13,89%	5,56%	7,41%
Total Universitas		292	72,00%	23,74%	2,97%	1,28%

Berdasarkan Tabel 5 mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap imbalan yang diterima, terlihat bahwa tingkat kepuasan secara umum masih berada pada kategori cukup baik, meskipun lebih rendah dibandingkan aspek kepuasan lainnya. Pada tingkat universitas, sebanyak 72,00 persen responden menyatakan sangat puas dan 23,74 persen puas terhadap imbalan, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan menilai imbalan yang diterima sudah sesuai, namun belum sepenuhnya optimal.

Persentase responden yang menyatakan cukup puas dan kurang puas masih terlihat, masing-masing sebesar 2,97 persen dan 1,28 persen, sehingga aspek imbalan menjadi salah satu area yang relatif lebih sensitif terhadap ketidakpuasan. Jika ditinjau per unit, pustakawan kembali menunjukkan tingkat kepuasan paling tinggi dengan persentase sangat puas mencapai 91,67 persen, mengindikasikan bahwa sistem imbalan pada unit ini dinilai sangat memadai. Unit laboran, unit lainnya, dan teknisi juga menunjukkan dominasi kategori sangat puas dan puas, meskipun

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

pada unit teknisi masih terdapat responden yang menyatakan kurang puas dengan persentase tertinggi dibandingkan unit lain.

Sementara itu, unit administrasi dan operator memiliki persentase sangat puas yang relatif lebih rendah, serta proporsi responden yang menyatakan cukup puas lebih besar dibandingkan unit lainnya, yang menandakan adanya persepsi bahwa imbalan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban atau tanggung jawab pekerjaan.


Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas tenaga kependidikan merasa puas terhadap imbalan, peningkatan kebijakan kesejahteraan dan keadilan imbalan masih perlu menjadi perhatian agar kepuasan kerja dapat meningkat secara lebih merata di seluruh unit.

5. Kepuasan terhadap Karir

Tabel 6
Kepuasan Terhadap Karir

No	Unit	Respon den	Karir			
			Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Kurang Puas
1	Administrasi	171	61,40%	27,10%	11,31%	0,19%
2	Laboran	21	64,29%	34,13%	1,59%	0,00%
3	Lainnya	37	71,17%	23,42%	5,41%	0,00%
4	Operator	31	61,29%	36,56%	2,15%	0,00%
5	Pustakawan	14	89,29%	10,71%	0,00%	0,00%
6	Teknisi	18	74,07%	12,96%	5,56%	7,41%
Total Universitas		292	70,25%	24,15%	4,33%	1,27%

Berdasarkan Tabel 6 mengenai kepuasan tenaga kependidikan terhadap aspek karir, dapat diketahui bahwa secara umum tingkat kepuasan berada pada kategori cukup baik, namun masih menunjukkan tantangan yang lebih besar dibandingkan aspek kepuasan lainnya. Pada tingkat universitas, sebanyak 70,25 persen responden menyatakan sangat puas dan 24,15 persen puas terhadap karir, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan merasa memiliki kepastian dan peluang pengembangan karir yang memadai.

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02


Meskipun demikian, masih terdapat responden yang menyatakan cukup puas sebesar 4,33 persen dan kurang puas sebesar 1,27 persen, sehingga aspek karir menjadi salah satu faktor yang paling memerlukan perhatian. Jika ditinjau berdasarkan unit kerja, pustakawan kembali menunjukkan tingkat kepuasan tertinggi dengan persentase sangat puas mencapai 89,29 persen, menandakan bahwa jalur dan pengembangan karir pada unit ini dirasakan sangat jelas dan mendukung. Unit lainnya dan teknisi juga menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi, meskipun pada unit teknisi masih terdapat responden yang menyatakan kurang puas dengan persentase yang lebih besar dibandingkan unit lain.

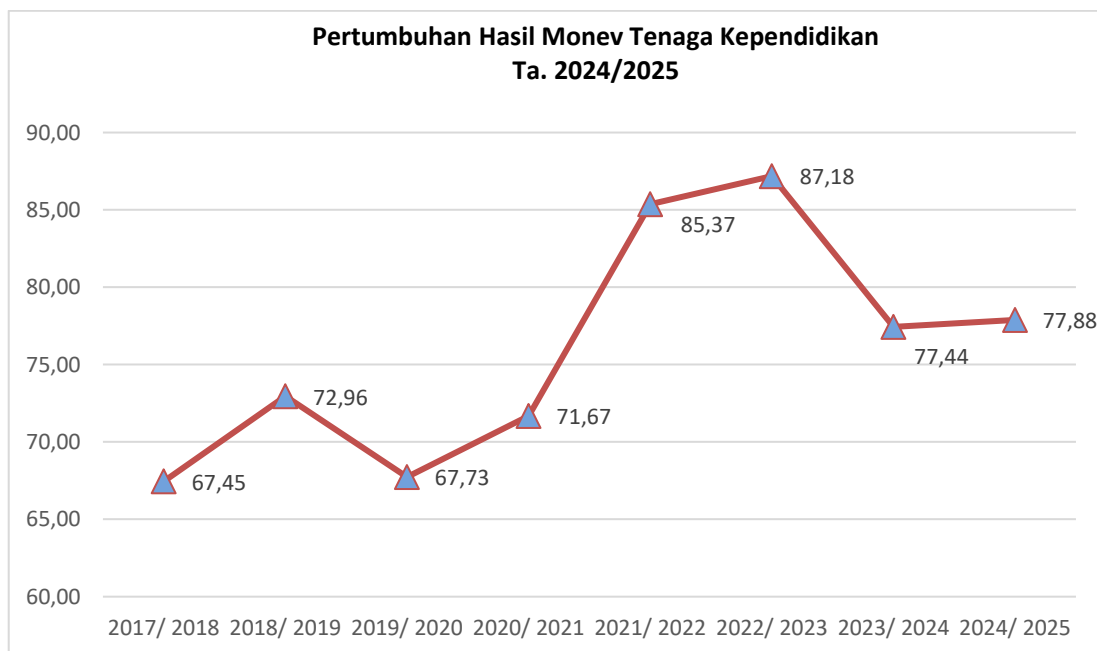
Sementara itu, unit administrasi dan operator memiliki persentase sangat puas yang relatif lebih rendah serta proporsi cukup puas yang lebih besar, khususnya pada unit administrasi, yang mengindikasikan adanya kebutuhan akan kejelasan jenjang karir, promosi, dan pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas tenaga kependidikan merasa puas terhadap aspek karir, peningkatan sistem pengembangan dan perencanaan karir yang lebih transparan dan merata masih sangat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang di lingkungan universitas.

Tabel 7
Pertumbuhan Hasil Money Kepuasan Tenaga Kependidikan
Ta 2017/2018 hingga Ta. 2023/2024

No	Aspek Penilaian	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	(%)
1	Kondisi Pekerjaan	76,53	82,65	79,59	80,61	86,63	88,27	80,98	81,61	0,78
2	Rekan Kerja	73,47	78,57	73,47	74,49	87,14	87,55	84,86	85,32	0,54
3	Supervisi Pengawasan Pimpinan	73,98	80,10	73,98	75,51	84,18	86,63	79,61	80,22	0,77
4	Imbalan	63,27	65,31	61,63	67,14	80,61	82,65	71,52	72,00	0,67
5	Karir	50,00	58,16	50,00	60,61	88,27	90,81	70,23	70,25	0,03
	Total	67,45	72,96	67,73	71,67	85,37	87,18	77,44	77,88	0,57

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02




Grafik 3. Pertumbuhan Tingkat Kepuasan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Tabel 7 mengenai pertumbuhan hasil monitoring dan evaluasi kepuasan tenaga kependidikan dari Tahun Akademik 2017/2018 hingga 2024/2025, terlihat adanya dinamika tingkat kepuasan yang cenderung meningkat meskipun mengalami fluktuasi pada beberapa periode dan aspek penilaian.

Secara keseluruhan, total kepuasan tenaga kependidikan menunjukkan tren positif dengan peningkatan dari 67,45 persen pada tahun 2017/2018 menjadi 77,88 persen pada tahun 2024/2025, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 0,57 persen, yang mencerminkan adanya perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan universitas.

Aspek kondisi pekerjaan mengalami peningkatan signifikan terutama pada periode 2021/2022 hingga 2022/2023, sebelum mengalami penurunan pada 2023/2024 dan kembali stabil pada 2024/2025 dengan nilai 81,61 persen, menunjukkan bahwa upaya perbaikan lingkungan kerja cukup berdampak meskipun masih dipengaruhi oleh kondisi tertentu dari waktu ke waktu.

Kepuasan terhadap rekan kerja juga memperlihatkan tren yang relatif stabil dan cenderung meningkat, dengan lonjakan cukup tinggi pada 2021/2022 dan tetap terjaga hingga 2024/2025, yang menegaskan kuatnya hubungan kerja dan budaya kolaboratif antar tenaga kependidikan.

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02


Pada aspek supervisi dan pengawasan pimpinan, pola pertumbuhan hampir serupa dengan aspek lainnya, di mana terjadi peningkatan yang signifikan pada periode 2021/2022 dan 2022/2023, meskipun sempat menurun pada tahun berikutnya, namun kembali berada pada kategori baik pada 2024/2025 dengan tingkat kepuasan 80,22 persen.

Aspek imbalan menunjukkan perbaikan yang cukup berarti dibandingkan tahun-tahun awal, terutama setelah 2020/2021, walaupun tingkat kepuasannya masih relatif lebih rendah dibandingkan aspek lain, yang menandakan bahwa isu kesejahteraan masih menjadi perhatian penting.

Sementara itu, aspek karir memperlihatkan fluktuasi paling tajam, dengan tingkat kepuasan yang relatif rendah pada tahun-tahun awal, melonjak sangat tinggi pada 2021/2022 dan 2022/2023, kemudian kembali menurun dan stagnan pada kisaran 70 persen hingga 2024/2025, yang tercermin dari nilai pertumbuhan paling kecil sebesar 0,03 persen.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan dan keberlanjutan sistem pengembangan karir masih memerlukan perhatian khusus agar peningkatan kepuasan dapat terjaga secara konsisten.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa pelaksanaan monev kepuasan tenaga kependidikan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja, namun kesinambungan kebijakan terutama pada aspek imbalan dan karir perlu terus diperkuat agar pertumbuhan kepuasan dapat berlangsung secara lebih stabil dan merata pada masa mendatang.

	UMSU	Waktu Pelaksanaan: Oktober 2025
	LAPORAN MONITORING EVALUASI	Edisi : 12
	KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN	Kode Dokumen : UMSU.BPM.MONEV.07.02

H. KESIMPULAN

1. Tingkat kepuasan tenaga kependidikan sebesar 77.88% artinya tenaga kependidikan menyatakan puas bekerja di UMSU. Tingkat pertumbuhan monev pada tahun 2024/20254 naik sebanyak sebesar 0.57% dari tahun sebelumnya.
2. Dilihat dari masing-masing indikator, tenaga kependidikan merasa puas terhadap kondisi pekerjaan, rekan kerja, supervisi pengawasan pimpinan, imbalan dan pengembangan karir.
3. Ditinjau dari tabel pertumbuhan tingkat kepuasan ada dua poin yang perlu mendapat perhatian dikarenakan skor yang paling rendah yakni berkaitan dengan imbalan dan karir.

I. LAMPIRAN

1. Hasil Rekapitulasi Universitas

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

No	Unit	Respon den	Kepuasan Tenaga Kependidikan terhadap				Total	
			Kondisi Pekerjaan	Rekan Kerja	Supervisi Pengawasan Pimpinan	Imbalan		Karir
1	Administrasi	171	82,38%	84,63%	80,92%	63,94%	61,40%	74,65%
2	Laboran	21	80,95%	88,44%	82,14%	71,43%	64,29%	77,45%
3	Lainnya	37	79,39%	84,94%	81,42%	71,62%	71,17%	77,71%
4	Operator	31	80,65%	89,86%	75,81%	60,22%	61,29%	73,56%
5	Pustakawan	14	91,96%	91,84%	90,18%	91,67%	89,29%	90,99%
6	Teknisi	18	74,31%	72,22%	70,83%	73,15%	74,07%	72,92%
Total Universitas		292	81,61%	85,32%	80,22%	72,00%	70,25%	77,88%

2. Hasil Money Pustakawan

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Pustakawan

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan		Mean			
1. Pekerjaan cukup menantang	14	71,43%	14,29%	14,29%	0,00%
2. Pekerjaan sesuai dengan minat	14	85,71%	7,14%	7,14%	0,00%
3. Pekerjaan cukup menyenangkan	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
5. Pekerjaan mudah dilakukan	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total		91,96%	5,36%	2,68%	0,00%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		Mean			
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana	14	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan	14	85,71%	7,14%	7,14%	0,00%
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
Total		91,84%	7,14%	1,02%	0,00%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan		Mean			
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan	14	78,57%	21,43%	0,00%	0,00%
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan	14	78,57%	21,43%	0,00%	0,00%
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	14	78,57%	21,43%	0,00%	0,00%
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total		90,18%	9,82%	0,00%	0,00%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Imbalan		Mean			
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
27. Imbalan yang diberikan memenuhi standar hidup normal	14	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap bulan	14	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain	14	85,71%	7,14%	7,14%	0,00%
Total		91,67%	7,14%	1,19%	0,00%

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Karir	N	Mean			
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/pengembangan karir	14	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/golongan	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
32. Ada pelatihan/pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/jabatan	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	14	92,86%	7,14%	0,00%	0,00%
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/jabatan naik	14	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
35. Setelah karir/jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan sendiri	14	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
Total		89,29%	10,71%	0,00%	0,00%

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Tenaga Kependidikan

Aspek Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan	14	91,96%	5,36%	2,68%	0,00%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	14	91,84%	7,14%	1,02%	0,00%
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	14	90,18%	9,82%	0,00%	0,00%
Kepuasan Terhadap Imbalan	14	91,67%	7,14%	1,19%	0,00%
Kepuasan Terhadap Karir	14	89,29%	10,71%	0,00%	0,00%
Total		90,99%	8,04%	0,98%	0,00%

3. Hasil Money Laboran

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Laboran

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan		Mean			
1. Pekerjaan cukup menantang	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
2. Pekerjaan sesuai dengan minat	21	90,48%	9,52%	0,00%	0,00%
3. Pekerjaan cukup menyenangkan	21	80,95%	19,05%	0,00%	0,00%
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi	21	90,48%	9,52%	0,00%	0,00%
5. Pekerjaan mudah dilakukan	21	57,14%	14,29%	28,57%	0,00%
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
Total		80,95%	15,48%	3,57%	0,00%

Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	N	Mean			
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju	21	90,48%	9,52%	0,00%	0,00%
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas	21	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana	21	76,19%	23,81%	0,00%	0,00%
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat	21	95,24%	4,76%	0,00%	0,00%
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
Total		88,44%	11,56%	0,00%	0,00%

Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	N	Mean			
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan	21	95,24%	4,76%	0,00%	0,00%
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual	21	95,24%	4,76%	0,00%	0,00%
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	21	76,19%	9,52%	14,29%	0,00%
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	21	76,19%	23,81%	0,00%	0,00%
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	21	85,71%	14,29%	0,00%	0,00%
Total		82,14%	16,07%	1,79%	0,00%

Kepuasan Terhadap Imbalan	N	Mean			
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
27. Imbalan yang diberikan memenuhi standar hidup normal	21	61,90%	38,10%	0,00%	0,00%
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap bulan	21	90,48%	9,52%	0,00%	0,00%
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain	21	61,90%	38,10%	0,00%	0,00%
Total		71,43%	28,57%	0,00%	0,00%

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Karir	N	Mean			
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/pengembangan karir	21	61,90%	28,57%	9,52%	0,00%
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/golongan	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
32. Ada pelatihan/pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/jabatan	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	21	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/jabatan naik	21	61,90%	38,10%	0,00%	0,00%
35. Setelah karir/jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan sendiri	21	52,38%	47,62%	0,00%	0,00%
Total		64,29%	34,13%	1,59%	0,00%

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Tenaga Kependidikan

Aspek Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan	21	80,95%	15,48%	3,57%	0,00%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	21	88,44%	11,56%	0,00%	0,00%
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	21	82,14%	16,07%	1,79%	0,00%
Kepuasan Terhadap Imbalan	21	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
Kepuasan Terhadap Karir	21	64,29%	34,13%	1,59%	0,00%
Total		77,45%	21,16%	1,39%	0,00%

4. Hasil Monev Teknisi

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Teknisi

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan		Mean			
1. Pekerjaan cukup menantang	18	61,11%	38,89%	0,00%	0,00%
2. Pekerjaan sesuai dengan minat	18	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%
3. Pekerjaan cukup menyenangkan	18	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi	18	88,89%	11,11%	0,00%	0,00%
5. Pekerjaan mudah dilakukan	18	77,78%	11,11%	11,11%	0,00%
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap	18	61,11%	27,78%	0,00%	11,11%
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas	18	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik	18	72,22%	16,67%	11,11%	0,00%
Total		74,31%	21,53%	2,78%	1,39%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		Mean			
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju	18	83,33%	16,67%	0,00%	0,00%
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas	18	83,33%	16,67%	0,00%	0,00%
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana	18	66,67%	22,22%	11,11%	0,00%
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja	18	72,22%	16,67%	0,00%	11,11%
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan	18	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat	18	66,67%	22,22%	0,00%	11,11%
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama	18	66,67%	16,67%	11,11%	5,56%
Total		72,22%	20,63%	3,17%	3,97%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan		Mean			
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan	18	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan	18	72,22%	27,78%	0,00%	0,00%
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan	18	72,22%	22,22%	5,56%	0,00%
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual	18	72,22%	27,78%	0,00%	0,00%
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan	18	72,22%	27,78%	0,00%	0,00%
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	18	55,56%	33,33%	0,00%	11,11%
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	18	77,78%	22,22%	0,00%	0,00%
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	18	66,67%	22,22%	0,00%	11,11%
Total		70,83%	25,69%	0,69%	2,78%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Imbalan		Mean			
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	18	72,22%	11,11%	5,56%	11,11%
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	18	72,22%	11,11%	5,56%	11,11%
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	18	72,22%	11,11%	5,56%	11,11%
27. Imbalan yang diberikan memenuhi standar hidup normal	18	72,22%	16,67%	0,00%	11,11%
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap bulan	18	88,89%	11,11%	0,00%	0,00%
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain	18	61,11%	22,22%	16,67%	0,00%
Total		73,15%	13,89%	5,56%	7,41%

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Karir	N	Mean			
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/pengembangan karir	18	77,78%	11,11%	0,00%	11,11%
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/golongan	18	66,67%	16,67%	5,56%	11,11%
32. Ada pelatihan/pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/jabatan	18	72,22%	16,67%	0,00%	11,11%
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	18	72,22%	11,11%	5,56%	11,11%
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/jabatan naik	18	77,78%	11,11%	11,11%	0,00%
35. Setelah karir/jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan sendiri	18	77,78%	11,11%	11,11%	0,00%
Total		74,07%	12,96%	5,56%	7,41%

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Tenaga Kependidikan

Aspek Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan	18	74,31%	21,53%	2,78%	1,39%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	18	72,22%	20,63%	3,17%	3,97%
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	18	70,83%	25,69%	0,69%	2,78%
Kepuasan Terhadap Imbalan	18	73,15%	13,89%	5,56%	7,41%
Kepuasan Terhadap Karir	18	74,07%	12,96%	5,56%	7,41%
Total		72,92%	18,94%	3,55%	4,59%

5. Hasil Monev Operator

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Operator

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan		Mean			
1. Pekerjaan cukup menantang	31	77,42%	22,58%	0,00%	0,00%
2. Pekerjaan sesuai dengan minat	31	80,65%	16,13%	3,23%	0,00%
3. Pekerjaan cukup menyenangkan	31	80,65%	19,35%	0,00%	0,00%
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi	31	83,87%	16,13%	0,00%	0,00%
5. Pekerjaan mudah dilakukan	31	74,19%	19,35%	6,45%	0,00%
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap	31	77,42%	22,58%	0,00%	0,00%
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas	31	87,10%	12,90%	0,00%	0,00%
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik	31	83,87%	16,13%	0,00%	0,00%
Total		80,65%	18,15%	1,21%	0,00%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		Mean			
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju	31	90,32%	9,68%	0,00%	0,00%
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas	31	90,32%	9,68%	0,00%	0,00%
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana	31	93,55%	6,45%	0,00%	0,00%
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja	31	90,32%	9,68%	0,00%	0,00%
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan	31	90,32%	6,45%	3,23%	0,00%
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat	31	83,87%	16,13%	0,00%	0,00%
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama	31	90,32%	6,45%	0,00%	3,23%
Total		89,86%	9,22%	0,46%	0,46%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan		Mean			
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan	31	83,87%	16,13%	0,00%	0,00%
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan	31	70,97%	29,03%	0,00%	0,00%
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan	31	77,42%	22,58%	0,00%	0,00%
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual	31	83,87%	16,13%	0,00%	0,00%
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan	31	77,42%	22,58%	0,00%	0,00%
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	31	58,06%	29,03%	12,90%	0,00%
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	31	80,65%	19,35%	0,00%	0,00%
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	31	74,19%	25,81%	0,00%	0,00%
Total		75,81%	22,58%	1,61%	0,00%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Imbalan		Mean			
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	31	64,52%	32,26%	3,23%	0,00%
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	31	58,06%	41,94%	0,00%	0,00%
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	31	54,84%	41,94%	3,23%	0,00%
27. Imbalan yang diberikan memenuhi standar hidup normal	31	51,61%	48,39%	0,00%	0,00%
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap bulan	31	83,87%	16,13%	0,00%	0,00%
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain	31	48,39%	45,16%	6,45%	0,00%
Total		60,22%	37,63%	2,15%	0,00%

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Karir	N	Mean			
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/pengembangan karir	31	58,06%	41,94%	0,00%	0,00%
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/golongan	31	54,84%	45,16%	0,00%	0,00%
32. Ada pelatihan/pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/jabatan	31	54,84%	35,48%	9,68%	0,00%
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	31	64,52%	32,26%	3,23%	0,00%
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/jabatan naik	31	64,52%	35,48%	0,00%	0,00%
35. Setelah karir/jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan sendiri	31	70,97%	29,03%	0,00%	0,00%
Total		61,29%	36,56%	2,15%	0,00%

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Tenaga Kependidikan

Aspek Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan	31	80,65%	18,15%	1,21%	0,00%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	31	89,86%	9,22%	0,46%	0,46%
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	31	75,81%	22,58%	1,61%	0,00%
Kepuasan Terhadap Imbalan	31	60,22%	37,63%	2,15%	0,00%
Kepuasan Terhadap Karir	31	61,29%	36,56%	2,15%	0,00%
Total		73,56%	24,83%	1,52%	0,09%

6. Hasil Monev Administrasi

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Administrasi

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan		Mean			
1. Pekerjaan cukup menantang	171	76,61%	21,05%	1,75%	0,58%
2. Pekerjaan sesuai dengan minat	171	78,36%	19,88%	1,17%	0,58%
3. Pekerjaan cukup menyenangkan	171	81,87%	16,96%	0,58%	0,58%
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi	171	87,72%	12,28%	0,00%	0,00%
5. Pekerjaan mudah dilakukan	171	72,51%	21,64%	5,26%	0,58%
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap	171	86,55%	12,28%	1,17%	0,00%
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas	171	89,47%	9,94%	0,58%	0,00%
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik	171	85,96%	14,04%	0,00%	0,00%
Total		82,38%	16,01%	1,32%	0,29%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		Mean			
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju	171	84,21%	15,79%	0,00%	0,00%
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas	171	87,72%	11,70%	0,58%	0,00%
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana	171	77,78%	21,64%	0,58%	0,00%
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja	171	85,38%	14,04%	0,58%	0,00%
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan	171	84,21%	15,79%	0,00%	0,00%
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat	171	86,55%	12,28%	1,17%	0,00%
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama	171	86,55%	12,28%	1,17%	0,00%
Total		84,63%	14,79%	0,58%	0,00%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan		Mean			
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan	171	87,13%	12,28%	0,58%	0,00%
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan	171	77,78%	21,64%	0,58%	0,00%
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan	171	80,70%	18,71%	0,58%	0,00%
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual	171	90,06%	8,77%	1,17%	0,00%
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan	171	89,47%	10,53%	0,00%	0,00%
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	171	58,48%	23,39%	16,37%	1,75%
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	171	81,29%	17,54%	1,17%	0,00%
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	171	82,46%	16,96%	0,58%	0,00%
Total		80,92%	16,23%	2,63%	0,22%

Butir Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Imbalan		Mean			
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	171	64,91%	30,99%	3,51%	0,58%
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	171	64,91%	29,24%	5,26%	0,58%
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	171	63,16%	26,32%	10,53%	0,00%
27. Imbalan yang diberikan memenuhi standar hidup normal	171	55,56%	29,82%	14,04%	0,58%
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap bulan	171	82,46%	15,79%	1,75%	0,00%
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain	171	52,63%	31,58%	15,79%	0,00%
Total		63,94%	27,29%	8,48%	0,29%

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Karir	N	Mean			
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/pengembangan karir	171	61,99%	20,47%	16,96%	0,58%
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/golongan	171	59,65%	27,49%	12,87%	0,00%
32. Ada pelatihan/pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/jabatan	171	57,89%	23,39%	18,13%	0,58%
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	171	62,57%	26,90%	10,53%	0,00%
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/jabatan naik	171	62,57%	32,75%	4,68%	0,00%
35. Setelah karir/jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan sendiri	171	63,74%	31,58%	4,68%	0,00%
Total		61,40%	27,10%	11,31%	0,19%

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Tenaga Kependidikan

Aspek Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan	171	82,38%	16,01%	1,32%	0,29%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	171	84,63%	14,79%	0,58%	0,00%
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	171	80,92%	16,23%	2,63%	0,22%
Kepuasan Terhadap Imbalan	171	63,94%	27,29%	8,48%	0,29%
Kepuasan Terhadap Karir	171	61,40%	27,10%	11,31%	0,19%
Total		74,65%	20,28%	4,86%	0,20%

7. Hasil Monev Monitoring Lainnya

Hasil Monitoring Evaluasi Kepuasan Tenaga Kependidikan Lainnya

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan		Mean			
1. Pekerjaan cukup menantang	37	78,38%	21,62%	0,00%	0,00%
2. Pekerjaan sesuai dengan minat	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
3. Pekerjaan cukup menyenangkan	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
4. Pekerjaan cukup bermanfaat untuk pribadi	37	81,08%	18,92%	0,00%	0,00%
5. Pekerjaan mudah dilakukan	37	62,16%	37,84%	0,00%	0,00%
6. Fasilitas pendukung kerja tersedia lengkap	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
7. Fasilitas yang ada sangat membantu tugas	37	81,08%	18,92%	0,00%	0,00%
8. Peraturan yang dibuat organisasi cukup baik	37	78,38%	21,62%	0,00%	0,00%
Total		79,39%	20,61%	0,00%	0,00%

Keputusan Terhadap Rekan Kerja	N	Mean			
9. Rekan kerja memiliki kemauan untuk maju	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
10. Rekan kerja selalu bertanggung jawab dalam tugas	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
11. Rekan kerja cukup pintar dan bijaksana	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
12. Rekan kerja cukup aktif dalam bekerja	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
13. Rekan kerja selalu patuh kepada peraturan	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
14. Rekan kerja selalu menunjukkan sikap bersahabat	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
15. Rekan kerja cukup kooperatif/mudah diajak bekerja sama	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
Total		84,94%	15,06%	0,00%	0,00%

Keputusan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	N	Mean			
16. Pimpinan selalu menghargai bawahan	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
17. Pimpinan memahami berat ringannya beban kerja bawahan	37	81,08%	18,92%	0,00%	0,00%
18. Pimpinan cukup bijaksana dalam mengambil keputusan	37	81,08%	18,92%	0,00%	0,00%
19. Pimpinan cukup pintar secara intelektual	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
20. Pimpinan selalu bersedia mengarahkan bawahan	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
21. Pimpinan tidak menonjolkan sikap emosional kepada bawahan	37	64,86%	13,51%	21,62%	0,00%
22. Pimpinan cukup fleksibel, tidak kaku terhadap bawahan	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
23. Pimpinan cukup komunikatif kepada bawahan	37	83,78%	16,22%	0,00%	0,00%
Total		81,42%	15,88%	2,70%	0,00%

Keputusan Terhadap Imbalan	N	Mean			
24. Imbalan yang diberikan cukup memadai	37	67,57%	32,43%	0,00%	0,00%
25. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari golongan	37	70,27%	29,73%	0,00%	0,00%
26. Imbalan yang diberikan sesuai jika dilihat dari masa kerja	37	72,97%	27,03%	0,00%	0,00%
27. Imbalan yang diberikan memenuhi standar hidup normal	37	62,16%	35,14%	2,70%	0,00%
28. Pembayaran imbalan selalu tepat waktu setiap bulan	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
29. Imbalan yang diberikan lebih besar dibanding perguruan swasta lain	37	70,27%	29,73%	0,00%	0,00%
Total		71,62%	27,93%	0,45%	0,00%

Butir Penilaian	N	Sangat Puas	Puas	Cukup puas	Kurang Puas
Kepuasan Terhadap Karir	N	Mean			
30. Ada kejelasan kenaikan jabatan/pengembangan karir	37	59,46%	29,73%	10,81%	0,00%
31. Program karir cukup adil tidak memihak kepada seseorang/golongan	37	64,86%	35,14%	0,00%	0,00%
32. Ada pelatihan/pengembangan yang cukup baik untuk kenaikan karir/jabatan	37	64,86%	18,92%	16,22%	0,00%
33. Kenaikan karir/jabatan diberikan imbalan yang cukup sesuai	37	72,97%	21,62%	5,41%	0,00%
34. Pekerjaan cukup sesuai setelah karir/jabatan naik	37	78,38%	21,62%	0,00%	0,00%
35. Setelah karir/jabatan naik, pekerjaan yang diemban sesuai dengan kemampuan sendiri	37	86,49%	13,51%	0,00%	0,00%
Total		71,17%	23,42%	5,41%	0,00%

Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Tenaga Kependidikan

Aspek Penilaian	N	Mean			
Kepuasan Terhadap Kondisi Pekerjaan	37	79,39%	20,61%	0,00%	0,00%
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	37	84,94%	15,06%	0,00%	0,00%
Kepuasan Terhadap Supervisi Pengawasan Pimpinan	37	81,42%	15,88%	2,70%	0,00%
Kepuasan Terhadap Imbalan	37	71,62%	27,93%	0,45%	0,00%
Kepuasan Terhadap Karir	37	71,17%	23,42%	5,41%	0,00%
Total		77,71%	20,58%	1,71%	0,00%

Saran:

ADANYA PENGEMBANGAN ATAU PELATIHAN KARIR YANG ADIL MERATA KE SELURUH TENDIK, ADANYA KENAIKAN GAJI SESUAI UMR.
Agar di perhatikan penambahan/kebutuhan personil keamanan di lingkungan pasca, mengingat personil sudah ada yg pensiun.
Agar kira nya bisa ikut Banyak Pelatihan baik di bidang bahasa Inggris Ataupun Bidang Sesuai Jurusan saya Teknik Elektro agar bisa menambah ilmu pengetahuan dan kemampuan
alangkah lebih baik ada karir/kenaikan jabatan atau pengembangan/pelatihan yang rata untuk semua tendik didivisi/lembaga/biro manapun, agar bisa meningkatkan softskill tendik UMSU
alhamdulillah untuk saat ini UMSU memberi yang terbaik untuk tendik namun ada di beberapa kegiatan yang hanya melibatkan tendik yang itu" saja., seperti kegiatan wisuda, panitia wisuda dari tahun ke tahun tidak pernah digilir.
Apabila terjadi suatu masalah (tuduhan), alangkah baiknya dikonfirmasi terlebih dahulu atau lakukan mediasi. Agar tidak ada pihak yang merasa tersakiti.
ass wr wb saya mengharapkan kepada pimpinan untuk selalu mengadakan pelatihan kepada tendik sesuai dengan job kerja masing-masing supaya tendik bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jobnya yang telah ditentukan.....dengan diadakannya pelatihan tendik bisa menambah wawasan dan pengetahuan serta tendik bisa melayani mahasiswa, masyarakat, pimpinan, dan kawan sesama tendik dengan pelayanan yang prima (service excellent) sesuai dengan aturan yang berlaku di UMSU wass trims
Dengan keterbatasan jumlah sdm yang terbatas, di tendik di biro saya mungkin berjalannya sistem dan pekerjaan agak mundur dari target yang sudah sudah di rencanakan sebelumnya.
Dengan Perekonomian indonesia hari ini mudah-mudahan ada kebijakan kenaikan imbalan tiap tahunnya dari pimpinan. amin ya rabbal alamin.
Diperluas lagi informasinya, dan semoga UMSU slalu menjadi kampus swasta terdepan
Hendaknya kedepannya untuk pengajuan kebutuhan penunjang pekerjaan lebih dipercepat realisasinya. Semoga ke depan UMSU semakin memperhatikan kebutuhan kami
Hilangkan budaya feodalisme, fair dalam aktivitas dan salary. dan jangan jumawa kalau jadi stake holder. Semoga UMSU segera mendapat akreditasi Internasional. Jaya Selalu!
izin kalau boleh memberikan saran: 1. Pelatihan yang diadakan UMSU diharapkan diberikan merata untuk keseluruhan Tendik UMSU yang disesuaikan dengan Bidang Kerja Unit. 2. Pemberian Jenjang/Jabatan Karir untuk Tendik UMSU diharapkan disesuaikan dengan Pendidikan dan Masa Kerja 3. Pemberian Imbalan/ Gaji untuk Tendik UMSU diharapkan disesuaikan dengan Pendidikan, Masa Dan Beban Kerja. 4. Peraturan yang berlaku di UMSU diharapkan merata untuk Keseluruhan Tendik UMSU tanpa terkecuali. 5. Senyum Sapa Salam tetap terjaga antar Tendik dan Pimpinan. 6. Mengagendakan kegiatan seperti Family Ghatering untuk saling kenal dan mempererat tali silaturahmi.
Keadilan yang merata dalam tugas
Kedepannya lebih baik lagi untuk jenjang karir Tendik
Kepercayaan, kesidiplinan tendik mohon diperhatikan
Kritik Saya tidak ada karna kemajuan UMSU di setiap Lini sangat maju Pesat oleh Kepemimpinan Bapak Rektor. Saran Saya Semoga sosial di lingkungan kampus lebih meningkat antara dosen, pegawai maupun relawan bahkan pegawai magang, agar saling mengenal, bertegur sapa ketika jumpa, tidak menganggap anak baru sebagai junior yang tidak perlu di tegur sapa maupun sebaliknya agar Universitas kita yang tercinta ini semakin lebih maju pesat lagi. aamiin.
Kritik. Tidak ada sarannya maju lah terus umsu
Kritik: penindakan atau pemberian sanksi kepada tendik/ dosen yg memang benar melakukan kesalahan jgan pandang bulu.

Saran: Perlunya pemerataan adanya pelatihan yg bersertifikat sesuai dengan pekerjaannya, di semua unit kerja di umsu tidak selalu fokus terhadap bbrpa orang dan unit saja
Memberikan pelatihan administrasi
Membuat Pelatihan untuk para Tendik
Menegakkan keadilan kesetiap tendik
Mohon ada perhatian dari pimpinan untuk anggota Tendik yg ditempatkan di luar lingkungan kampus.
Naikkan gaji sesuai UMR
Penguasaan bahasa asing dilingkungan kita di umsu masih kurang, saat ini perguruan tinggi road to internasional, dan sudah memperoleh pengakuan dari internasional. Saran saya, mari kita aktifkan program berbahasa inggris di lingkungan umsu dengan memberikan pelatihan kepada tendik agar tendik meng-up kemampuannya. Terimakasih
Peraturan untuk pegawai mestinya ditegakkan sesuai dengan prosedur tidak pandang bulu,
Pilihan jawaban cukup mengarahkan, terkait karir/jabatan: sepertinya tidak ada pilihan jawaban bagi yang tidak/belum pernah memegang jabatan
Saran agar semua tendik diberi pelatihan service utk pelayanan yang sama.
saran agar sering dilakukan pelatihan kepada staf kependidikan tentang etos kerja dan peningkatan kemampuan sesuai job masing-masing dan dibuat juga sarana silaturahmi antar pegawai. serta saran saya terutama di ruangan saya, mahasiswa terlalu bebas untuk keluar masuk seperti tidak ada aturan, sudah beberapa x saya tegur tetapi mereka tidak hiraukan. mahasiswa tersebut masuk walaupun tidak ada kepentingannya, jadi ruangan saya itu seperti posko atau basecamp bagi mereka.
Saran kepada Universitas agar memberikan pengarahan atau informasi kepada direktur Pascasarjana tentang tugas Tendik sesuai dengan jobdesk yang diberikan.
Saran saya pimpinan hendaklah memperhatikan tendik nya yg sesuai dengan kondisinya dan penggajian sesuai dengan UMR sumut. dan masalah tendik bermasalah hendaklah ada yg namanya surat peringatan dan jelas apa kesalahannya diperhatikan. Insyaallah kita jaya dan makmur
Sarana dan Prasarana yang ada dan baik harap di Tingkatkan serta kesejahteraan karyawan yg baik harap terus di sejahterakan kesejahteraannya.
Sarannya harusnya ada pelatihan untuk pengembangan karir dan adanya kenaikan gaji yg disesuaikan dengan UMR
Sarannya agar adanya refreshing tiap tahunnya
Sebaiknya diadakan pelatihan untuk pengembangan tendik agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pihak terkait
sejauh ini tidak ada kritik. so far so good
sekarang ini sudah baik, ke depannya lebih baik lagi..
Selama 2 tahun saya bekerja, yg namanya piket malam, saya tidak pernah diberikan upah.. begitu juga dgn upah lembur diluar jam kerja tidak pernah saya terima. Jadi saya mohon kepada BPK pejabat yg berwenang mohon untuk teknisi listrik di perhatikan tentang mengenai upah kami ke depannya..
Selama 2 tahun saya bekerja, yg namanya piket malam, saya tidak pernah diberikan upah.. begitu juga dgn upah lembur diluar jam kerja tidak pernah saya terima. Jadi saya mohon kepada BPK pejabat yg berwenang mohon untuk teknisi listrik di perhatikan tentang mengenai upah kami ke depannya..
Semoga ada pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan SDM tendik
Semoga dapat di tingkatkan lagi
Semoga kami semua selalu dlm lindungan allah ...dan pasokan listrik aman terkendali ..????
semoga kedepannya kesejahteraan pegawai lebih di tingkatkan agar kinerja karyawan meningkat
semoga kegiatan pengembangan tendik lebih diperhatikan lagi dan pembinaan terhadap pelayanan tendik lebih ditekankan lagi untuk UMSU supaya lebih baik lagi ... terimakasihhhh
Semoga kesejahteraan ditingkatkan adil dan profesional

Semoga kita sehat semua, Muhammad bimbimngan ku, muhamadiyah gerakanku
Semoga pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa akan semakin dapat ditingkatkan.
semoga pimpinan dan pegawai selalu saling berkomunikasi dan melakukan evaluasi setiap minggunya, untuk pekerjaan yang aka di rencanakan sesuai dengan arahan dan hasil yang tepat.
Semoga pimpinan kampus senantiasa amanah dan menjaga kedekatan emosional dengan semua keluarga besar kampus dan senantiasa memberikan support terhadap LPTQ dalam berbagai kegiatan Alquran agar senantiasa memberikan berkontribusi terbaik
semoga semakin kedepan UMSU semakin baik dan berkembang, dan mohon lebih diperhatikan lagi fasilitas untuk setiap pegawai, untuk di OIF UMSU sendiri, saya terutama sudah 1 tahun menjadi pegawai, dan 1 tahun magang, belum mendapatkan tempat duduk di kantor, saat ini saya dan teman saya masih bergantian duduk dan ada jadwal bergantian duduk di tempat yang berbeda.
semoga umsu tetap terus jaya dan bersinergi untuk pendidikan kedepannya
Seriap unit memiliki beban kerja Dan tanggung jawab masing-masing, semoga kebijakan lebih diperhatikan ke setiap unit sehingga tidak Ada kesenjangan.
Sistem yang sudah baik agar dapat ditingkatkan lagi
SMG UMSU tmbh maju Aamiin...naik gaji Aamiin...dan panitia jgn itu2 aja orgnya bos gantian donk biar ngerasain jg JD panitia
Tingkatkan Kesejahteraan Mohon dicek secara berkala Kondisi Inventaris difakultas termasuk Kursi-kursi pegawai yang layak diganti, Ac yang tidak dingin, Peralatan Kantor & Permintaan Barang Mohon diproses secepatnya. dan selanjutnya kualitas jaringan support internet mohon lebih mumpuni agar tidak terkendala soal surat menyurat terkadang membuat surat lama dibuat karna BARCODE yang payah diambil karna jaringan internetnya kurang bagus
UMSU cukup memberikan pengalaman kerja kepada saya, sehingga saya mendapat banyak pengalaman di dalamnya, mulai dari memahami karakter rekan kerja, atasan, maupun karakter setiap mahasiswa yang beragam
Umsu sangat bagus dalam memperhatikan nasib karyawan.
Umsu sangat bertanggung jawab dalam segala aspek, terutama dalam kepentingan anggota/karywan nya.
umsu unggul, cerdas dan terpercaya dan bermanfaat buat semua ummat
Untuk atasan yang baru menjabat, jangan lupakan pentingnya apresiasi terhadap kerja keras orang lain dari satu omongan orang.
Untuk saat ini semua prosedur sudah sesuai. Semoga akan tetap seperti ini buat kedepannya.