

LAPORAN SURVEY
KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI UIN SUMATERA UTARA



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN
2016

LAPORAN SURVEY
KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI UIN SUMATERA UTARA

A. Pendahuluan

Survey kepuasan layanan pengelolaan Sumber Daya Manusia UIN Sumatera Utara Medan pada dasarnya merupakan salah satu metode untuk memberi penilaian terhadap system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun pengembangan karir. Secara struktural, pengelolaan SDM dilaksanakan oleh Wakil Rektor Bidang Perencanaan dan Keuangan yang dikoordinasikan melalui Kepala biro keuangan, kepegawaian, dan umum, kemudian dilaksanakan oleh Kepala bagian kepegawaian dan umum beserta staf.

Survey ini bertujuan untuk mengukur tanggapan Dosen, tenaga kependidikan dan pegawai terhadap layanan pengelola SDM di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan. Disamping itu survey ini akan mampu memetakan mutu pelayanan di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan dan menjadi dasar perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan

B. Metode

Survey dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara yang ada di Sumatera Utara sebanyak 122 orang yang dipilih secara acak dengan cara mengirimkan angket. Adapun instrument angket meliputi:

1. **Pengembangan Kompetensi** meliputi kesempatan untuk studi lanjut; kesempatan untuk mengikuti kursus/pelatihan/seminar/workshop; kesempatan untuk mengikuti studi banding; dukungan dan motivasi pimpinan dalam meningkatkan kompetensi terkait tugas pokok dan fungsi; bimbingan pimpinan untuk pencapaian prestasi kinerja dan kesempatan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki
2. **Pengembangan karir/jabatan** meliputi ketersediaan informasi tentang jabatan; ketersediaan informasi dan layanan kenaikan pangkat; kesempatan untuk peningkatan jenjang karir dan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai

3. **Tugas tambahan** meliputi kesempatan untuk terlibat kegiatan kepanitiaan bersama level universitas; kesempatan mendapat pengalaman tambahan melalui kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus; pemerataan dalam tugas tambahan; dan dukungan untuk menjadi anggota asosiasi profesi
4. **Kebutuhan kesejahteraan** meliputi informasi tentang berbagai fasilitas kesejahteraan (seperti; pembiayaan bank, investasi, bisnis, dll); informasi penyediaan perumahan, layanan perbankan dan koperasi; dan penghasilan yang layak dengan system penggajian, tunjangan dan remunerasi
5. **Kebutuhan kesehatan dan sosial** meliputi fasilitas layanan kesehatan (seperti askes, bpjs) dan sarana prasarana olah raga untuk peningkatan kebugaran jasmani
6. **Kebutuhan sosial dan keagamaan** meliputi layanan kebutuhan social (santunan); fasilitas untuk melakukan ibadah dan kegiatan kerohanian; dan layanan kematian seperti mobil jenazah (ambulans)
7. **Suasana Kerja** meliputi kenyamanan lingkungan fisik untuk bekerja (ruangan, meja kursi, komputer); keharmonisan hubungan dengan rekan kerja dalam lingkup unit/fakultas/prodi Kesempatan untuk menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan kepada pimpinan; dan ketersediaan akses IT berkaitan dengan pekerjaan
8. **Penelitian dan pengabdian masyarakat (khusus dosen)** meliputi informasi tentang kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat; kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan kualifikasi yang dimiliki; pelayanan melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat; fasilitas untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat dan ketersediaan jurnal terakreditasi sebagai media publikasi ilmiah

Angket yang disusun dengan menggunakan skala Likert 1-4 (4 = sangat baik; puas; 3= baik; 2 = cukup; 1 = kurang). Kuisisioner hasil survey kepuasan kemudian ditabulasi dan dikelompokkan berdasarkan kriteria responden, yaitu dosen, tenaga kependidikan. Pengelompokkan tersebut dilakukan untuk memudahkan analisis dikarenakan masing-masing kelompok memiliki jenis dan kuantitas layanan yang berbeda. Metode analisis yang digunakan yaitu dengan analisis statistik sederhana, yaitu dengan mengakumulasikan jumlah poin setiap parameter yang divisualisasikan ke dalam tabel dan grafik. Indikator penilaian setiap parameter menggunakan rentang bobot nilai 1-4 dari mulai tidak puas hingga sangat puas.

Tabel 1. Nilai Persepsi, Interval Konversi, Mutu dan Kepuasan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Nilai Persepsi	Nilai Interval Kepuasan Dosen dan Tendik	Mutu Kepuasan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00-1,75	D	Tidak Puas
2	1,76-2,50	C	Kurang Puas
3	2,51-3,25	B	Puas
4	3,26-4,00	A	Sangat Puas

Berdasarkan nilai interval di atas, kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap system pengelolaan SDM di UIN Sumatera Utara Medan

C. Temuan Survey

1. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyarkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan (studi lanjut) maupun dan pelatihan baik melalui pendekatan pelatihan di luar tempat kerja yang memberikan kesempatan pada pegawai untuk keluar dari rutinitas pekerjaan dan berkonsentrasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan (*off the job*) maupu melalui *on the job training*, yaitu memberikan pelatihan dengan menyesuaikan metode kerja, adaptasi dengan pekerjaan, menggunakan media kerja atau alat kerja secara langsung.

Tabel 2: Pengembangan Kompetensi

No	Pengembangan Kompetensi	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
1	Studi lanjut	3,01	Puas	3,25	Puas
2	kursus/pelatihan/ seminar/workshop	3,04	Puas	3,22	Puas
3	studi banding	2,71	Puas	2,99	Puas
4	Dukungan peningkatan kompetensi	3,02	Puas	3,22	Puas
5	Bimbingan kinerja	3,02	Puas	3,20	Puas
6	Kesempatan untuk bekerja sesuai keahlian	3,01	Puas	3,31	Sangat Puas
Rata-rata		3,39	2.97	Puas	3,20

Dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas dengan system pengembangan kompetensi yang dilaksanakan UIN Sumatera Utara.

2. Pengembangan karir/jabatan

Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Jadi yang dilakukan karyawan adalah bekerja sebaik mungkin, mengikuti semua pelatihan yang diberikan, menunggu kesempatan kenaikan jabatan dan biasanya menurut saja menduduki jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan. Pengembangan karir pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikan dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya

Tabel 3: Pengembangan karir/jabatan

No	Pengembangan karir/jabatan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
7	Informasi tentang jabatan	2,85	Puas	3,04	Puas
8	Informasi dan layanan kenaikan pangkat	2,93	Puas	3,07	Puas
9	Peningkatan jenjang karir	2,87	Puas	3,08	Puas
10	Penghargaan atas prestasi kerja	2,80	Puas	2,92	Puas
Rata-rata		2,86	Puas	3,03	Puas

Dapat dilihat bahwa responden merasa sangat puas dengan system pengembangan karir yang dilaksanakan UIN Sumatera Utara. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan UIN SU Medan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. UIN SU Medan harus menyadari bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif. Kondisi seperti itu mengharuskan UIN SU Medan untuk melakukan pembinaan karier pada dosen dan tenaga kependidikan

3. Tugas tambahan

Dalam managemen pengelolaan SDM, dosen dan tenaga pendidikan seyogianya tidak hanya berperan dalam institusinya, namun juga berperan dalam institusi lain yang ada di masyarakat. Keterlibatan kepanitiaan paada instansi lain misalnya bukan hanya

menambah pengalaman kerja namun juga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk memperbaiki kinerja di unit sendiri

Tabel 4: Tugas Tambahan

No	Tugas tambahan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
11	Keterlibatan sebagai panitia universitas	2,91	Puas	3,02	Puas
12	Kepanitiaan dan penugasan kegiatan luar kampus.	2,89	Puas	3,00	Puas
13	Pemerataan tugas tambahan	2,74	Puas	2,99	Puas
14	Dukungan menjadi anggota asosiasi profesi	2,52	Puas	3,02	Puas
Rata-rata		2,77	Puas	3,01	Puas

Dari survey yang dilakukan, dosen maupun tenaga kependidikan telah dan pernah dilibatkan UIN Sumatera Utara Medan menjadi bagian dari kegiatan instansi lain. Hasilnya responden merasa sangat puas dengan system pemberian tugas tambahan tersebut.

4. Kebutuhan Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh UIN Sumatera Utara Medan berdasarkan kebijaksanaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental dosen dan tenaga kependidikan agar produktifitasnya meningkat. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap UIN Sumatera Utara Medan sehingga *labour turn over relative* rendah.

Tabel 5: Kebutuhan Kesejahteraan

No	Kebutuhan kesejahteraan	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
15	Informasi fasilitas kesejahteraan	3,01	Puas	3,09	Puas
16	Informasi perumahan, layanan perbankan dan koperasi	2,97	Puas	3,02	Puas
17	Penghasilan yang layak	2,67	Puas	3,15	Puas
Rata-rata		2,88	Puas	3,09	Puas

Berdasarkan survey, dosen dan tenaga kependidikan merasa sangat puas dengan pemenuhan kebutuhan kesejahteraan di UIN Sumatera Utara. Dengan tingkat kesejahteraan tersebut, maka dosen dan tenaga kependidikan akan lebih tenang dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

5. Kebutuhan Kesehatan dan Sosial

Kesehatan (kerja) merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental. Dalam bahasa lain kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Tabel 6: Kebutuhan Kesehatan dan Sosial

No	Kebutuhan kesehatan dan Sosial	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
18	Fasilitas askes, BPJS	2,91	Puas	3,21	Puas
19	Sarana prasarana olah raga	2,67	Puas	3,02	Puas
Rata-Rata		2,79	Puas	3,12	Puas

Kesehatan dan pemenuhan fasilitas kesehatan bagi dosen dan tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara Medan mutlak diperlukan. Dosen dan tenaga yang sehat akan mampu menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan melayani mahasiswa dengan lebih baik. Sekalipun dosen dan tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara merasa sangat puas dengan sarana kesehatan yang ada, ke depan UIN Sumatera Utara harus meningkatkan berbagai fasilitas kesehatan tersebut

6. Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

Kebutuhan manusia tidak semata-mata bersifat materi dan fisik, namun juga mencakup kebutuhan sosial seperti saling berinteraksi dan bersilaturahmi dengan sesama anggota masyarakat, saling menyantuni dan berbagi, kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari

teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan dan n kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam berprestasi.

Tabel 7: Kebutuhan Sosial dan Keagamaan

No	Kebutuhan kesehatan dan Sosial	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
21	Fasilitas ibadah dan kegiatan kerohanian	2,86	Puas	3,19	Puas
22	Layanan mobil jenazah	2,75	Puas	3,17	Puas
Rata-Rata		2,81	Puas	3,18	Puas

Pada aspek pemenuhan kebutuhan social dan keagamaan ini, dosen dan tenaga kependidikan umumnya merasa puas. Aspek kepuasan yang kecil terdapat pada fasilitas layanan jenazah. Selama ini jika ada keluarga besar UIN SU Medan yang mengalami musibah dan memerlukan ambulan, UIN SU Medan memang membantu memfasilitasi. Ke depan, UIN SU Medan perlu merancang dan mempersiapkan anggaran khusus untuk penyediaan mobil ambulan.

7. Kebutuhan Suasana Kerja

Membangun atmosfir kantor kondusif seringkali menjadi hal yang dipandang sebelah mata karena dinilai bukan hal penting. Padahal, lingkungan yang baik sangat diperlukan agar setiap elemen dalam lembaga dapat berjalan lancar dan maksimal. Pentingnya membangun kondisi kerja kondusif telah dibuktikan dengan penelitian dari Hay Group yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki kedekatan dengan para pegawai mampu menghasilkan keuntungan 2.5 kali lebih besar dibandingkan perusahaan lain. Dalam studi lain yang melibatkan 64 badan usaha juga ditemukan bahwa perusahaan yang memiliki atmosfir positif mampu mendapatkan keuntungan tahunan dua kali lipat lebih banyak dibandingkan yang tidak.

Tabel 8: Kebutuhan Suasana Kerja

No	Kebutuhan Suasana Kerja	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
23	Kenyamanan lingkungan fisik untuk bekerja	2,93	Puas	3,00	Sangat Puas
24	Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	3,10	Puas	3,26	Sangat Puas

No	Kebutuhan Suasana Kerja	Tenaga Kependidikan		Dosen	
		Rerata	Kinerja	Rerata	Kinerja
25	Kesempatan menyampaikan keluhan, pendapat dan masukan	2,97	Puas	3,13	Sangat Puas
26	Ketersediaan akses IT berkaitan dengan pekerjaan	2,41	Puas	2,94	Sangat Puas
Rata-Rata		2.85	Puas	3,08	Sangat Puas

Secara rata-rata UIN Sumatera Utara Medan mampu memenuhi kebutuhan suasana kerja yang nyaman di kalangan dosen dan tenaga kependidikan. Dalam jangka panjang hal ini akan memberi pengaruh positif bagi UIN Sumatera Utara terutama untuk membangun tim yang solid.

8. Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (Khusus Dosen)

Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan salah satu dari tri darma perguruan tinggi yang wajib dilaksanakan oleh dosen.

Tabel 9: Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Dosen	
		Rerata	Kinerja
29	Pelayanan penelitian dan pengabdian masyarakat	3,04	Sangat Puas
30	Fasilitas penelitian dan pengabdian masyarakat	2,92	Sangat Puas
31	Ketersediaan jurnal terakreditasi	2,93	Sangat Puas
Rata-Rata		2,96	Sangat Puas

Pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat di bawah koordinasi LP2M. Lembaga inilah yang bertugas memberikan informasi, prosedur dan pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat. Secara umum dosen merasa sangat puas dengan kinerja LP2M dalam melayani penelitian dan pengabdian masyarakat

D. Analisa

Secara umum berdasarkan hasil survey yang terhadap tingkat kepuasan Dosen dan Tenaga Kependidikan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia di UINSU Medan memang menunjukkan hasil jawaban puas. Namun, terdapat sejumlah masukan yang perlu ditindaklanjuti, antara lain berkaitan dengan 1) kebutuhan kesejahteraan terutama yang berkaitan dengan Informasi penyediaan perumahan. 2) Kebutuhan sosial dan keagamaan terutama yang berkaitan dengan Layanan kematian seperti mobil

jenazah (ambulans) yang masih mengandalkan pihak luar. Oleh karenanya poin-poin ini ditindaklanjuti dengan pengajuan komplek perumahan ASN UINSU Medan yang akan dibangun di UINSU Tuntungan dan Rencana 100 Hektar UINSU Sena. Adapun untuk layanan fasilitas kesehatan berupa penyediaan ambulans akan diajukan pengadaan ambulans.

E. Penutup

Demikian laporan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan ini diperbuat, semoga hasil survey ini bermanfaat untuk perbaikan UIN Sumatera Utara di masa yang akan datang

Medan, 19 Desember 2016
Lembaga Penjaminan Mutu
UIN Sumatera Utara Medan

TABULASI ANGKET (PEGAWAI)

KP 1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3			
KP 2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4		
KP 3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
KP 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
KP 5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4		
KP 6	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
KP 7	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
KP 8	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3		
KP 9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	
KP 10	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4		
KP 11	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
KP 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
KP 13	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
KP 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
KP 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	
KP 16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	
KP 17	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	
KP 18	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	
KP 19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
KP 20	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
KP 21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
KP 22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
KP 23	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	
KP 24	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
KP 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	
KP 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4
KP 27	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	

KP 57	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4		
KP 58	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
KP 59	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1			
KP 60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2		
KP 61	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	
KP 62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
KP 63	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	1	
KP 64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	4	4	4	1	
KP 65	2	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	
KP 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	1	4	3	3	2	1	3	3	3	1	
KP 67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	1	3	2	3	2	1	4	4	3	1	
KP 68	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
KP 69	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	
KP 70	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	4	4	4	1
KP 71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1
KP 72	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
KP 73	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	

TABULASI ANGKET (DOSEN)

P 1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
P 2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	
P 3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
P 4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
P 5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
P 6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
P 7	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	2	1	4	4	4	3	3	
P 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
P 9	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	1	4	4	4	3	3	
P 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	
P 11	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
P 12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
P 13	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
P 14	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
P 15	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	
P 16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
P 17	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
P 18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	
P 19	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	
P 20	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
P 21	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
P 22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
P 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
P 24	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
P 25	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
P 26	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
P 27	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	

P 57	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
P 58	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
P 59	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3
P 60	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
P 61	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
P 62	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
P 63	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
P 64	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3
P 65	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	
P 66	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
P 67	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3
P 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 69	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
P 73	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
P 74	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	1	2	3	2	2
P 75	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
P 76	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
P 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P 78	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
P 79	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
P 80	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
P 81	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P 82	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
P 83	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2
P 84	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2
P 85	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3

P 86	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	
P 87	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
P 88	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	
P 89	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	
P 90	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
P 91	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
P 92	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
P 93	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
P 94	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
P 95	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
P 96	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	
P 97	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	
P 98	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	
P 99	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	
P 100	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
P 101	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
P 102	1	3	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	1	
P 103	2	3	3	4	4	4	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
P 104	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
P 105	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
P 106	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	
P 107	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	
P 108	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	

