

**Laporan Evaluasi Kepuasan Dosen  
dan Tenaga Kependidikan  
terhadap Pengelolaan SDM di  
AKPER Bethesda Tomohon**

**Tahun 2016**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Laporan evaluasi kepuasan dosen dan tenaga kependidikan di AKPER Bethesda Tomohon dapat selesai dengan baik. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan kegiatan ini, dari mulai awal pelaksanaan sampai akhir pelaksanaan kegiatan sehingga dapat tersusun dalam bentuk laporan kepuasan untuk tahun 2016 ini. Ucapan terima kasih ini kami apresiasikan setinggi-tingginya kepada :

1. Direktur AKPER Bethesda Tomohon yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
2. Para responden yaitu dosen, tenaga kependidikan, dilingkungan AKPER Bethesda Tomohon yang telah berkenan menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk mengisi instrumen kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia ini.

Pelaksanaan dan penyajian hasil pengukuran ini tentunya masih ada kekurangan, oleh karenanya kami sangat berharap banyak masukan dari segenap sivitas akademika sebagai umpan balik untuk dijadikan perbaikan dalam pelaksanaan pengukuran dan evaluasi periode yang akan datang.

Kepala UPM,

Amelia Rattoe, SKM., M.Kes

## **1. Pendahuluan**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah bentuk komitmen manajemen pimpinan AKPER Bethesda Tomohon dalam meningkatkan kinerja penyelenggaraan pelayanan. Partisipasi pegawai baik dosen maupun tenaga kependidikan dalam pengisian kuesioner ini menjadi dasar penetapan kebijakan oleh pimpinan dalam rangka perbaikan kualitas kinerja manajerial.

## **2. Tujuan**

- a. Mengetahui kelemahan atau kekuatan manajemen pengelolaan SDM;
- b. Mengukur secara berkala penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan
- c. Sebagai bahan penetapan kebijakan yang perlu diambil dan langkah perbaikan pelayanan.
- d. Sebagai umpan balik dalam memperbaiki layanan.

## **3. Sasaran**

- a. Mendorong partisipasi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan.
- b. Mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
- c. Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan.

## **4. Aspek Penilaian Layanan Kemahasiswaan**

Pengelolaan SDM meliputi perencanaan; rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai; orientasi dan penempatan pegawai; pengembangan karir; remunerasi, penghargaan, dan sanksi.

## **5. Teknik Pelaksanaan Survei**

Pelaksanaan survei penilaian layanan kemahasiswaan dilaksanakan melalui tahapan berikut:

- a. Menyusun instrumen survey
- b. Menentukan besaran dan teknik penarikan sampel
- c. Menentukan responden
- d. Melaksanakan survei
- e. Mengolah hasil survey
- f. Menyajikan dan melaporkan hasil

UPM membuat laporan evaluasi pelaksanaan dan dilaporkan kepada direktur. Hasil laporan dipaparkan dalam rapat kerja yang dihadiri oleh pimpinan, kepala bagian/unit dan kaprodi.

## **6. Penutup**

Penilaian kepuasan dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM akan dilakukan secara berkala sebagai dasar peningkatan kualitas kinerja manajerial di AKPER Bethesda Tomohon.

**KUESIONER KEPUASAN DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI AKPER BETHESDA TOMOHON**

Petunjuk :

1. Sangat tidak puas
2. Tidak puas
3. Puas
4. Sangat Puas

No	Kuesioner	Sangat tidak puas – sangat puas			
		1	2	3	4
<b>A. Perencanaan</b>					
1.	Pimpinan saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Pimpinan saya memberikan fasilitas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan				
<b>B. Rekrutmen, Seleksi, dan Pemberhentian Pegawai</b>					
3.	Rekrutmen tenaga akademik dan non akademik dilakukan secara transparan dan melalui tes yang terpercaya				
4.	Saya memahami prosedur pemberhentian yang dimiliki oleh Institusi				
5.	Pimpinan saya melakukan perekrutan melalui mekanisme yang sesuai dengan keahlian saya				
6.	Institusi memiliki prosedur yang jelas dalam memberikan sanksi atau pemberhentian SDM				
7.	Pimpinan Institusi dalam pengambilan keputusan pemberhentian atau sanksi terhadap SDM melalui rapat pimpinan				
<b>C. Orientasi</b>					
8.	Pimpinan saya sangat mempercayai saya dalam berbagai pekerjaan				
9.	Saya dengan leluasa mengakses informasi di tempat kerja saya				
10.	Unit tempat saya bekerja adalah unit membanggakan				
11.	Pimpinan selalu memilih orang dengan tepat untuk menangani pekerjaan				
12.	Saya dan seluruh orang yang ada di Institusi memiliki hubungan yang harmonis dalam menangani berbagai pekerjaan				
13.	Pimpinan saya melakukan penempatan hasil perekrutan SDM sesuai bidang keahliannya				
14.	Penempatan hasil perekrutan dilakukan secara legal formal oleh pimpinan				

#### D. Pengembangan Karir

15.	Pimpinan saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi saya				
16.	Pimpinan saya peduli dengan peningkatan karir saya				
17.	Pimpinan Institusi melakukan upaya bagi pengembangan SDM secara berkelanjutan				
18.	Saya memperoleh peluang pengembangan diri secara sistemik				
19.	Saya dan teman-teman leluasa mengkritisi dan memberikan masukan kepada pimpinan guna pengembangan SDM yang handal				

#### E. Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi

20.	Saya puas dengan upaya pimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan saya				
21.	Pimpinan saya memberikan sanksi secara tepat dan adil terhadap kesalahan yang saya lakukan atau yang dilakukan oleh rekan kerja saya				
22.	Pimpinan saya memberikan wewenang yang cukup sesuai jabatan saya				
23.	Pimpinan saya memberikan pujian dan penghargaan terhadap prestasi yang saya capai dalam pengembangan karir				
24.	Saya merasa nyaman dan tenang di tempat kerja saya karena memperoleh fasilitas yang baik				
25.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan dengan kebijakan dan program yang mendukung.				

**HASIL ANALISIS KEPUASAN DOSEN  
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI AKPER BETHESDA TOMOHON TAHUN 2016**

1. Hasil analisis kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia

**Tabel 1.1 Gambaran kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Akper Bethesda Tomohon tahun 2016 (N = 17)**

Variabel	Mean	Minimum	Maximum
Kepuasan Dosen	78.29	66	96

Pada tabel 1.1 dapat dilihat nilai rata – rata kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM adalah 78.29 (kategori 4, sangat puas). Angka ini menunjukkan bahwa rata-rata dosen sangat puas dengan pengelolaan SDM di AKPER Bethesda Tomohon

**Tabel 1.2 Deskripsi kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Akper Bethesda Tomohon tahun 2016 (N = 17)**

No	Kuesioner	Frekuensi (%)			
		Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4
<b>A. Perencanaan</b>					
1.	Pimpinan saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang saya lakukan	0	0	11(64.7)	6(35.3)
2.	Pimpinan saya memberikan fasilitas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan	0	2(11.8)	10(58.8)	5(29.4)
<b>B. Rekrutmen, Seleksi, dan Pemberhentian Pegawai</b>					
3.	Rekrutmen tenaga akademik dan non akademik dilakukan secara transparan dan melalui tes yang terpercaya	0	6(35.3)	8(47.1)	3(17.6)
4.	Saya memahami prosuder pemberhentian yang dimiliki oleh Institusi	0	0	12(70.6)	5(29.4)
5.	Pimpinan saya melakukan perekrutan melalui mekanisme yang sesuai dengan keahlian saya	0	0	7(41.2)	10(58.8)
6.	Institusi memiliki prosedur yang jelas dalam memberikan sanksi atau pemberhentian SDM	0	0	14(82.4)	3(17.6)

7.	Pimpinan Institusi dalam pengambilan keputusan pemberhentian atau sanksi terhadap SDM melalui rapat pimpinan	0	0	10(58.8)	7(41.2)
----	--	---	---	----------	---------

#### C. Orientasi

8.	Pimpinan saya sangat mempercayai saya dalam berbagai pekerjaan	0	2(11.8)	9(52.9)	6(35.3)
9.	Saya dengan leluasa mengakses informasi di tempat kerja saya	0	0	11(64.7)	6(35.3)
10.	Unit tempat saya bekerja adalah unit membanggakan	0	0	8(47.1)	9(52.9)
11.	Pimpinan selalu memilih orang dengan tepat untuk menangani pekerjaan	0	0	14(82.4)	3(17.6)
12.	Saya dan seluruh orang yang ada di Institusi memiliki hubungan yang harmonis dalam menangani berbagai pekerjaan	0	0	14(82.4)	3(17.6)
13.	Pimpinan saya melakukan penempatan hasil perekrutan SDM sesuai bidang keahliannya	0	0	10(58.8)	7(41.2)
14.	Penempatan hasil perekrutan dilakukan secara legal formal oleh pimpinan	0	2(11.8)	9(52.9)	6(35.3)

#### D. Pengembangan Karir

15.	Pimpinan saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi saya	0	0	11(64.7)	6(35.3)
16.	Pimpinan saya peduli dengan peningkatan karir saya	0	0	8(47.1)	9(52.9)
17.	Pimpinan Institusi melakukan upaya bagi pengembangan SDM secara berkelanjutan	0	0	14(82.4)	3(17.6)
18.	Saya memperoleh peluang pengembangan diri secara sistemik	0	0	11(64.7)	6(35.3)
19.	Saya dan teman-teman leluasa mengkritisi dan memberikan masukan kepada pimpinan guna pengembangan SDM yang handal	0	2(11.8)	10(58.8)	5(29.4)

#### E. Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi

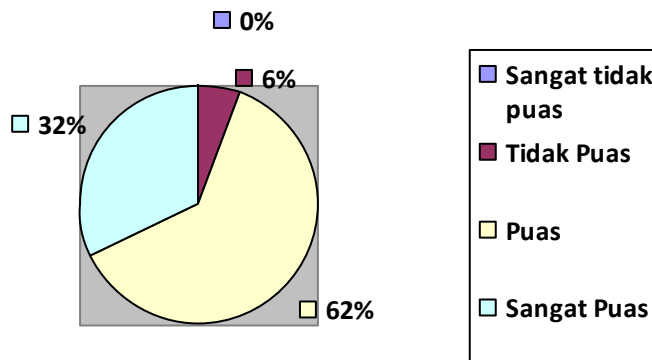
20.	Saya puas dengan upaya pimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan saya	0	6(35.3)	8(47.1)	3(17.6)
21.	Pimpinan saya memberikan sanksi secara tepat dan adil terhadap kesalahan yang saya lakukan atau yang dilakukan	0	0	12(70.6)	5(29.4)



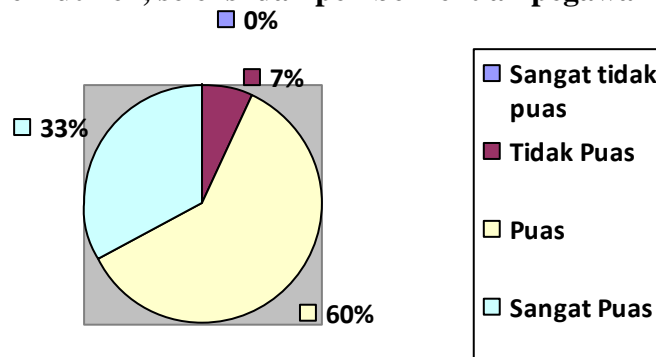
	oleh rekan kerja saya				
22.	Pimpinan saya memberikan wewenang yang cukup sesuai jabatan saya	0	6(35.3)	8(47.1)	3(17.6)
23	Pimpinan saya memberikan pujian dan penghargaan terhadap prestasi yang saya capai dalam pengembangan karir	0	0	11(64.7)	6(35.3)
24	Saya merasa nyaman dan tenang di tempat kerja saya karena memperoleh fasilitas yang baik	0	0	8(47.1)	9(52.9)
25.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan dengan kebijakan dan program yang mendukung.	0	0	14(82.4)	3(17.6)

**Diagram Deskripsi kepuasan dosen terhadap pengelolaan sumber daya manusia di AKPER Bethesda Tomohon tahun 2016**

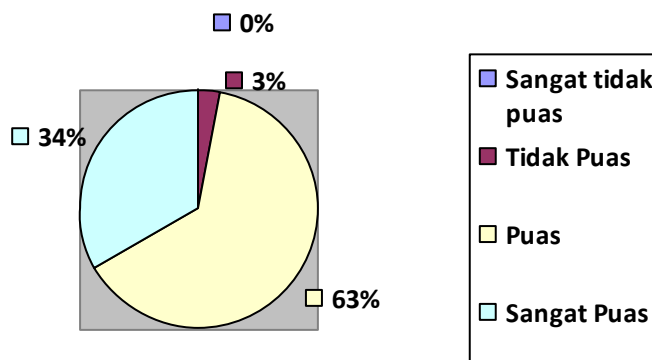
**1. Perencanaan**



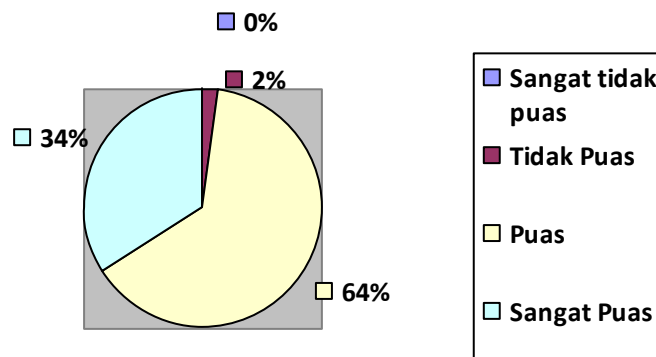
**2. Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian pegawai**



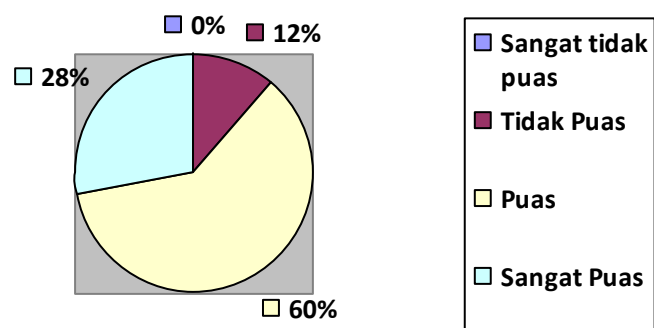
**3. Orientasi**



**4. Pengembangan Karir**



## 5. Remunerasi, Penghargaan dan Sanksi



**HASIL ANALISIS KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI AKPER BETHESDA TOMOHON TAHUN 2016**

1. Hasil analisis kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia

**Tabel 1.1 Gambaran kepuasan tenaga kependidikan kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Akper Bethesda Tomohon tahun 2016 (N = 21)**

Variabel	Mean	Minimum	Maximum
Kepuasan tenaga kependidikan	79.48	61	100

Pada tabel 1.1 dapat dilihat nilai rata – rata kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM adalah 79.48 (kategori 4, sangat puas). Angka ini menunjukkan bahwa rata-rata tenaga kependidikan sangat puas dengan pengelolaan SDM di AKPER Bethesda Tomohon

**Tabel 1.2 Deskripsi kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Akper Bethesda Tomohon tahun 2016 (N = 21)**

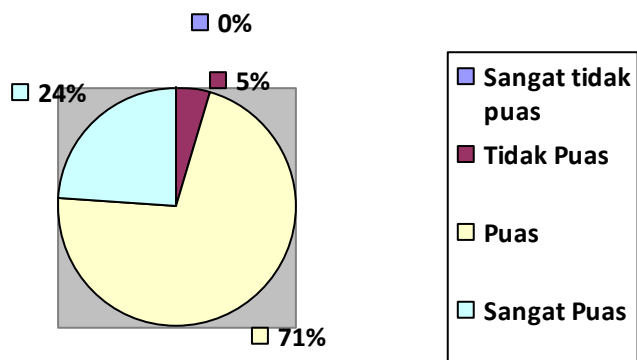
No	Kuesioner	Frekuensi (%)			
		Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4
<b>A. Perencanaan</b>					
1.	Pimpinan saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang saya lakukan	0	0	17(81)	4(19)
2.	Pimpinan saya memberikan fasilitas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan	0	2(9.5)	13(61.9)	6(28.6)
<b>B. Rekrutmen, Seleksi, dan Pemberhentian Pegawai</b>					
3.	Rekrutmen tenaga akademik dan non akademik dilakukan secara transparan dan melalui tes yang terpercaya	0	1(4.8)	18(85.7)	2(9.5)
4.	Saya memahami prosuder pemberhentian yang dimiliki oleh Institusi	0	1(4.8)	16(76.2)	4(19)
5.	Pimpinan saya melakukan perekrutan melalui mekanisme yang sesuai dengan keahlian saya	0	2(9.5)	16(76.2)	3(14.3)
6.	Institusi memiliki prosedur yang jelas dalam memberikan	0	1(4.8)	14(66.7)	6(28.6)

	sanksi atau pemberhentian SDM				
7.	Pimpinan Institusi dalam pengambilan keputusan pemberhentian atau sanksi terhadap SDM melalui rapat pimpinan	0	0	16(76.2)	5(23.8)
<b>C. Orientasi</b>					
8.	Pimpinan saya sangat mempercayai saya dalam berbagai pekerjaan	0	0	15(71.4)	6(28.6)
9.	Saya dengan leluasa mengakses informasi di tempat kerja saya	0	3(14.3)	13(61.9)	5(23.8)
10.	Unit tempat saya bekerja adalah unit membanggakan	0	1(4.8)	13(61.9)	7(33.3)
11.	Pimpinan selalu memilih orang dengan tepat untuk menangani pekerjaan	0	0	16(76.2)	5(23.8)
12.	Saya dan seluruh orang yang ada di Institusi memiliki hubungan yang harmonis dalam menangani berbagai pekerjaan	0	0	14(66.7)	7(33.3)
13.	Pimpinan saya melakukan penempatan hasil perekrutan SDM sesuai bidang keahliannya	0	0	18(85.7)	3(14.3)
14.	Penempatan hasil perekrutan dilakukan secara legal formal oleh pimpinan	0	0	17(81)	4(19)
<b>D. Pengembangan Karir</b>					
15.	Pimpinan saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi saya	0	1(4.8)	15(71.4)	5(23.8)
16.	Pimpinan saya peduli dengan peningkatan karir saya	0	1(4.8)	15(71.4)	5(23.8)
17.	Pimpinan Institusi melakukan upaya bagi pengembangan SDM secara berkelanjutan	0	1(4.8)	13(61.9)	7(33.3)
18.	Saya memperoleh peluang pengembangan diri secara sistemik	0	0	11(64.7)	6(35.3)
19.	Saya dan teman-teman leluasa mengkritisi dan memberikan masukan kepada pimpinan guna pengembangan SDM yang handal	0	0	17(81)	4(19)
<b>E. Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi</b>					
20.	Saya puas dengan upaya pimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan saya	0	2(9.5)	14(66.7)	5(23.8)
21.	Pimpinan saya memberikan sanksi secara tepat dan adil	0	0	14(66.7)	7(33.3)

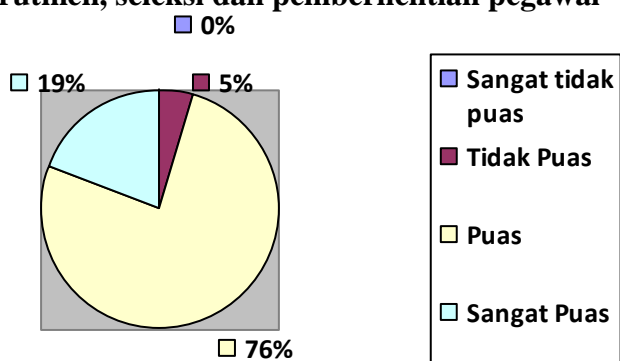
	terhadap kesalahan yang saya lakukan atau yang dilakukan oleh rekan kerja saya				
22.	Pimpinan saya memberikan wewenang yang cukup sesuai jabatan saya	0	3(14.3)	14(66.7)	4(19)
23	Pimpinan saya memberikan pujian dan penghargaan terhadap prestasi yang saya capai dalam pengembangan karir	0	2(9.5)	13(61.9)	6(28.6)
24	Saya merasa nyaman dan tenang di tempat kerja saya karena memperoleh fasilitas yang baik	0	2(9.5)	16(76.2)	3(14.3)
25.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan dengan kebijakan dan program yang mendukung.	0	3(14.3)	12(57.1)	6(28.6)

**Diagram Deskripsi kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di AKPER Bethesda Tomohon tahun 2016**

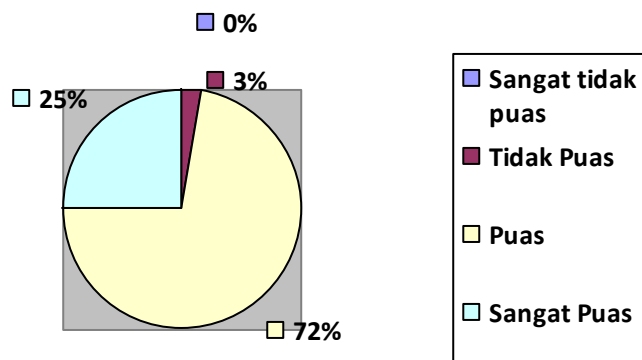
**1. Perencanaan**



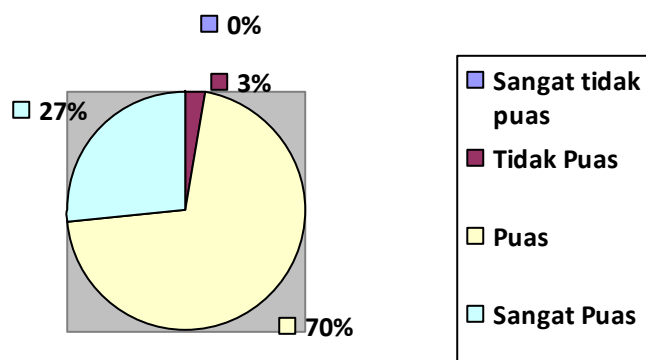
**2. Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian pegawai**



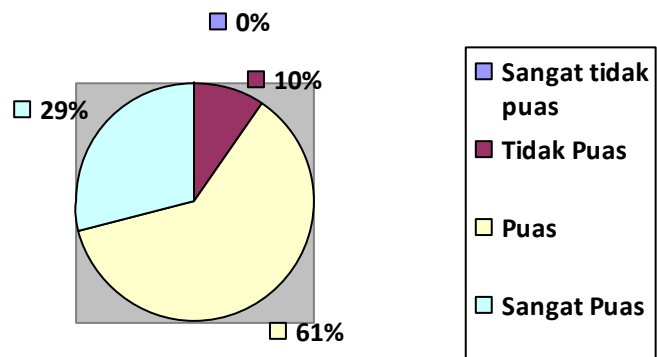
**3. Orientasi**



**4. Pengembangan Karir**



## 5. Remunerasi, Penghargaan dan Sanksi





**Statistics**

Kuesioner Kepuasan Dosen

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		78.29
Minimum		66
Maximum		96

**nomor1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	64.7	64.7	64.7
4	6	35.3	35.3	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	11.8	11.8	11.8
3	10	58.8	58.8	70.6
4	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	35.3	35.3	35.3
3	8	47.1	47.1	82.4
4	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	70.6	70.6	70.6
4	5	29.4	29.4	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	41.2	41.2	41.2
4	10	58.8	58.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	82.4	82.4	82.4
4	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	58.8	58.8	58.8
4	7	41.2	41.2	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**nomor8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.8	11.8	11.8
	3	9	52.9	52.9	64.7
	4	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	64.7	64.7	64.7
	4	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	47.1	47.1	47.1
	4	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	82.4	82.4	82.4
	4	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	82.4	82.4	82.4
	4	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	58.8	58.8	58.8
	4	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.8	11.8	11.8
	3	9	52.9	52.9	64.7
	4	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	64.7	64.7	64.7
	4	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	47.1	47.1	47.1
	4	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	82.4	82.4	82.4
	4	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	64.7	64.7	64.7
	4	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.8	11.8	11.8
	3	10	58.8	58.8	70.6
	4	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	35.3	35.3	35.3
	3	8	47.1	47.1	82.4
	4	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	70.6	70.6	70.6
	4	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	35.3	35.3	35.3
	3	8	47.1	47.1	82.4
	4	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nmor23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	64.7	64.7	64.7
	4	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	47.1	47.1	47.1
	4	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**nomor25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	82.4	82.4	82.4
	4	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Statistics**

Kuesioner Kepuasan tenaga kependidikan

N	Valid	21
	Missing	0
Mean		79.48
Minimum		61
Maximum		100

**nomor1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	81.0	81.0	81.0
4	4	19.0	19.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	9.5	9.5	9.5
3	13	61.9	61.9	71.4
4	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4.8	4.8	4.8
3	18	85.7	85.7	90.5
4	2	9.5	9.5	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4.8	4.8	4.8
3	16	76.2	76.2	81.0
4	4	19.0	19.0	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	9.5	9.5	9.5
3	16	76.2	76.2	85.7
4	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	4.8	4.8	4.8
3	14	66.7	66.7	71.4
4	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	76.2	76.2	76.2
	4	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	71.4	71.4	71.4
	4	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	14.3	14.3	14.3
	3	13	61.9	61.9	76.2
	4	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.8	4.8	4.8
	3	13	61.9	61.9	66.7
	4	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	76.2	76.2	76.2
	4	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	66.7	66.7	66.7
	4	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	85.7	85.7	85.7
	4	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	81.0	81.0	81.0
	4	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.8	4.8	4.8
	3	15	71.4	71.4	76.2
	4	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.8	4.8	4.8
	3	15	71.4	71.4	76.2
	4	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	4.8	4.8	4.8
	3	13	61.9	61.9	66.7
	4	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	14.3	14.3	14.3
	3	14	66.7	66.7	81.0
	4	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	81.0	81.0	81.0
	4	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	9.5	9.5	9.5
	3	14	66.7	66.7	76.2
	4	5	23.8	23.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	66.7	66.7	66.7
	4	7	33.3	33.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	14.3	14.3	14.3
	3	14	66.7	66.7	81.0
	4	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

**nomor23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	9.5	9.5	9.5
3	13	61.9	61.9	71.4
4	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	9.5	9.5	9.5
3	16	76.2	76.2	85.7
4	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	

**nomor25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	14.3	14.3	14.3
3	12	57.1	57.1	71.4
4	6	28.6	28.6	100.0
Total	21	100.0	100.0	