



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

Tahun 2017

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 2017 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

Instrumen berupa kuesioner yang diisi secara *online* melalui portal ecampuz. Kuesioner terdiri dari 25 pertanyaan meliputi 5 aspek pengelolaan SDM. Instrumen ini sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Skor penilaian menggunakan skor 1-4; 1 = sangat tidak puas, 2 = tidak puas, 3 = puas, 4 = sangat puas.

b. Menentukan besaran dan teknik penarikan sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*, menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel. Jumlah sampel untuk dosen adalah 18 orang dan tenaga kependidikan 21 orang.

c. Menentukan responden

Responden pada survey ini adalah seluruh pegawai (dosen dan tenaga kependidikan) AKPER Bethesda Tomohon.

d. Melaksanakan survei

Dosen dan tenaga kependidikan mengisi kuesioner secara *online*, yang dapat diakses melalui portal ecampuz. Pelaksanaan survey dilakukan setiap akhir semester oleh UPM.

e. Mengolah hasil survey

Hasil pengisian kuesioner langsung terekapitulasi pada *google docs*. Teknik analisis berupa statistik deskriptif, sehingga dapat diperoleh rata-rata dosen dan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM.

f. Menyajikan dan melaporkan hasil

UPM membuat laporan evaluasi pelaksanaan dan dilaporkan kepada direktur. Hasil laporan dipaparkan dalam rapat kerja, dan dapat diakses secara *online*.

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
A. Perencanaan					
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. Rekrutmen, Seleksi, dan Pemberhentian Pegawai					
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				
C. Orientasi					
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 2017**

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 2017 (N = 18)

Variabel	Mean	Minimum	Maximum
Kepuasan Dosen	81.80	52	100

Pada tabel 1.1 dapat dilihat nilai rata – rata kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM adalah 81.80 (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 2017 (N = 18)

No	Kuesioner	Frekuensi (%)			
		Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4
A. Perencanaan					
1.	Pimpinan saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang saya lakukan	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
2.	Pimpinan saya memberikan fasilitas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
B. Rekrutmen, Seleksi, dan Pemberhentian Pegawai					
3.	Rekrutmen tenaga akademik dan non akademik dilakukan secara transparan dan melalui tes yang terpercaya	0	6(33.3)	9(50)	3(16.7)

4.	Saya memahami prosuder pemberhentian yang dimiliki oleh Institusi	0	1(5.6)	13(72.2)	4(22.2)
5.	Pimpinan saya melakukan perekrutan melalui mekanisme yang sesuai dengan keahlian saya	0	1(5.6)	13(72.2)	4(22.2)
6.	Institusi memiliki prosedur yang jelas dalam memberikan sanksi atau pemberhentian SDM	0	0	14(77.8)	4(22.2)
7.	Pimpinan Institusi dalam pengambilan keputusan pemberhentian atau sanksi terhadap SDM melalui rapat pimpinan	0	1(5.6)	13(72.2)	4(22.2)

C. Orientasi

8.	Pimpinan saya sangat mempercayai saya dalam berbagai pekerjaan	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
9.	Saya dengan leluasa mengakses informasi di tempat kerja saya	0	2(11.1)	11(61.1)	5(27.8)
10.	Unit tempat saya bekerja adalah unit membanggakan	1(5.6)	0	11(61.1)	6(33.3)
11.	Pimpinan selalu memilih orang dengan tepat untuk menangani pekerjaan	0	6(33.3)	8(44.4)	4(22.2)
12.	Saya dan seluruh orang yang ada di Institusi memiliki hubungan yang harmonis dalam menangani berbagai pekerjaan	0	0	10(55.6)	8(44.4)
13.	Pimpinan saya melakukan penempatan hasil perekrutan SDM sesuai bidang keahliannya	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
14.	Penempatan hasil perekrutan dilakukan secara legal formal oleh pimpinan	0	3(16.7)	11(61.1)	4(22.2)

D. Pengembangan Karir

15.	Pimpinan saya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap	0	3(16.7)	11(61.1)	4(22.2)
-----	--	---	---------	----------	---------

	peningkatan kompetensi saya				
16.	Pimpinan saya peduli dengan peningkatan karir saya	0	2(11.1)	11(61.1)	5(27.8)
17.	Pimpinan Institusi melakukan upaya bagi pengembangan SDM secara berkelanjutan	0	1(5.6)	13(72.2)	4(22.2)
18.	Saya memperoleh peluang pengembangan diri secara sistemik	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
19.	Saya dan teman-teman leluasa mengkritisi dan memberikan masukan kepada pimpinan guna pengembangan SDM yang handal	0	7(38.9)	8(44.4)	3(16.7)

E. Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi

20.	Saya puas dengan upaya pimpinan dalam meningkatkan kesejahteraan saya	0	3(16.7)	10(55.6)	5(27.8)
21.	Pimpinan saya memberikan sanksi secara tepat dan adil terhadap kesalahan yang saya lakukan atau yang dilakukan oleh rekan kerja saya	0	2(11.1)	11(61.1)	5(27.8)
22.	Pimpinan saya memberikan wewenang yang cukup sesuai jabatan saya	0	1(5.6)	13(72.2)	4(22.2)
23.	Pimpinan saya memberikan pujian dan penghargaan terhadap prestasi yang saya capai dalam pengembangan karir	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
24.	Saya merasa nyaman dan tenang di tempat kerja saya karena memperoleh fasilitas yang baik	0	0	13(72.2)	5(27.8)
25.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan dengan kebijakan dan program yang mendukung.	0	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)

**HASIL ANALISIS KEPUASAN TENAGA KEPENDIDIKAN
TERHADAP PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI AKPER BETHESDA TOMOHON TAHUN 2017**

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

Tabel 1.1 Gambaran kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Akper Bethesda Tomohon tahun 2017 (N = 21)

Variabel	Mean	Minimum	Maximum
Kepuasan Tenaga Kependidikan	82.20	52	100

Pada tabel 1.1 dapat dilihat nilai rata – rata kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM adalah 82.20 (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 2017 (N = 21)

No	Kuesioner	Frekuensi (%)			
		Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4
A. Perencanaan					
1.	Pimpinan saya memiliki kepedulian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang saya lakukan	0	0	15(71.4)	6(28.6)
2.	Pimpinan saya memberikan fasilitas yang baik terhadap tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan	0	0	15(71.4)	6(28.6)

B. Rekrutmen, Seleksi, dan Pemberhentian Pegawai					
3.	Rekrutmen tenaga akademik dan non akademik dilakukan secara transparan dan melalui tes yang terpercaya	0	2(9.5)	16(76.2)	3(14.3)
4.	Saya memahami prosuder pemberhentian yang dimiliki oleh Institusi	0	0	16(76.2)	5(23.8)
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 sanksi atau pemberhentian SDM	0	0	13(61.9)	8(38.1)
7.	Pimpinan Institusi dalam pengambilan keputusan pemberhentian atau sanksi terhadap SDM melalui rapat pimpinan	0	0	13(61.9)	8(38.1)
C. Orientasi					
8.	Pimpinan saya sangat mempercayai saya dalam berbagai pekerjaan	0	0	14(66.7)	7(33.3)
9.	Saya dengan leluasa mengakses informasi di tempat kerja saya	0	2(9.5)	13(61.9)	6(28.6)
10.	Unit tempat saya bekerja adalah unit membanggakan	0	0	12(57.1)	9(42.9)
11.	Pimpinan selalu memilih orang dengan tepat untuk menangani pekerjaan	0	0	14(66.7)	7(33.3)
12.	Saya dan seluruh orang yang ada di Institusi memiliki hubungan yang harmonis dalam menangani berbagai pekerjaan	0	0	12(57.1)	9(42.9)
13.	Pimpinan saya melakukan penempatan hasil perekrutan SDM sesuai bidang keahliannya	0	0	15(71.4)	6(28.6)
14.	Penempatan hasil perekrutan dilakukan secara legal formal oleh pimpinan	0	0	16(76.2)	5(23.8)
D. Pengembangan Karir					
15.	Pimpinan saya memiliki kepedulian	0	1(4.8)	13(61.9)	7(33.3)

	yang tinggi terhadap peningkatan kompetensi saya				
16.	Pimpinan saya peduli dengan peningkatan karir saya	0	1(4.8)	13(61.9)	7(33.3)
17.	Pimpinan Institusi melakukan upaya bagi pengembangan SDM secara berkelanjutan	0	1(4.8)	15(71.4)	5(23.8)
18.	Saya memperoleh peluang pengembangan diri secara sistemik	0	3(14.3)	14(66.7)	4(19)
19.	Saya dan teman-teman leluasa mengkritisi dan memberikan masukan kepada pimpinan guna pengembangan SDM yang handal	0	1(4.8)	15(71.4)	5(23.8)

E. Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi

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 terhadap kesalahan yang saya lakukan atau yang dilakukan oleh rekan kerja saya	0	0	17(81)	4(19)
22.	Pimpinan saya memberikan wewenang yang cukup sesuai jabatan saya	0	2(9.5)	15(71.4)	4(19)
23.	Pimpinan saya memberikan pujian dan penghargaan terhadap prestasi yang saya capai dalam pengembangan karir	0	1(4.8)	15(71.4)	5(23.8)
24.	Saya merasa nyaman dan tenang di tempat kerja saya karena memperoleh fasilitas yang baik	0	3(14.3)	15(71.4)	3(14.3)
25.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan dengan kebijakan dan program yang mendukung.	0	3(14.3)	15(71.4)	3(14.3)

Statistics

Kuesioner Kepuasan Dosen

N	Valid	18
	Missing	0
Mean		81.80
Minimum		52
Maximum		100

nomor1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	11.1	11.1	11.1
3	12	66.7	66.7	77.8
4	4	22.2	22.2	100.0
Total	18	100.0	100.0	

nomor2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	11.1	11.1	11.1
3	12	66.7	66.7	77.8
4	4	22.2	22.2	100.0
Total	18	100.0	100.0	

nomor3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	33.3	33.3	33.3
3	9	50.0	50.0	83.3
4	3	16.7	16.7	100.0
Total	18	100.0	100.0	

nomor4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	5.6	5.6	5.6
3	13	72.2	72.2	77.8
4	4	22.2	22.2	100.0
Total	18	100.0	100.0	

nomor5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	5.6	5.6	5.6
3	12	66.7	66.7	72.2
4	5	27.8	27.8	100.0
Total	18	100.0	100.0	

nomor6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	77.8	77.8	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.6	5.6	5.6
	3	13	72.2	72.2	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	12	66.7	66.7	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	11	61.1	61.1	72.2
	4	5	27.8	27.8	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.6	5.6	5.6
	3	11	61.1	61.1	66.7
	4	6	33.3	33.3	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	33.3	33.3	33.3
	3	8	44.4	44.4	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	55.6	55.6	55.6
	4	8	44.4	44.4	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	12	66.7	66.7	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	16.7	16.7	16.7
	3	11	61.1	61.1	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	16.7	16.7	16.7
	3	11	61.1	61.1	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	11	61.1	61.1	72.2
	4	5	27.8	27.8	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.6	5.6	5.6
	3	13	72.2	72.2	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	12	66.7	66.7	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	38.9	38.9	38.9
	3	8	44.4	44.4	83.3
	4	3	16.7	16.7	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	16.7	16.7	16.7
	3	10	55.6	55.6	72.2
	4	5	27.8	27.8	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	11	61.1	61.1	72.2
	4	5	27.8	27.8	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.6	5.6	5.6
	3	13	72.2	72.2	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	12	66.7	66.7	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	72.2	72.2	72.2
	4	5	27.8	27.8	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

nomor25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.1	11.1	11.1
	3	12	66.7	66.7	77.8
	4	4	22.2	22.2	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

Statistics

Kuesioner Kepuasan tenaga
kependidikan

N	Valid	21
	Missing	0
Mean		82.20
Minimum		62
Maximum		100

nomor1

		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	

nomor2

		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	

nomor3

		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	

nomor4

		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	

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	3	13	61.9	61.9	61.9
	4	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

nomor7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	61.9	61.9	61.9
	4	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

nomor8

		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	

nomor9

		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	

nomor10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	57.1	57.1	57.1
	4	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

nomor11

		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	

nomor12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	57.1	57.1	57.1
	4	9	42.9	42.9	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

nomor13

		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	

nomor14

		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	

nomor15

		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	

nomor16

		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	

nomor17

		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	

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	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	

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	17	81.0	81.0	81.0
	4	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

nomor22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	9.5	9.5	9.5
	3	15	71.4	71.4	81.0
	4	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

nmor23

		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	

nomor24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	14.3	14.3	14.3
3	15	71.4	71.4	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	15	71.4	71.4	85.7
4	3	14.3	14.3	100.0
Total	21	100.0	100.0	