



YAYASAN DHARMA BHAKTI IPTEK  
**UTY**  
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

# LAPORAN HASIL SURVEI KINERJA PEJABAT STRUKTURAL UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA 2022-2023



**LAPORAN HASIL SURVEI  
KINERJA PEJABAT STRUKTURAL**



**UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA  
2023**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Hasil Survei Universitas Teknologi Yogyakarta periode Tahun 2022/2023 dapat diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk evaluasi dan monitoring terhadap pencapaian kinerja Universitas Teknologi Yogyakarta. Adapun laporan hasil survei ini mencakup aspek penilaian terhadap kinerja pejabat struktural sebagai salah satu bahan dalam upaya peningkatan kualitas tata kelola dan pelayanan di lingkungan universitas.

Yogyakarta, Juli 2023

Penyusun

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan .....	2
C. Batasan.....	2
D. Manfaat .....	2
BAB II METODE SURVEI.....	3
A. Penyusunan Instrumen Kuesioner.....	3
B. Pengumpulan Data.....	4
C. Analisa dan Pengolahan Data .....	5
D. Penyusunan Laporan.....	5
BAB III HASIL & PEMBAHASAN .....	6
A. Sebaran Responden.....	6
B. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Setiap Aspek .....	6
C. Pembahasan Hasil Survei.....	7
a. Rektorat.....	7
b. Kepala Lembaga .....	8
c. Fakultas Sains & Teknologi.....	8
d. Fakultas Bisnis dan Humaniora .....	13
D. Rekomendasi untuk Universitas Teknologi Yogyakarta .....	17
BAB IV KESIMPULAN .....	19

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perguruan tinggi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab untuk senantiasa melakukan peningkatan mutu dalam aspek tata kelola, pelayanan, serta kinerja organisasi guna mewujudkan visi, misi, dan sasaran institusi. Dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut, pejabat struktural memegang peranan penting sebagai pengelola dan pengarah unit kerja yang memiliki tanggung jawab dalam menyusun perencanaan, melaksanakan program kerja, melakukan pengawasan, serta mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan perguruan tinggi. Dengan demikian, kualitas kinerja pejabat struktural menjadi salah satu elemen utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Evaluasi terhadap kinerja pejabat struktural perlu dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan serta standar yang berlaku. Informasi yang diperoleh dari proses evaluasi tersebut dapat menjadi dasar dalam mengenali berbagai keunggulan yang dimiliki, menemukan aspek yang masih perlu ditingkatkan, serta merumuskan langkah pengembangan kompetensi kepemimpinan dan manajerial dalam rangka mendukung peningkatan kualitas institusi.

Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural merupakan salah satu bentuk evaluasi yang bertujuan memperoleh masukan dan persepsi dari dosen, tenaga kependidikan, maupun pemangku kepentingan internal terkait mengenai kemampuan kepemimpinan, efektivitas manajemen, komunikasi, ketepatan dalam pengambilan keputusan, kualitas pelayanan, serta tanggung jawab pejabat struktural dalam melaksanakan tugasnya. Hasil umpan balik yang diperoleh melalui survei ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan objektif mengenai tingkat kinerja pejabat struktural pada masing-masing unit kerja.

Penyelenggaraan survei ini juga mencerminkan penerapan prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*) yang mencakup transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan. Melalui hasil survei kinerja pejabat struktural, perguruan tinggi dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*) terhadap sistem kepemimpinan, manajemen organisasi, serta kualitas layanan yang diberikan kepada seluruh sivitas akademika.

Oleh sebab itu, pelaksanaan Survei Kinerja Pejabat Struktural menjadi bagian penting dalam mekanisme evaluasi dan sistem penjaminan mutu internal perguruan tinggi. Survei ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pejabat struktural mampu menjalankan fungsi, peran,

dan tanggung jawabnya secara profesional, efektif, serta selaras dengan upaya peningkatan mutu dan pencapaian target institusi.

#### **B. Tujuan**

1. Mengetahui tingkat pencapaian kinerja pejabat struktural berdasarkan hasil penilaian yang diberikan oleh atasan langsung.
2. Mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab pejabat struktural dalam menunjang tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.
3. Mengidentifikasi berbagai keunggulan serta aspek yang masih perlu ditingkatkan dalam hal kepemimpinan, kemampuan manajerial, koordinasi, dan proses pengambilan keputusan.

#### **C. Batasan**

1. Penilaian kinerja dilaksanakan dengan memperhatikan beberapa aspek utama, meliputi kepemimpinan, kemampuan dalam mengelola organisasi, pencapaian sasaran kerja, integritas, kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
2. Hasil survei memberikan gambaran mengenai persepsi dan penilaian atasan terhadap kinerja pejabat struktural selama periode evaluasi yang telah ditentukan.
3. Survei ini berfungsi sebagai salah satu alat evaluasi internal yang digunakan dalam proses peningkatan kualitas kinerja dan tidak dijadikan sebagai satu-satunya pertimbangan dalam menentukan kebijakan kepegawaian.

#### **D. Manfaat**

##### **Bagi Perguruan Tinggi**

1. Menyediakan gambaran mengenai kualitas kinerja pejabat struktural berdasarkan hasil penilaian yang diberikan oleh atasan langsung.
2. Menjadi sumber informasi dalam menentukan strategi pembinaan dan pengembangan kapasitas kepemimpinan guna meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Mendorong terwujudnya pengelolaan perguruan tinggi yang profesional, berkualitas, serta sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik.

##### **Bagi Pejabat Struktural**

1. Memberikan gambaran mengenai capaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab selama periode penilaian.
2. Menjadi sarana refleksi untuk mengenali keunggulan kinerja serta aspek-aspek yang masih membutuhkan perbaikan.
3. Mendukung upaya peningkatan kemampuan, kualitas kepemimpinan, dan profesionalitas dalam menjalankan peran sebagai pejabat struktural.

## BAB II METODE SURVEI

Pelaksanaan survei dilakukan melalui beberapa tahapan yang dijelaskan sebagaimana berikut ini.

### A. Penyusunan Instrumen Kuesioner

Instrumen kuesioner Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural disusun sebagai salah satu upaya dalam melakukan evaluasi terhadap kualitas kepemimpinan, efektivitas pengelolaan, serta tata kelola organisasi di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta. Kuesioner ini diberikan kepada responden yang terdiri dari pimpinan universitas, pimpinan fakultas, pimpinan program studi, dan dosen yang memiliki keterlibatan serta pemahaman terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja pejabat struktural yang menjadi objek penilaian.

Seluruh data dan informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk keperluan evaluasi, pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas kinerja pejabat struktural. Instrumen survei ini mencakup beberapa aspek penilaian yang berkaitan dengan kompetensi dan pelaksanaan tugas pejabat struktural, seperti aspek kepemimpinan, kemampuan manajerial, komunikasi, integritas, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan. Rincian aspek dan indikator penilaian dalam instrumen survei tersebut disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Daftar Instrumen Kuesioner

No	Pernyataan	Penilaian
<b>A. Aspek Penilaian Kinerja Pejabat Struktural</b>		
P1	Memiliki visi dan arah kerja yang jelas	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P2	Kemampuan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P3	Kemampuan memotivasi dan menggerakkan tim kerja	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P4	Bersikap adil dan objektif dalam memimpin	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P5	Kemampuan menyusun rencana kerja sesuai tugas dan fungsi jabatan	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas

P6	Kemampuan mengelola sumber daya (SDM, anggaran, sarana) secara efektif	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P7	Kemampuan memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P8	Kemampuan mencapai target dan indikator kinerja unit kerja	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P9	Menunjukkan komitmen terhadap peningkatan mutu dan kinerja unit	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P10	Responsif terhadap permasalahan dan kebutuhan unit kerja	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P11	Kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada bawahan dan pimpinan	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P12	Kemampuan membangun kerja sama yang baik di lingkungan institusi	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P13	Terbuka terhadap saran, kritik, dan masukan	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P14	Mematuhi peraturan, kebijakan, dan standar institusi	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P15	Menjalankan tugas sesuai prinsip tata kelola yang baik (akuntabel dan transparan)	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P16	Menjaga integritas, etika, dan profesionalisme jabatan	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P17	Mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan di unit kerja	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas
P18	Mendukung pengembangan kompetensi SDM di bawah koordinasinya	1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas

## B. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural dilaksanakan melalui

penyebaran kuesioner yang telah dirancang berdasarkan instrumen penilaian sebagaimana dijelaskan pada Bagian A. Responden dalam survei ini melibatkan berbagai unsur pimpinan serta sivitas akademika yang memiliki keterkaitan, koordinasi, dan interaksi kerja dengan pejabat struktural yang menjadi objek penilaian. Pelaksanaan survei dilakukan sesuai dengan jadwal dan periode yang telah ditentukan oleh Universitas Teknologi Yogyakarta. Data hasil pengisian kuesioner yang diperoleh mencerminkan penilaian terhadap kinerja pejabat struktural dari berbagai unit kerja di lingkungan universitas dan selanjutnya dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi untuk mendukung peningkatan kualitas tata kelola organisasi secara berkelanjutan. Rincian mengenai jumlah responden serta jadwal pelaksanaan survei disajikan pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Waktu Pengumpulan Data dan Responden

No	Aspek	Responden	Waktu Pengumpulan Data	Media
1	Kinerja Pejabat Struktural	1 Rektor, 4 Wakil Rektor, 4 Dekanat, 22 Kaprodi, 22 Sekretaris Prodi, 7 Kepala Lembaga, 20 Admin Prodi, dan 190 dosen.	Bulan Juli 2023	staff.uty.ac.id

### C. Analisa dan Pengolahan Data

Data survei yang diperoleh melalui Pusat Komputer (Puskom) Universitas Teknologi Yogyakarta selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas data. Hasil pengolahan data kemudian disajikan dalam bentuk diagram batang sebagai media visualisasi guna memudahkan interpretasi hasil survei oleh sivitas akademika.

### D. Penyusunan Laporan

Data yang telah melalui proses analisis dan pengolahan selanjutnya dirangkum dalam sebuah Laporan Hasil Survei Evaluasi Universitas Teknologi Yogyakarta yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan evaluasi serta pengembangan kualitas kinerja dan tata kelola institusi.

## **BAB III**

### **HASIL & PEMBAHASAN**

#### **A. Sebaran Responden**

Responden yang berpartisipasi dalam Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural terdiri atas unsur pimpinan dan dosen di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta. Responden tersebut meliputi 1 Rektor, 4 Wakil Rektor, 4 Dekanat, 22 Kaprodi, 22 Sekprod, 7 Kepala Lembaga, 20 Admin Prodi, dan 190 dosen. Keterlibatan responden dari berbagai tingkatan jabatan tersebut menunjukkan adanya partisipasi yang luas dalam proses penilaian kinerja pejabat struktural, sehingga hasil survei yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh, representatif, dan objektif terhadap kualitas kinerja pejabat struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta.

#### **B. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Setiap Aspek**

Uji validitas merupakan proses untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur aspek yang seharusnya diukur. Menurut Azwar (1986), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki ketepatan dan kecermatan dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Sementara itu, Cooper dan Schindler dalam Zulganef (2006) menyatakan bahwa validitas merupakan ukuran yang menunjukkan apakah suatu instrumen benar-benar mampu mengukur variabel yang menjadi tujuan penelitian. Oleh karena itu, suatu instrumen dikatakan memiliki validitas yang baik apabila mampu menghasilkan data yang sesuai dan relevan dengan tujuan pengukuran, sedangkan instrumen dengan hasil pengukuran yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian memiliki tingkat validitas yang rendah.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data. Menurut Sumadi Suryabrata (2004), reliabilitas menggambarkan sejauh mana hasil pengukuran yang diperoleh dari suatu alat ukur dapat dipercaya dan memberikan hasil yang tetap atau konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang dalam kondisi yang sama. Dengan demikian, instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan konsisten, meskipun digunakan dalam beberapa kali pengukuran. Meskipun demikian, reliabilitas tidak selalu menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid, karena instrumen yang konsisten belum tentu mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,806, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selain itu, hasil pengujian validitas menunjukkan nilai

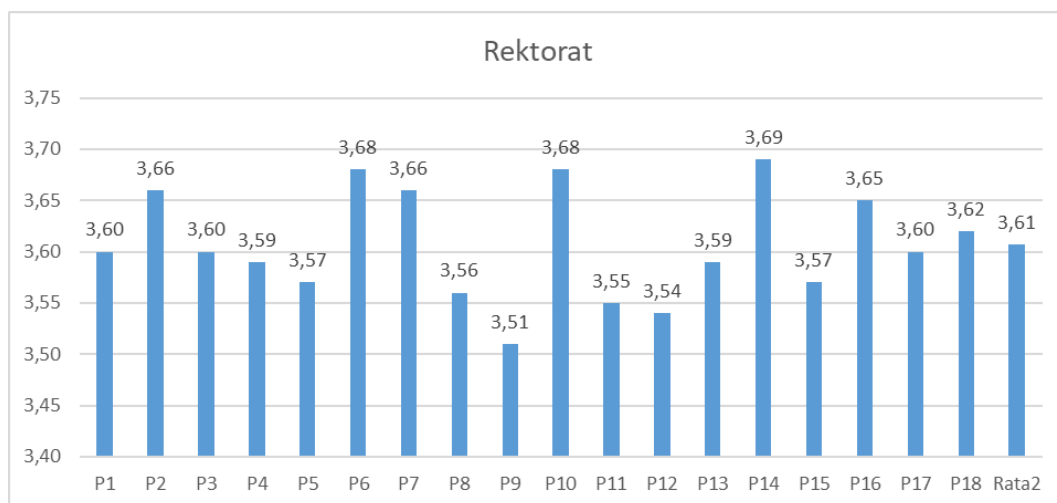
sebesar 0,652, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat validitas yang memadai dan data yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam proses analisis lebih lanjut.

### C. Pembahasan Hasil Survei

Data hasil pengisian kuesioner oleh responden selanjutnya dilakukan pengolahan dan disajikan dalam bentuk diagram sebagai media visualisasi untuk mempermudah proses analisis dan pemahaman terhadap hasil survei. Berdasarkan hasil pengolahan data, penilaian terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh capaian skor pada setiap indikator penilaian yang berada dalam rentang kategori sangat baik dengan nilai rata-rata di atas 3,5.

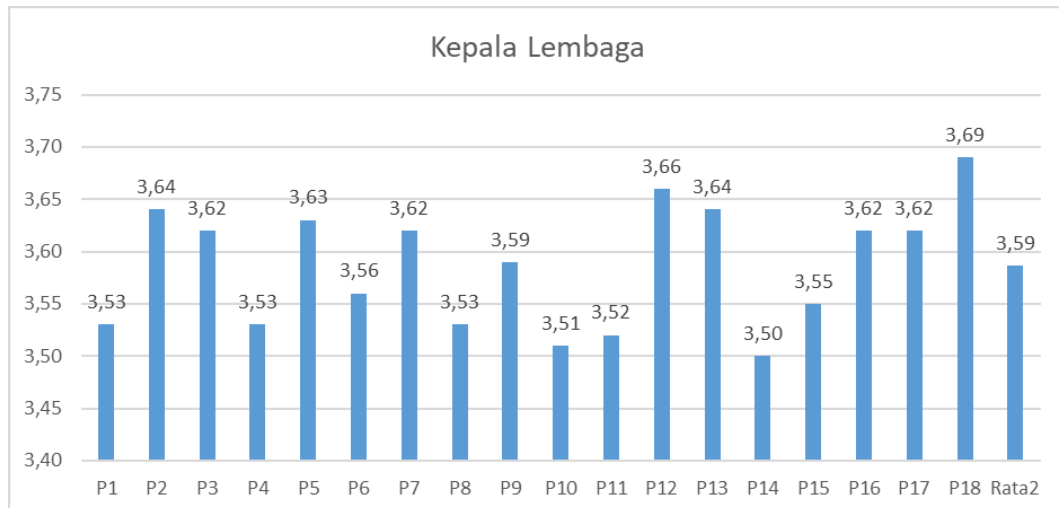
Secara keseluruhan, hasil perhitungan nilai rata-rata dari seluruh aspek yang dinilai menunjukkan bahwa kinerja pejabat struktural Universitas Teknologi Yogyakarta memperoleh skor rata-rata sebesar 3,5. Hasil tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab pejabat struktural telah berjalan secara efektif dalam mendukung penyelenggaraan tata kelola organisasi serta pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi.

#### a. Rektorat



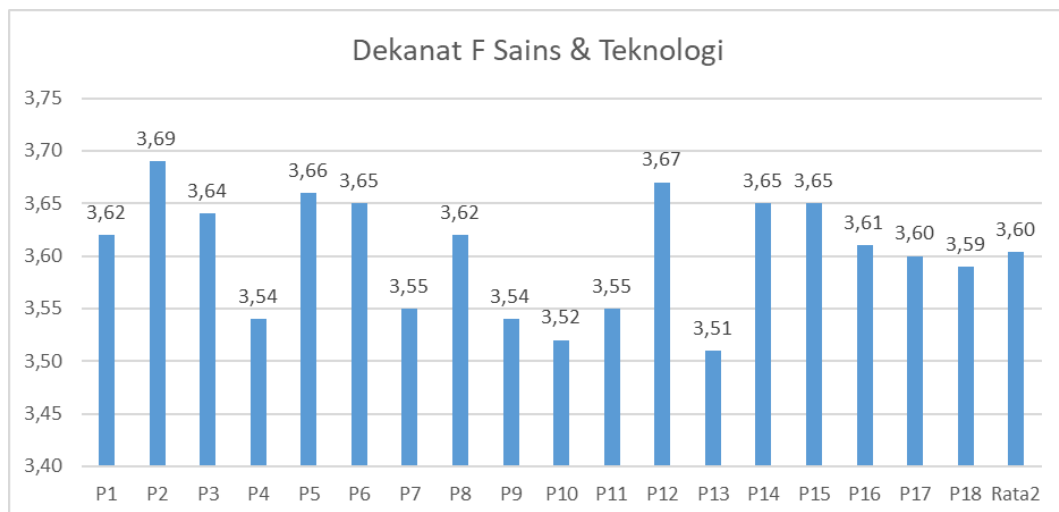
Gambar 3. 1 Hasil Rerata Survei Kinerja Rektorat

**b. Kepala Lembaga**

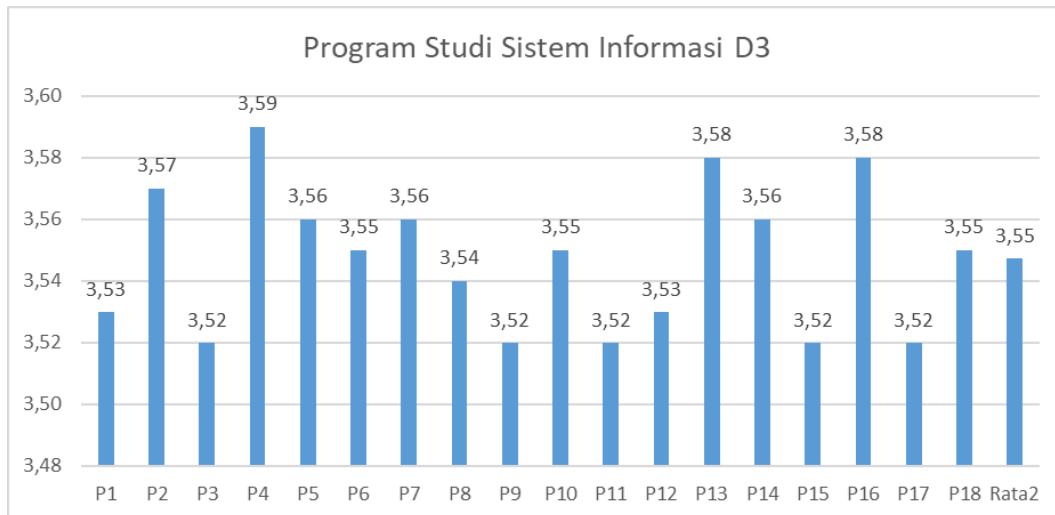


Gambar 3. 2 Hasil Rerata Survei Kinerja Kepala Lembaga

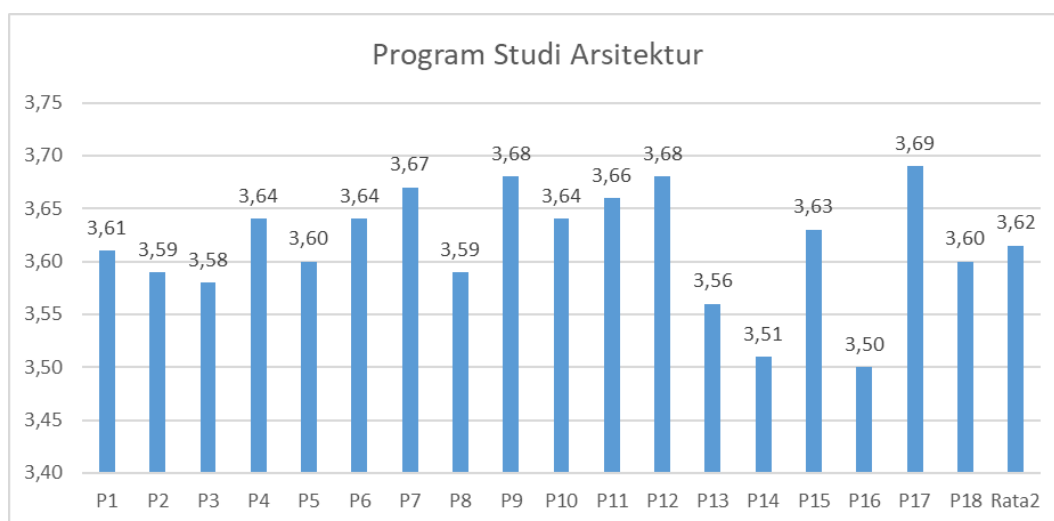
**c. Fakultas Sains & Teknologi**



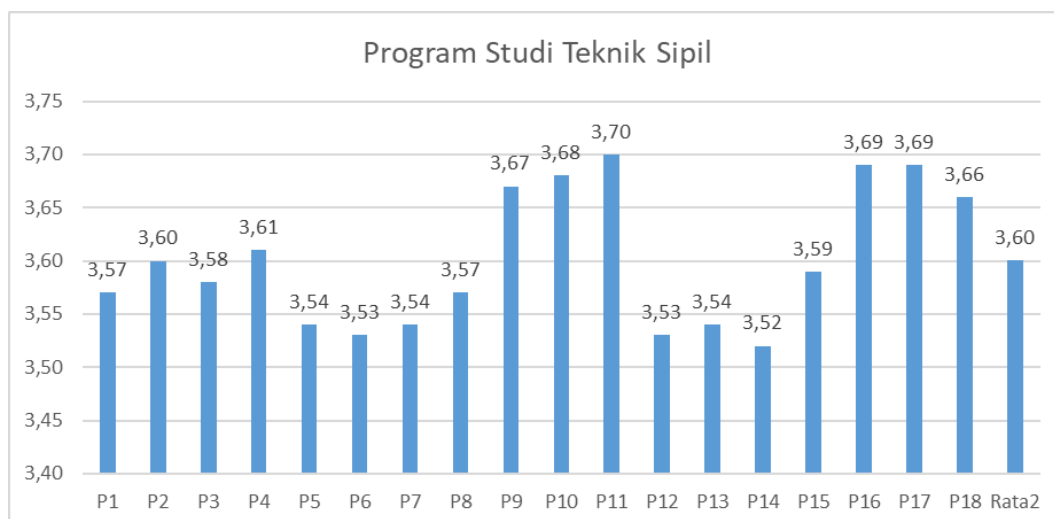
Gambar 3. 3 Hasil Rerata Survei Kinerja Dekanat F Saintek



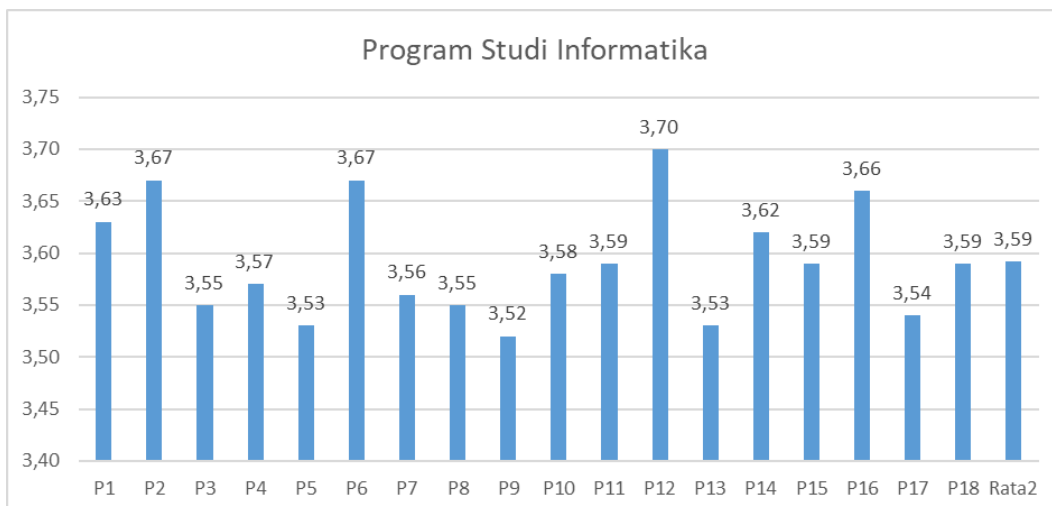
Gambar 3. 4 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural Prodi Sistem Informasi D3



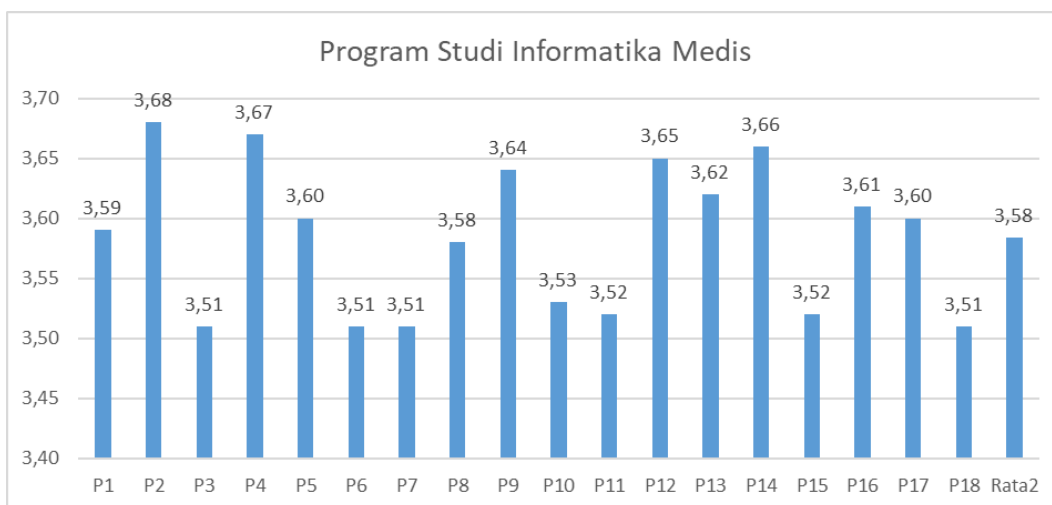
Gambar 3. 5 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Arsitektur



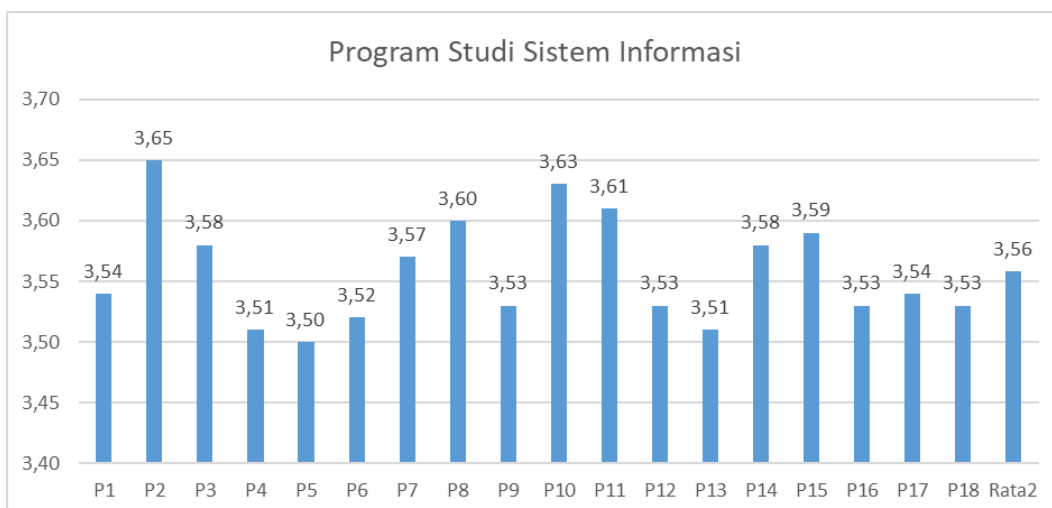
Gambar 3. 6 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Sipil



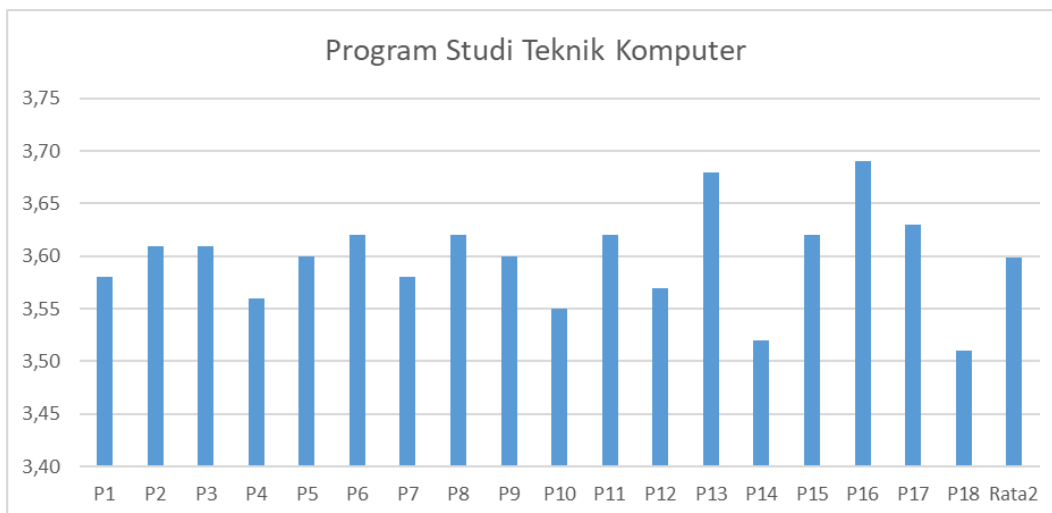
Gambar 3. 7 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Informatika



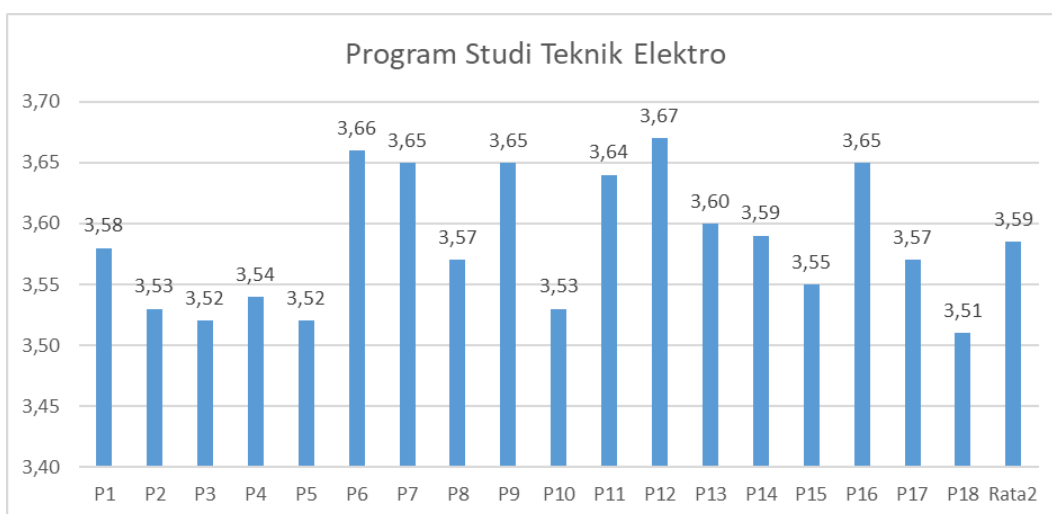
Gambar 3. 8 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Informatika Medis



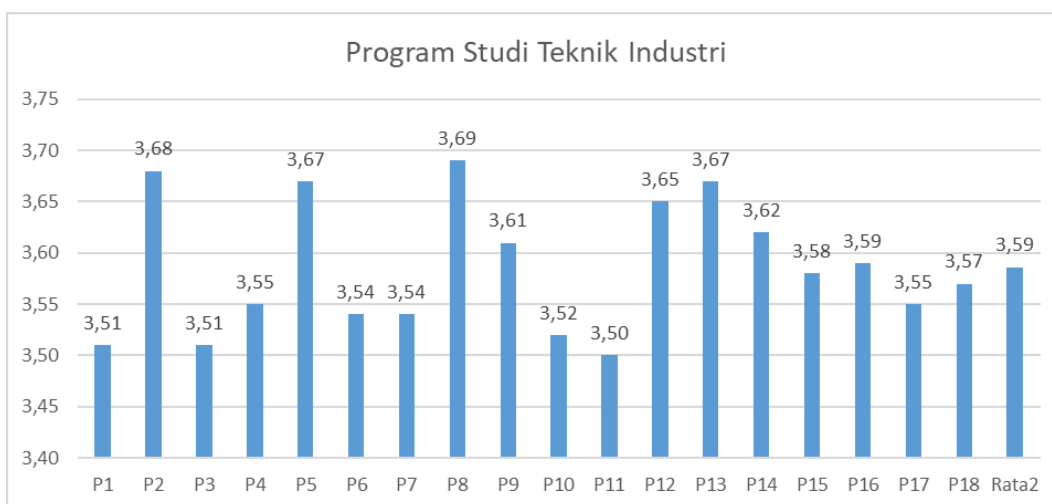
Gambar 3. 9 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Sistem Informasi



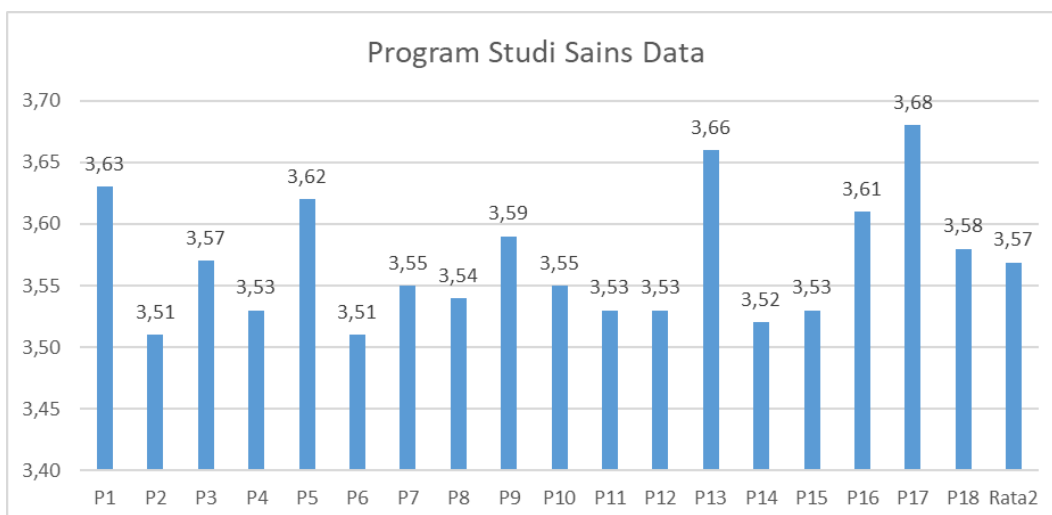
Gambar 3. 10 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Komputer



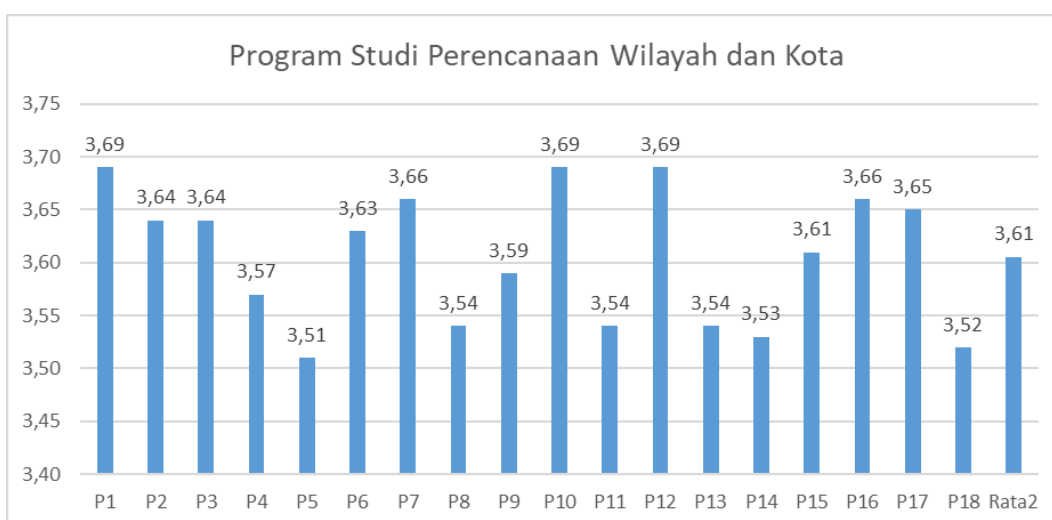
Gambar 3. 11 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Elektro



Gambar 3. 12 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Industri



Gambar 3. 13 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Sains Data

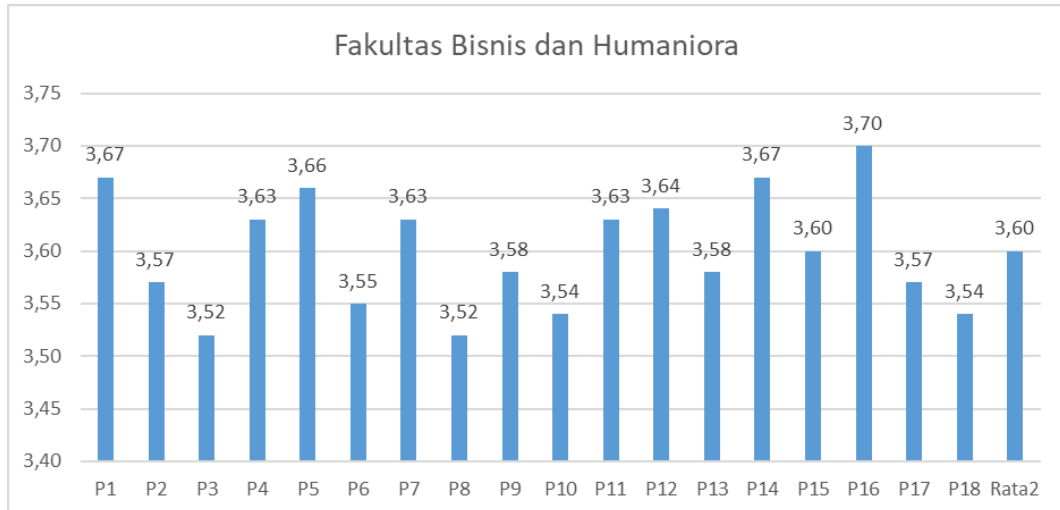


Gambar 3. 14 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota

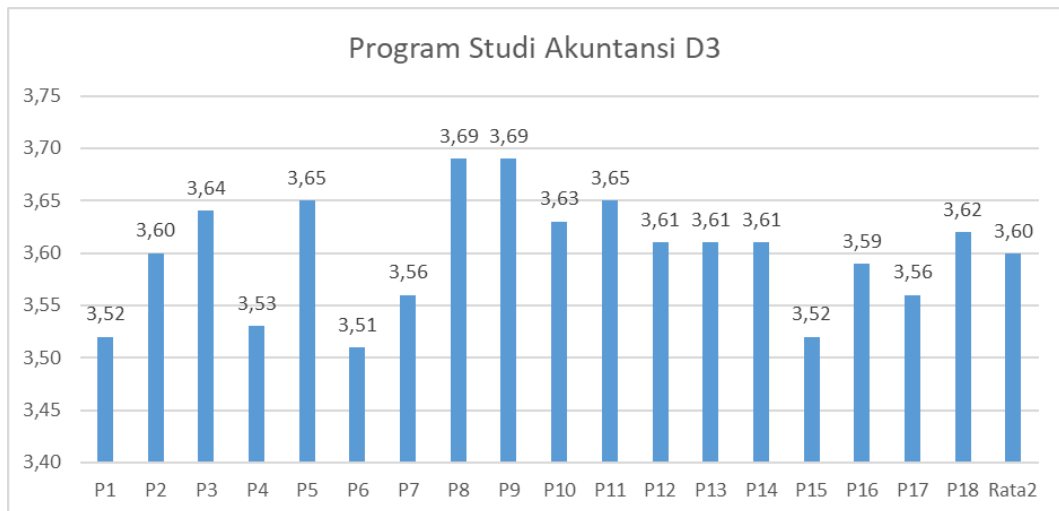
Tabel 3. 1 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural di F Saintek

Aspek	F Saintek	Sistem Informasi D3	Arsitektur	Teknik Sipil	Informatika	Informatika Medis	Sistem Informasi	Teknik Komputer	Teknik Elektro	Teknik Industri	Sains Data	Percn. Wilayah Kota
P1	3,62	3,53	3,61	3,57	3,63	3,59	3,54	3,58	3,58	3,51	3,63	3,69
P2	3,69	3,57	3,59	3,6	3,67	3,68	3,65	3,61	3,53	3,68	3,51	3,64
P3	3,64	3,52	3,58	3,58	3,55	3,51	3,58	3,61	3,52	3,51	3,57	3,64
P4	3,54	3,59	3,64	3,61	3,57	3,67	3,51	3,56	3,54	3,55	3,53	3,57
P5	3,66	3,56	3,6	3,54	3,53	3,6	3,5	3,6	3,52	3,67	3,62	3,51
P6	3,65	3,55	3,64	3,53	3,67	3,51	3,52	3,62	3,66	3,54	3,51	3,63
P7	3,55	3,56	3,67	3,54	3,56	3,51	3,57	3,58	3,65	3,54	3,55	3,66
P8	3,62	3,54	3,59	3,57	3,55	3,58	3,6	3,62	3,57	3,69	3,54	3,54
P9	3,54	3,52	3,68	3,67	3,52	3,64	3,53	3,6	3,65	3,61	3,59	3,59
P10	3,52	3,55	3,64	3,68	3,58	3,53	3,63	3,55	3,53	3,52	3,55	3,69
P11	3,55	3,52	3,66	3,7	3,59	3,52	3,61	3,62	3,64	3,5	3,53	3,54
P12	3,67	3,53	3,68	3,53	3,7	3,65	3,53	3,57	3,67	3,65	3,53	3,69
P13	3,51	3,58	3,56	3,54	3,53	3,62	3,51	3,68	3,6	3,67	3,66	3,54
P14	3,65	3,56	3,51	3,52	3,62	3,66	3,58	3,52	3,59	3,62	3,52	3,53
P15	3,65	3,52	3,63	3,59	3,59	3,52	3,59	3,62	3,55	3,58	3,53	3,61
P16	3,61	3,58	3,5	3,69	3,66	3,61	3,53	3,69	3,65	3,59	3,61	3,66
P17	3,6	3,52	3,69	3,69	3,54	3,6	3,54	3,63	3,57	3,55	3,68	3,65
P18	3,59	3,55	3,6	3,66	3,59	3,51	3,53	3,51	3,51	3,57	3,58	3,52
Rata2	3,60	3,55	3,62	3,60	3,59	3,58	3,56	3,60	3,59	3,59	3,57	3,61

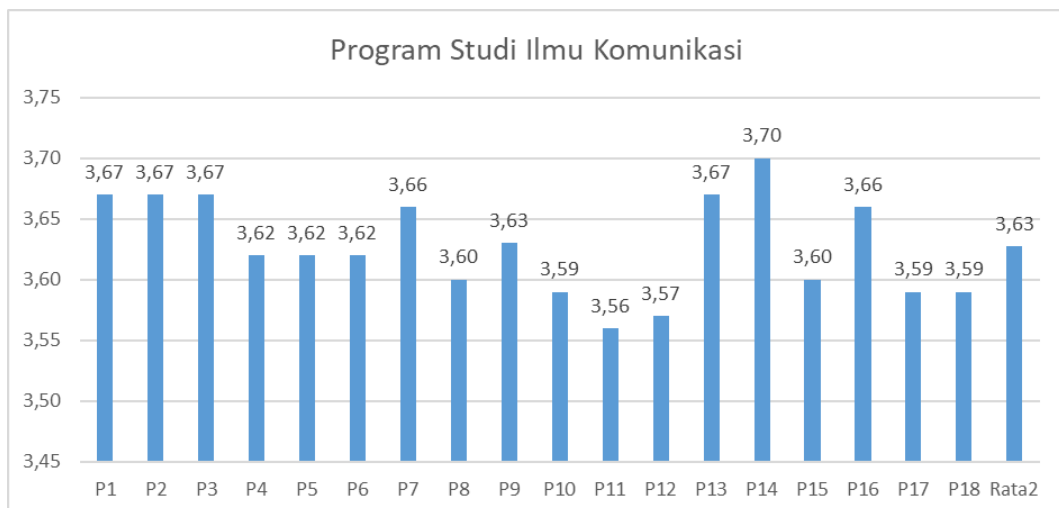
**d. Fakultas Bisnis dan Humaniora**



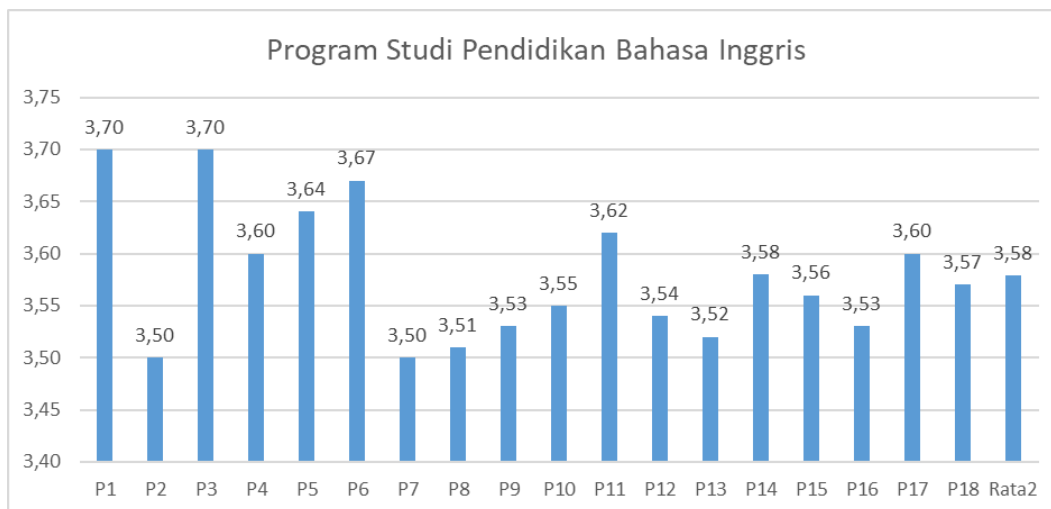
Gambar 3. 15 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Fakultas Bisnis dan Humaniora



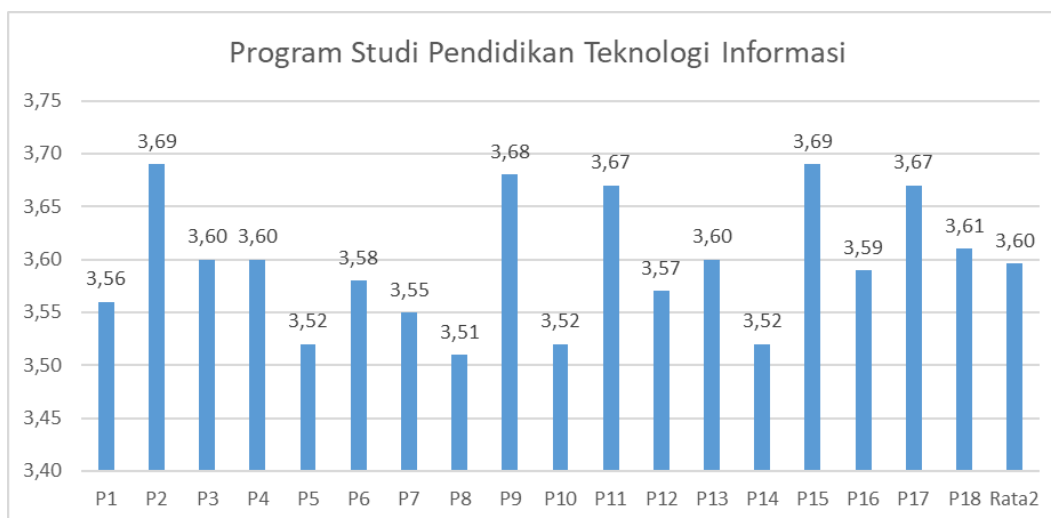
Gambar 3. 16 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Akuntansi D3



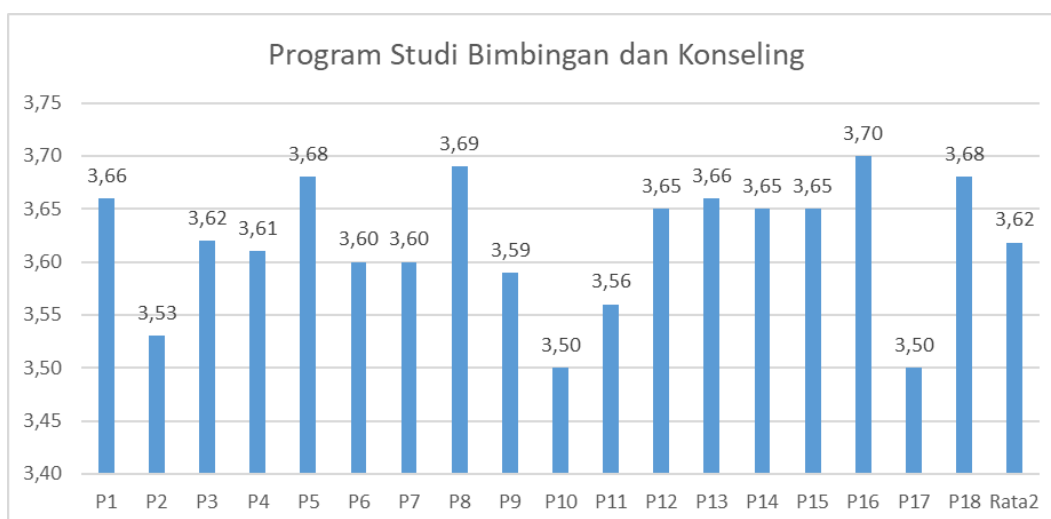
Gambar 3. 17 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Ilmu Komunikasi



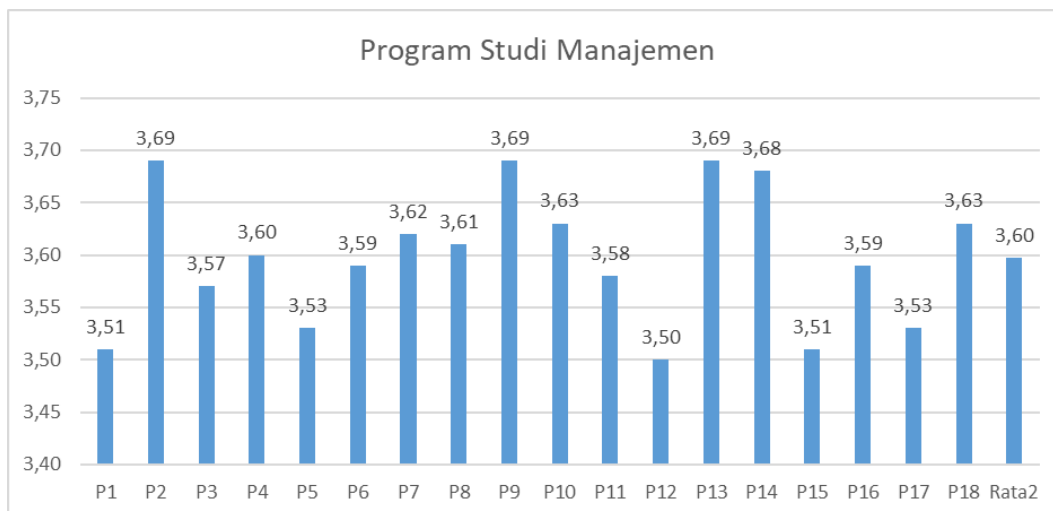
Gambar 3. 18 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris



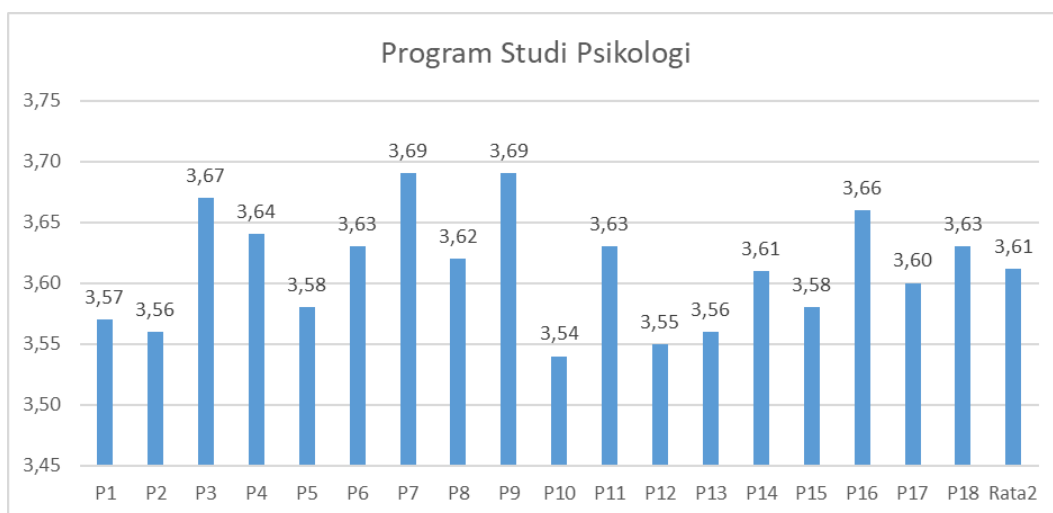
Gambar 3. 19 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi



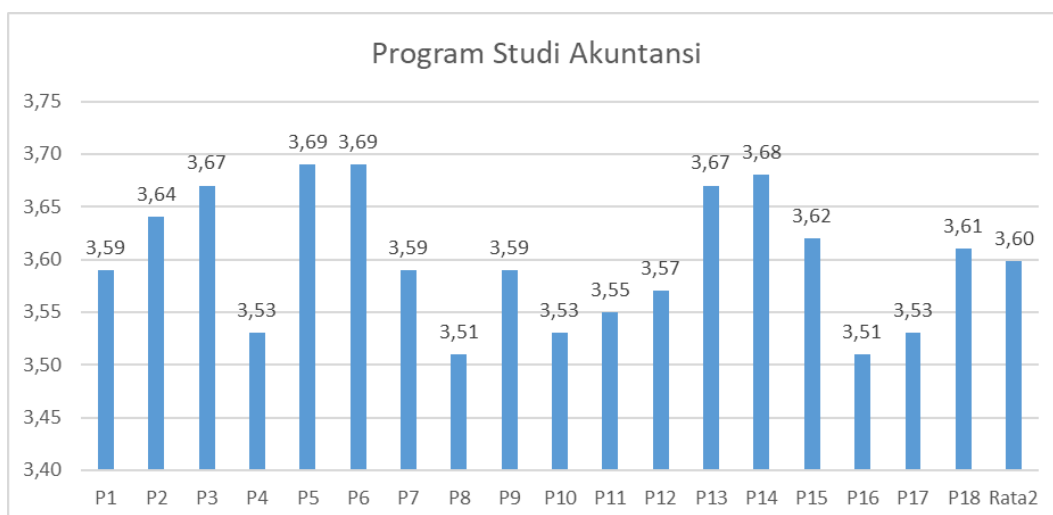
Gambar 3. 20 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Bimbingan dan Konseling



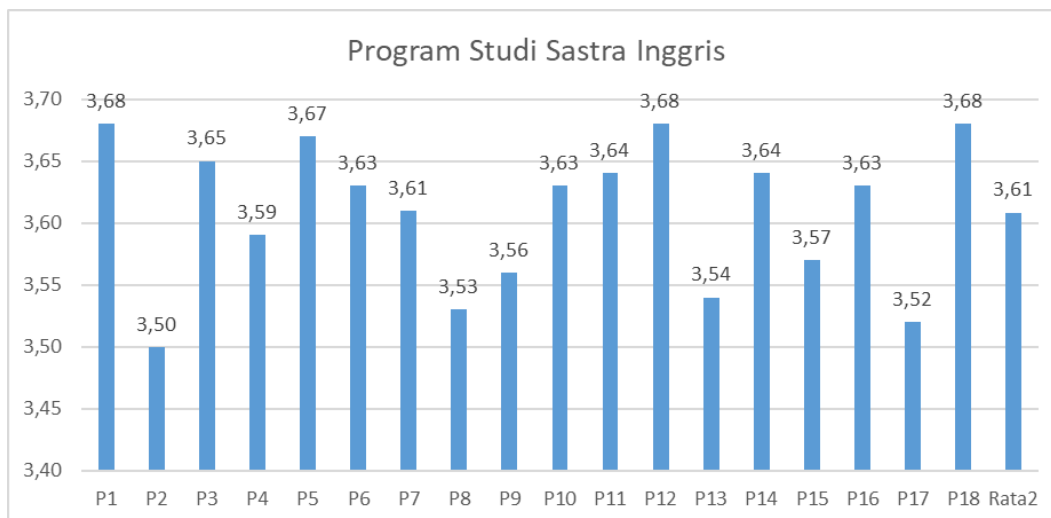
Gambar 3. 21 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Manajemen



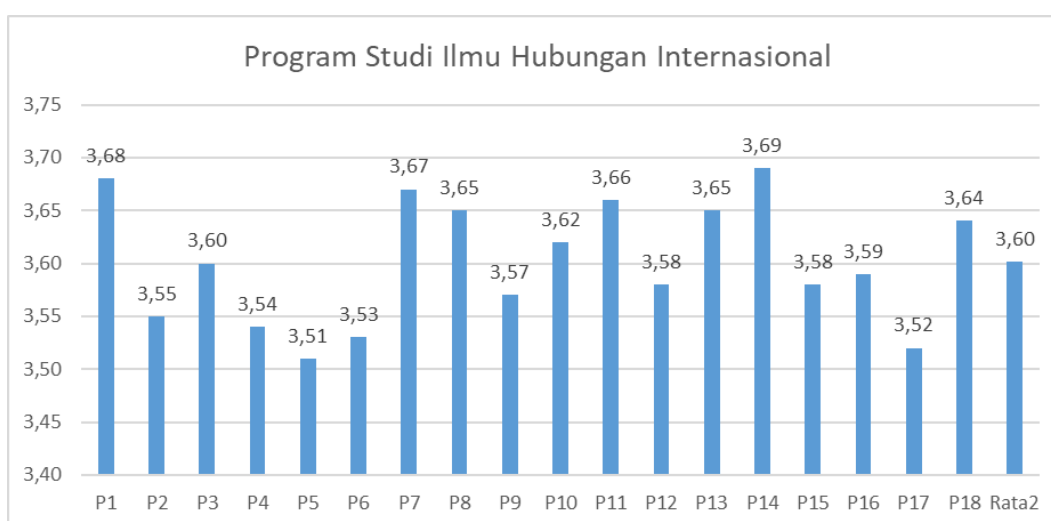
Gambar 3. 22 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Psikologi



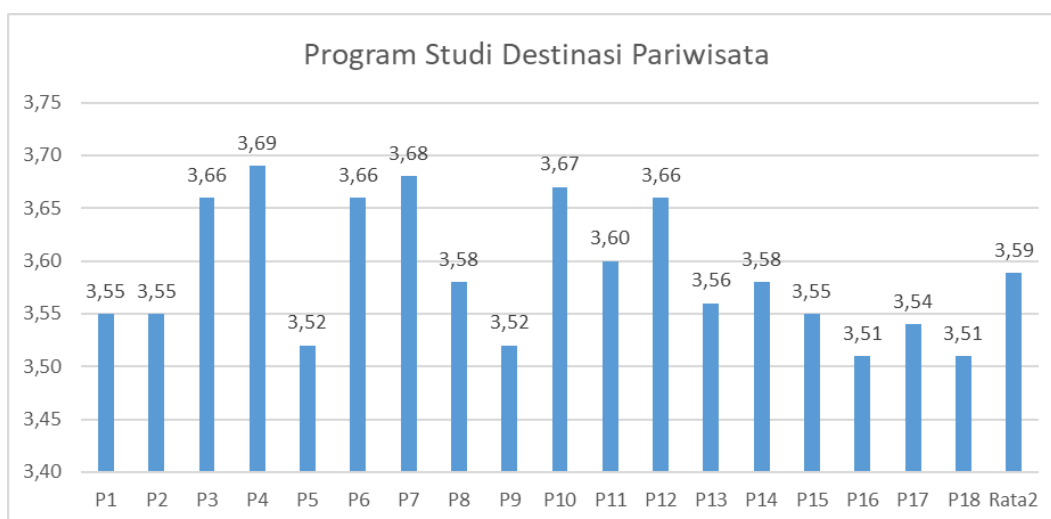
Gambar 3. 23 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Akuntansi



Gambar 3. 24 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Sastra Inggris



Gambar 3. 25 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional



Gambar 3. 26 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Destinasi Pariwisata

Tabel 3. 2 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural di F Bishum

Aspek	F Bishum	Akuntansi D3	Ilmu Komunikasi	Pendidikan Bahasa Inggris	Pendidikan Teknologi Informasi	Bimbingan dan Konseling	Manajemen	Psikologi	Akuntansi	Sastra Inggris	Ilmu Hubungan Internasional	Destinasi Pariwisata
P1	3,67	3,52	3,67	3,7	3,56	3,66	3,51	3,57	3,59	3,68	3,68	3,55
P2	3,57	3,6	3,67	3,5	3,69	3,53	3,69	3,56	3,64	3,5	3,55	3,55
P3	3,52	3,64	3,67	3,7	3,6	3,62	3,57	3,67	3,67	3,65	3,6	3,66
P4	3,63	3,53	3,62	3,6	3,6	3,61	3,6	3,64	3,53	3,59	3,54	3,69
P5	3,66	3,65	3,62	3,64	3,52	3,68	3,53	3,58	3,69	3,67	3,51	3,52
P6	3,55	3,51	3,62	3,67	3,58	3,6	3,59	3,63	3,69	3,63	3,53	3,66
P7	3,63	3,56	3,66	3,5	3,55	3,6	3,62	3,69	3,59	3,61	3,67	3,68
P8	3,52	3,69	3,6	3,51	3,51	3,69	3,61	3,62	3,51	3,53	3,65	3,58
P9	3,58	3,69	3,63	3,53	3,68	3,59	3,69	3,69	3,59	3,56	3,57	3,52
P10	3,54	3,63	3,59	3,55	3,52	3,5	3,63	3,54	3,53	3,63	3,62	3,67
P11	3,63	3,65	3,56	3,62	3,67	3,56	3,58	3,63	3,55	3,64	3,66	3,6
P12	3,64	3,61	3,57	3,54	3,57	3,65	3,5	3,55	3,57	3,68	3,58	3,66
P13	3,58	3,61	3,67	3,52	3,6	3,66	3,69	3,56	3,67	3,54	3,65	3,56
P14	3,67	3,61	3,7	3,58	3,52	3,65	3,68	3,61	3,68	3,64	3,69	3,58
P15	3,6	3,52	3,6	3,56	3,69	3,65	3,51	3,58	3,62	3,57	3,58	3,55
P16	3,7	3,59	3,66	3,53	3,59	3,7	3,59	3,66	3,51	3,63	3,59	3,51
P17	3,57	3,56	3,59	3,6	3,67	3,5	3,53	3,6	3,53	3,52	3,52	3,54
P18	3,54	3,62	3,59	3,57	3,61	3,68	3,63	3,63	3,61	3,68	3,64	3,51
Rata2	3,60	3,60	3,63	3,58	3,60	3,62	3,60	3,61	3,60	3,61	3,60	3,59

Berdasarkan hasil Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural, seluruh indikator penilaian memperoleh nilai rata-rata di atas 3,5 sehingga menunjukkan bahwa kinerja pejabat struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta termasuk dalam kategori sangat baik. Capaian tersebut mencerminkan bahwa pejabat struktural telah menjalankan tugas, wewenang, serta tanggung jawabnya secara optimal dalam mendukung keberlangsungan kegiatan akademik dan administrasi di lingkungan universitas.

Nilai yang tinggi pada setiap aspek penilaian menunjukkan kemampuan pejabat struktural dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan dan pengelolaan organisasi, mulai dari penyusunan perencanaan, pengaturan sumber daya, pelaksanaan koordinasi, pengambilan kebijakan, komunikasi yang efektif, hingga pengawasan terhadap pencapaian program kerja pada masing-masing unit. Selain itu, adanya komitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan, kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kebutuhan organisasi, serta penerapan prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik menjadi faktor pendukung terhadap tingginya tingkat kepuasan dan penilaian dari responden.

Secara umum, kinerja pejabat struktural Universitas Teknologi Yogyakarta telah menunjukkan kualitas yang sangat baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan organisasi. Hasil survei ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dalam mempertahankan kinerja yang telah dicapai serta sebagai landasan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan demi mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang lebih profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

#### **D. Rekomendasi untuk Universitas Teknologi Yogyakarta**

Berdasarkan hasil Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural, Universitas Teknologi Yogyakarta perlu melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan capaian kinerja yang telah

berada pada kategori sangat baik sekaligus mendorong peningkatan kualitas tata kelola dan tata pamong secara berkelanjutan. Adapun beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja pejabat struktural melalui pelaksanaan evaluasi berkala, pemberian umpan balik, serta pembinaan yang berkesinambungan.
2. Mengembangkan kapasitas kepemimpinan dan kemampuan manajerial pejabat struktural melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, maupun program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Meningkatkan sinergi, koordinasi, serta komunikasi antarunit kerja guna mendukung kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian tujuan institusi secara lebih efektif.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem dan teknologi informasi dalam mendukung proses pengelolaan, monitoring, dan evaluasi kinerja pejabat struktural agar lebih efektif dan efisien.
5. Menjadikan hasil survei sebagai salah satu dasar pengambilan kebijakan dan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan mutu tata kelola, pelayanan, serta penyelenggaraan pendidikan tinggi di Universitas Teknologi Yogyakarta.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja pejabat struktural berada pada kategori sangat baik dengan capaian nilai rata-rata di atas 3,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pejabat struktural telah mampu menjalankan peran, tugas, dan tanggung jawabnya secara optimal dalam mendukung pelaksanaan kegiatan akademik maupun nonakademik di lingkungan universitas.

Tingginya nilai yang diperoleh pada setiap aspek penilaian menggambarkan bahwa kemampuan kepemimpinan, kompetensi manajerial, efektivitas komunikasi dan koordinasi, integritas, serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pejabat struktural telah terlaksana dengan baik sesuai dengan ekspektasi para pemangku kepentingan. Hal tersebut sekaligus mencerminkan komitmen Universitas Teknologi Yogyakarta dalam menerapkan tata kelola dan tata pamong yang profesional, transparan, akuntabel, serta berorientasi pada peningkatan mutu.

Secara menyeluruh, hasil survei ini menunjukkan bahwa kinerja pejabat struktural memberikan kontribusi yang positif terhadap efektivitas pengelolaan organisasi dan pencapaian tujuan institusi. Meskipun telah memperoleh hasil yang sangat baik, upaya peningkatan dan pengembangan kinerja secara berkelanjutan tetap perlu dilaksanakan guna mempertahankan capaian yang telah diperoleh serta menyesuaikan dengan dinamika perkembangan organisasi dan tuntutan penyelenggaraan pendidikan tinggi.



YAYASAN DHARMA BHAKTI IPTEK  
**UTY**  
UNIVERSITAS *T*EKNOLOGI YOGYAKARTA

- Kampus 1 : Jl. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Sleman, D.I. Yogyakarta 55285
- Kampus 2 : Jl. Glagahsari No. 63, D.I. Yogyakarta 55164
- Kampus 3 : Jl. Prof. Soepomo, SH. No. 21, D.I. Yogyakarta 55165