



UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA
UTY
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

LAPORAN HASIL SURVEY EVALUASI DIRI

KINERJA PEJABAT STRUKTURAL

UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

2024-2025



**LAPORAN HASIL SURVEY EVALUASI DIRI
KINERJA PEJABAT STRUKTURAL**



UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan hidayah dari Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan begitu banyak nikmat sehingga dapat terselesaikannya Laporan Hasil Survey Evaluasi Diri Universitas Teknologi Yogyakarta periode Tahun 2024/2025 dengan baik. Laporan ini bertujuan sebagai bahan evaluasi dan monitoring terhadap hasil kinerja Universitas Teknologi Yogyakarta. Laporan ini bertujuan sebagai bahan evaluasi dan monitoring terhadap hasil kinerja Universitas Teknologi Yogyakarta. Laporan hasil survey ini mencakup aspek Penilaian Kinerja Pejabat Struktural.

Yogyakarta, Juli 2025

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.....	5
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	7
c. Fakultas Sains & Teknologi.....	8
d. Fakultas Bisnis dan Humaniora	12
D. Rekomendasi untuk Universitas Teknologi Yogyakarta	17
BAB IV KESIMPULAN	18

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola, pelayanan, dan kinerja organisasi guna mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya tersebut, pejabat struktural memiliki peran strategis sebagai pemimpin unit kerja yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi berbagai program serta kegiatan di lingkungan perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja pejabat struktural menjadi salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

Penilaian terhadap kinerja pejabat struktural diperlukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, hasil penilaian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang perbaikan, serta pengembangan kompetensi kepemimpinan yang diperlukan dalam mendukung peningkatan mutu institusi.

Survey Penilaian Kinerja Pejabat Struktural merupakan salah satu instrumen evaluasi yang dilakukan untuk memperoleh umpan balik dari dosen, tenaga kependidikan, maupun pemangku kepentingan internal lainnya mengenai kualitas kepemimpinan, kemampuan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, pelayanan, serta komitmen pejabat struktural dalam menjalankan tugasnya. Umpan balik yang diperoleh melalui survey ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai tingkat kinerja pejabat struktural pada berbagai unit kerja.

Pelaksanaan survey ini juga sejalan dengan prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*), yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan. Dengan adanya survey kinerja pejabat struktural, perguruan tinggi dapat melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam sistem manajemen dan kepemimpinan organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas layanan kepada seluruh sivitas akademika.

Oleh karena itu, Survey Kinerja Pejabat Struktural dilaksanakan sebagai bagian dari mekanisme evaluasi dan penjaminan mutu internal untuk memastikan bahwa pejabat

struktural telah menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, profesional, serta berorientasi pada peningkatan mutu dan pencapaian tujuan institusi.

B. Tujuan

1. Mengukur tingkat kinerja pejabat struktural berdasarkan penilaian atasan langsung.
2. Menilai efektivitas pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab pejabat struktural dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Mengidentifikasi kelebihan dan aspek yang perlu ditingkatkan terkait kepemimpinan, manajerial, koordinasi, dan pengambilan keputusan.
4. Menyediakan data sebagai dasar evaluasi, pembinaan, dan pengembangan pejabat struktural secara berkelanjutan.

C. Batasan

1. Penilaian difokuskan pada aspek kepemimpinan, kemampuan manajerial, pencapaian target kerja, integritas, disiplin, komunikasi, dan tanggung jawab.
2. Hasil survei menggambarkan penilaian atasan terhadap kinerja pejabat struktural pada periode evaluasi tertentu.
3. Survei digunakan sebagai instrumen evaluasi internal dan tidak menjadi satu-satunya dasar dalam pengambilan keputusan kepegawaian.

D. Manfaat

Bagi Perguruan Tinggi

1. Memperoleh informasi objektif mengenai kinerja pejabat struktural dari perspektif atasan.
2. Menjadi dasar dalam penyusunan program pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas kepemimpinan.
3. Mendukung terciptanya tata kelola organisasi yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada mutu.

Bagi Pejabat Struktural

1. Mendapatkan umpan balik mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dijalankan.
2. Mengetahui aspek kinerja yang perlu dipertahankan maupun ditingkatkan.
3. Menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan profesionalisme kerja.

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 ini disusun sebagai bagian dari upaya evaluasi dan peningkatan kualitas kepemimpinan serta tata kelola organisasi di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta. Kuesioner ini ditujukan kepada responden yang terdiri atas pimpinan universitas, pimpinan fakultas, pimpinan program studi, dan dosen yang memiliki interaksi serta pemahaman terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja pejabat struktural yang dinilai. Seluruh informasi yang diberikan melalui kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan evaluasi, pengembangan, dan peningkatan kinerja pejabat struktural. Instrumen yang digunakan dalam survey ini mencakup berbagai aspek penilaian, antara lain kepemimpinan, kemampuan manajerial, komunikasi, integritas, tanggung jawab, dan pelayanan, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Daftar Instrumen Kuesioner Per Aspek

No	Pernyataan	Penilaian
A. Aspek Penilaian Kinerja Pejabat Struktural		
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 Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural dilakukan menggunakan kuesioner yang telah disusun berdasarkan instrumen penilaian pada Bagian A. Responden survey terdiri atas berbagai unsur pimpinan dan sivitas akademika yang memiliki hubungan kerja serta interaksi dengan pejabat struktural yang dinilai. Pelaksanaan survei dilakukan pada periode yang telah ditetapkan oleh Universitas. Data yang terkumpul merupakan data penilaian kinerja pejabat struktural dari seluruh unit kerja di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta dan digunakan sebagai bahan evaluasi serta perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan organisasi. Adapun rincian responden dan waktu pelaksanaan survei disajikan pada Tabel 2.2 berikut.

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 2025	staff.uty.ac.id

C. Analisa dan Pengolahan Data

Hasil pengumpulan data yang telah dilakukan oleh Pusat Komputer (Puskom) UTY selanjutnya dilakukan analisis terhadap keabsahan (validitas) data dan reliabilitas data menggunakan software SPSS. Selanjutnya, hasilnya disajikan dalam bentuk diagram batang sehingga mudah untuk dipahami oleh seluruh civitas akademika Universitas Teknologi Yogyakarta.

D. Penyusunan Laporan

Hasil analisa dan pengolahan data selanjutnya disusun dalam bentuk Laporan Kinerja Pejabat Struktural Universitas Teknologi Yogyakarta.

BAB III

HASIL & PEMBAHASAN

A. Sebaran Responden

Responden yang terlibat dalam Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural berasal dari unsur pimpinan dan dosen di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta. Responden terdiri atas 1 Rektor, 4 Wakil Rektor, 4 Dekanat, 22 Kaprodi, 22 Sekprod, 7 Kepala Lembaga, 20 Admin Prodi, dan 190 dosen. Sebaran responden tersebut menunjukkan keterlibatan berbagai jenjang jabatan dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pejabat struktural, sehingga hasil survei diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan objektif. Adapun rincian sebaran responden disajikan pada gambar berikut.

B. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Setiap Aspek

Uji Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

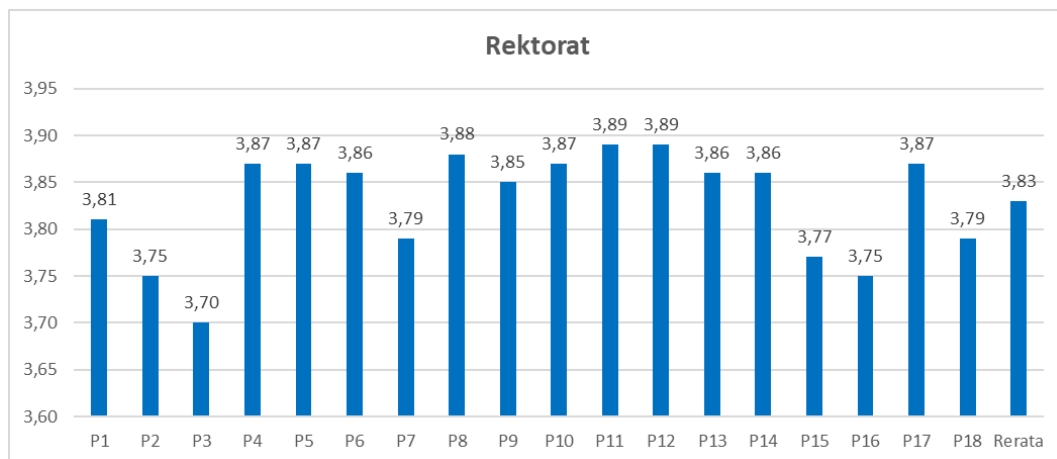
Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS diperoleh hasil bahwa alpha Cronbach's

menunjukkan angka 0,831 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan cukup reliabel dan validitas menunjukkan angka 0,625 yang berarti data yang diperoleh cukup valid.

C. Pembahasan Hasil Survei

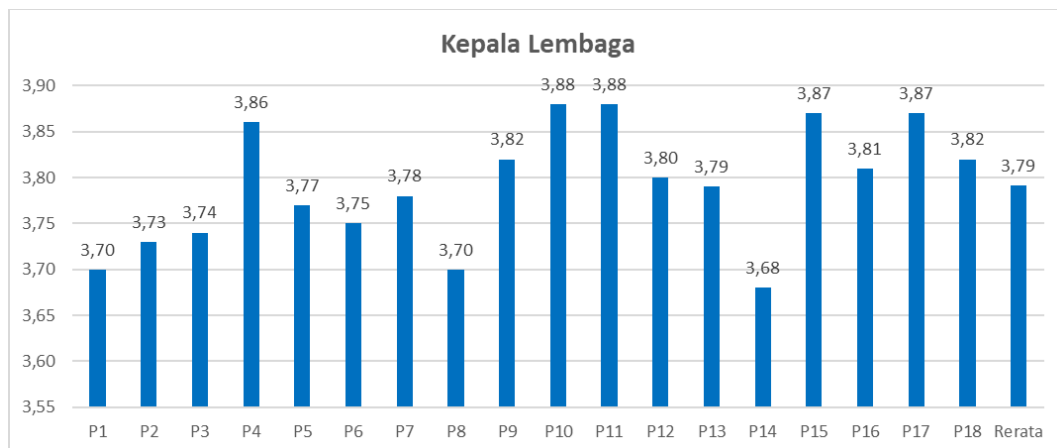
Hasil pengisian kuesioner oleh para responden selanjutnya diolah dan disajikan dalam bentuk diagram untuk memudahkan interpretasi data. Berdasarkan hasil analisis, penilaian terhadap kinerja pejabat struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta menunjukkan kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari skor yang diperoleh pada setiap butir penilaian yang berada pada rentang kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata tidak kurang dari 3,70. Secara keseluruhan, hasil perhitungan rata-rata dari seluruh aspek yang dinilai menunjukkan bahwa Kinerja Pejabat Struktural Universitas Teknologi Yogyakarta memperoleh skor sebesar 3,70, yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab pejabat struktural dalam mendukung tata kelola dan pencapaian tujuan institusi.

a. Rektorat



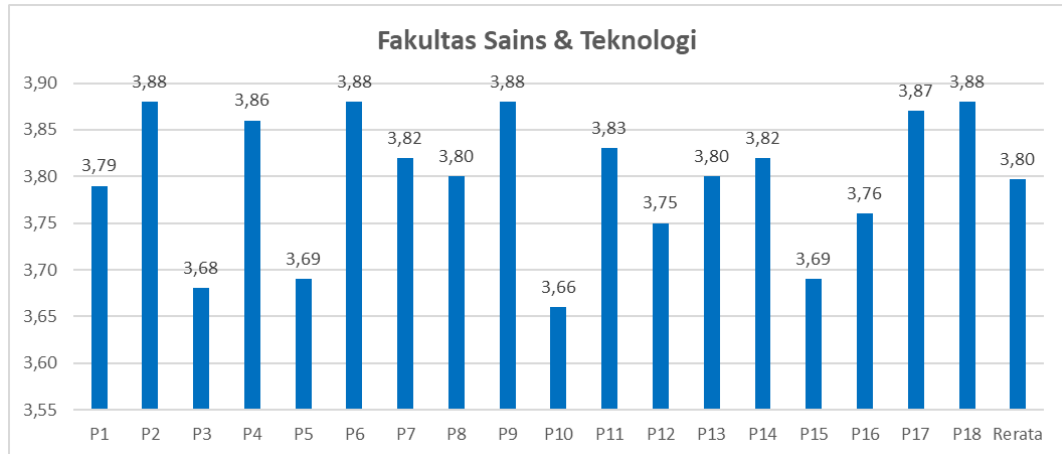
Gambar 3. 1 Hasil Rerata Survei Kinerja Rektorat

b. Kepala Lembaga

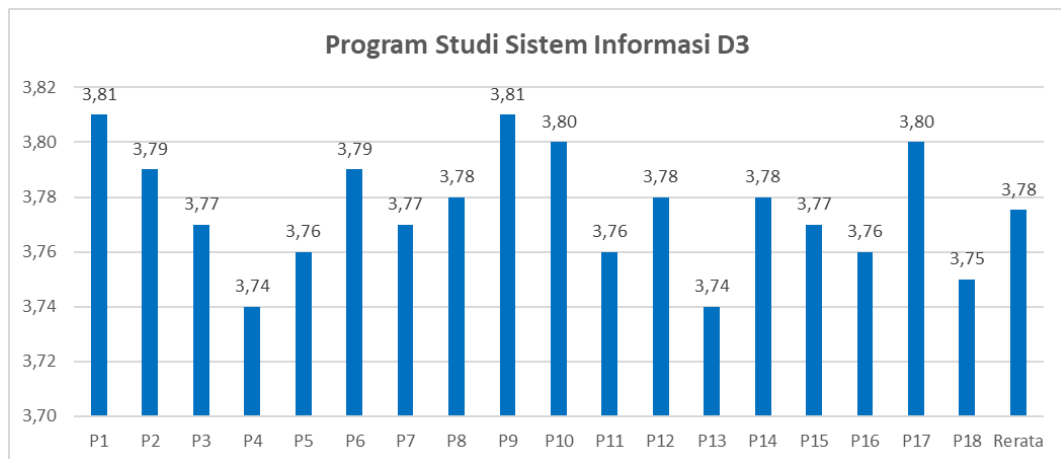


Gambar 3. 2 Hasil Rerata Survei Kinerja Kepala Lembaga

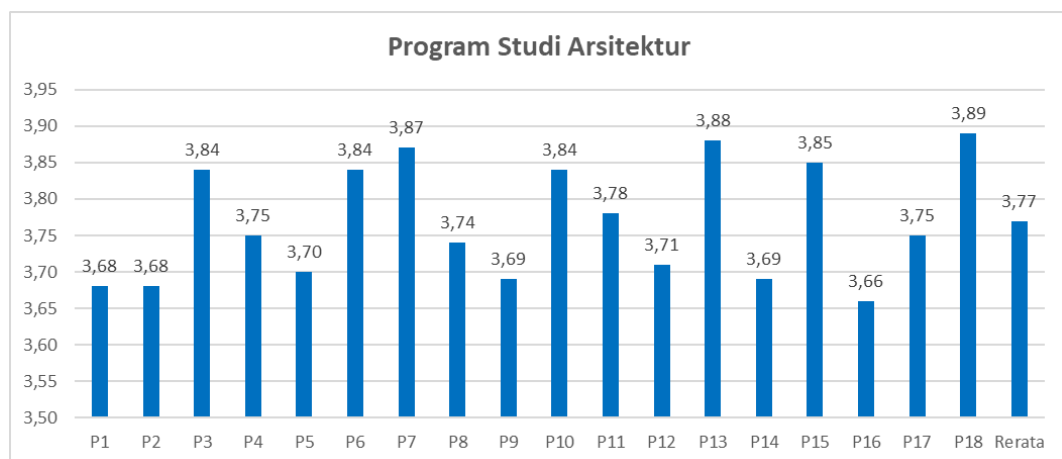
c. Fakultas Sains & Teknologi



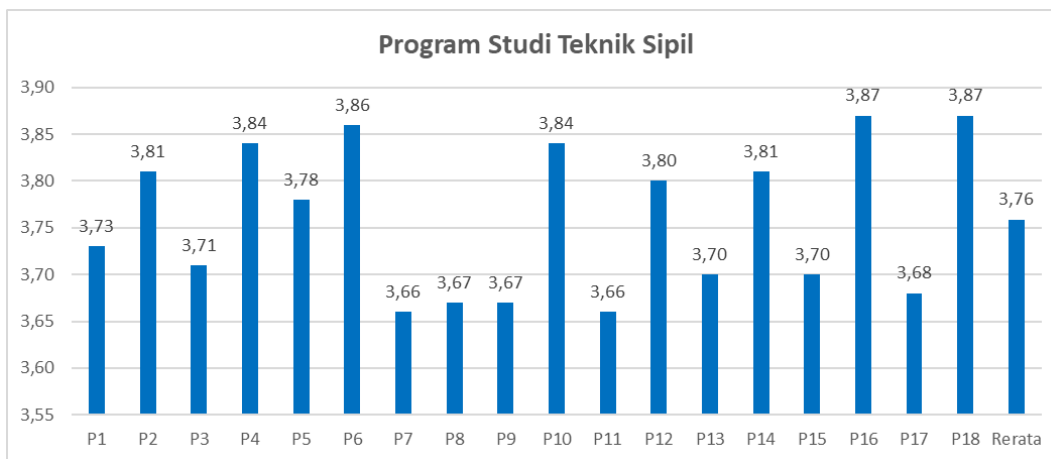
Gambar 3. 3 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural F Saintek



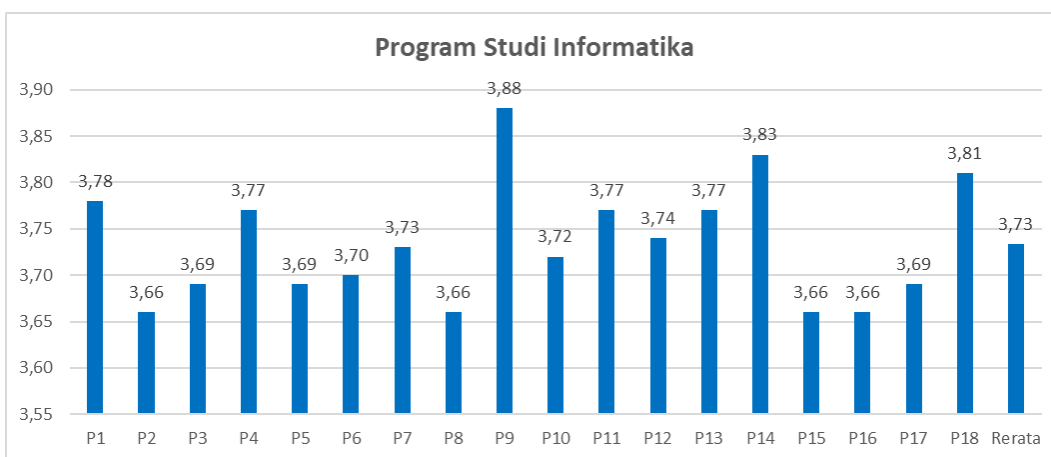
Gambar 3. 4 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural Prodi Sistem Informasi D3



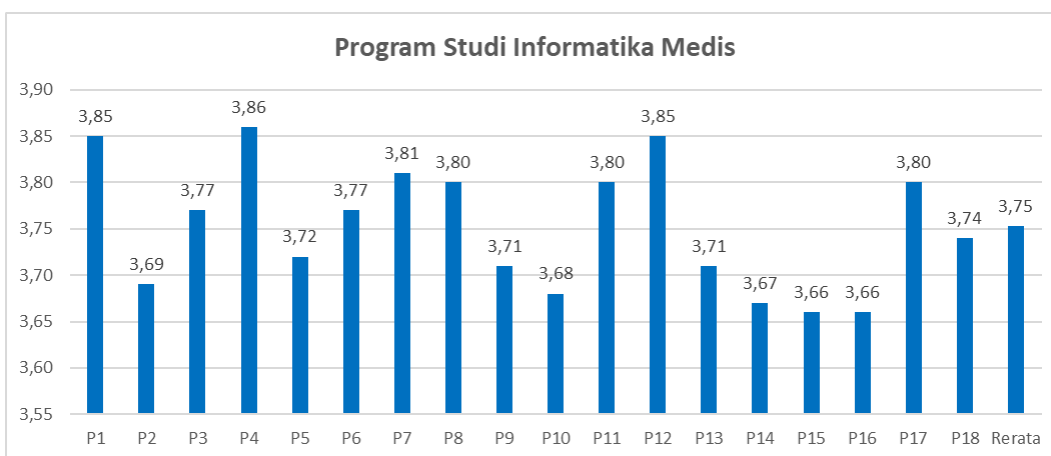
Gambar 3.5 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Arsitektur



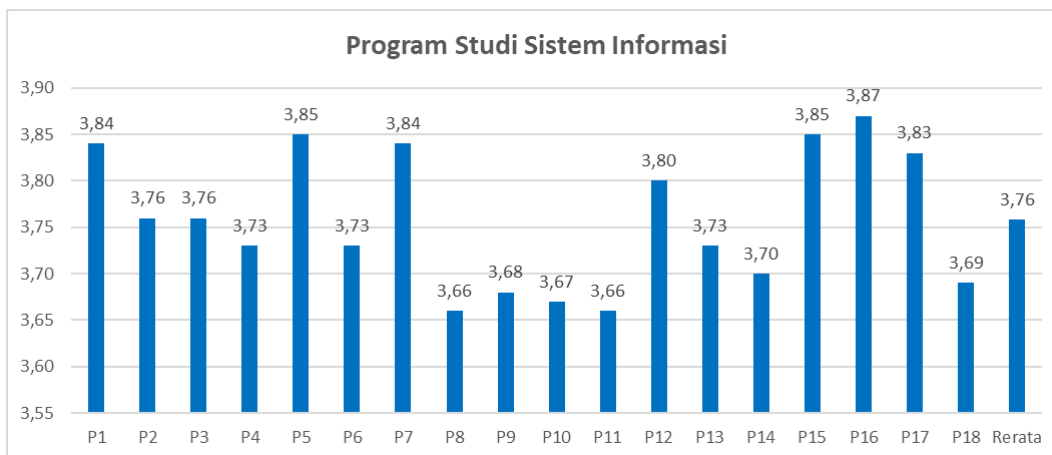
Gambar 3. 6 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Sipil



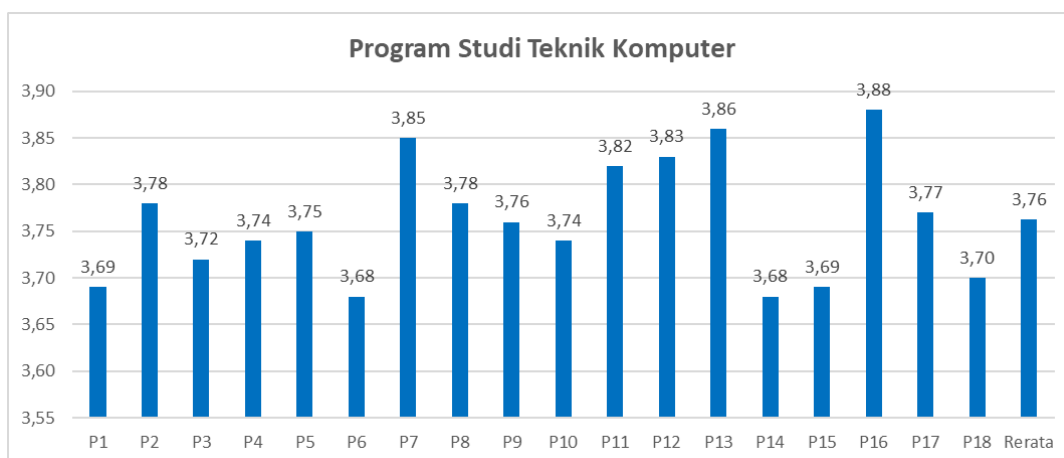
Gambar 3. 7 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Informatika



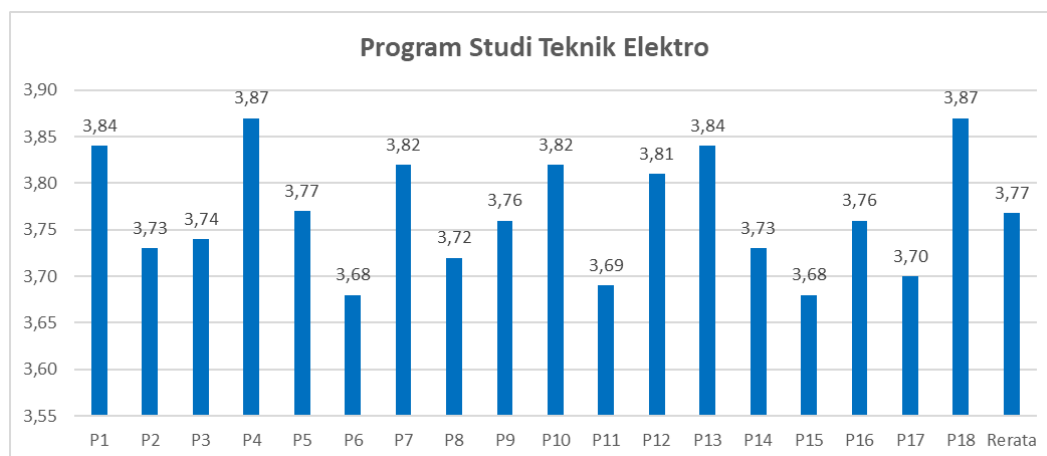
Gambar 3. 8 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Informatika Medis



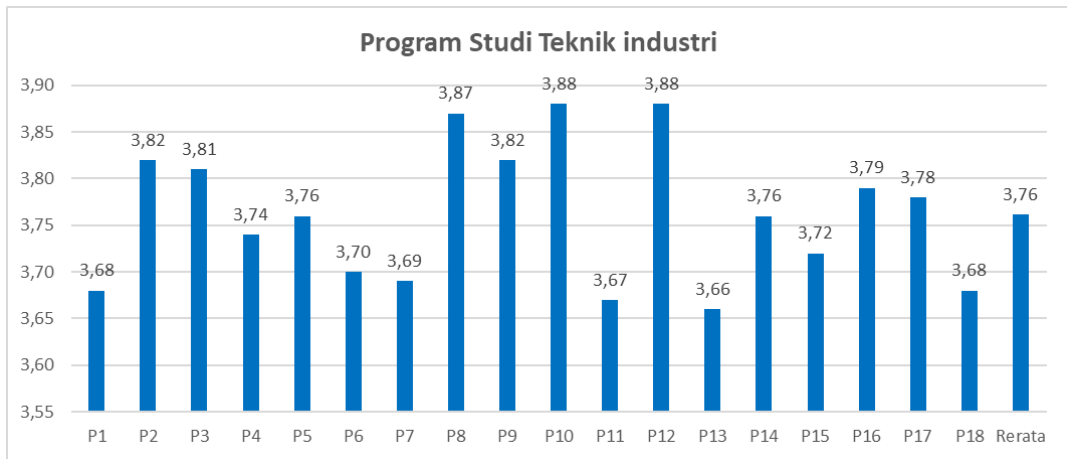
Gambar 3. 9 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Sistem Informasi



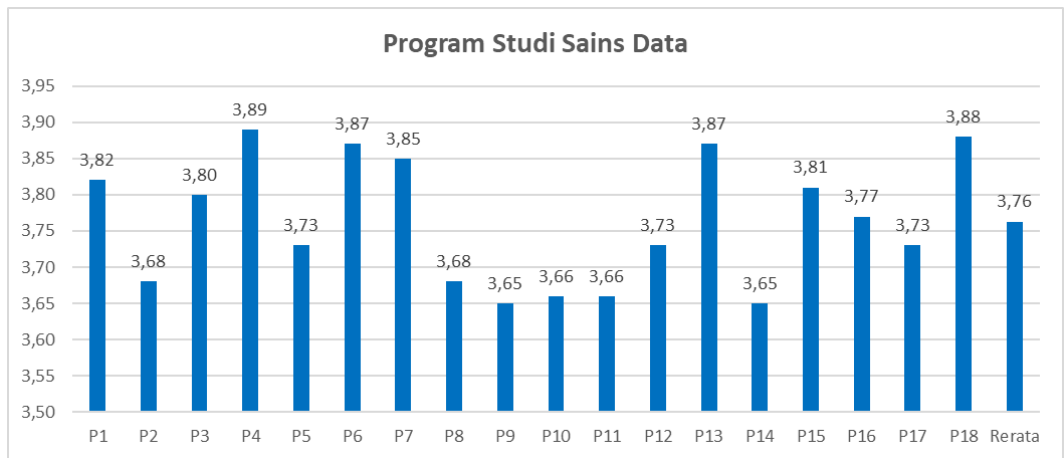
Gambar 3. 10 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Komputer



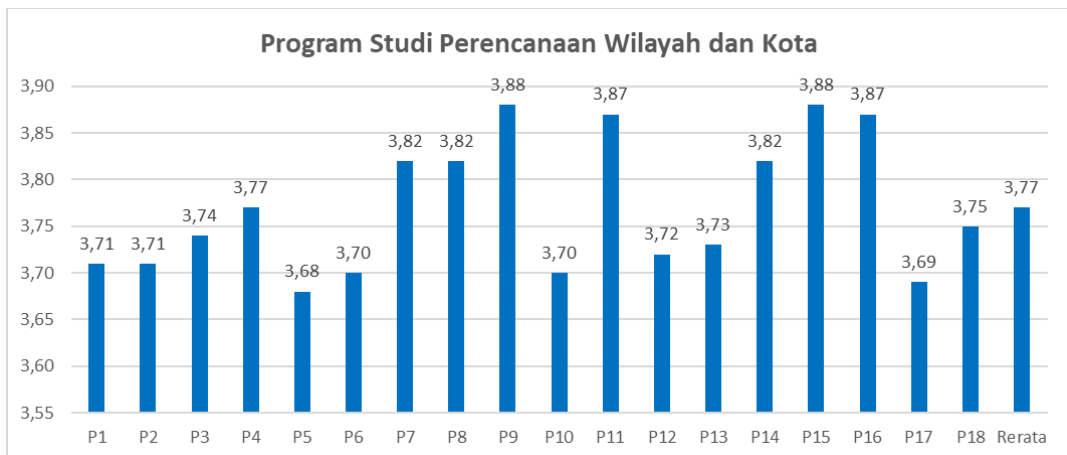
Gambar 3. 11 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Teknik Elektro



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

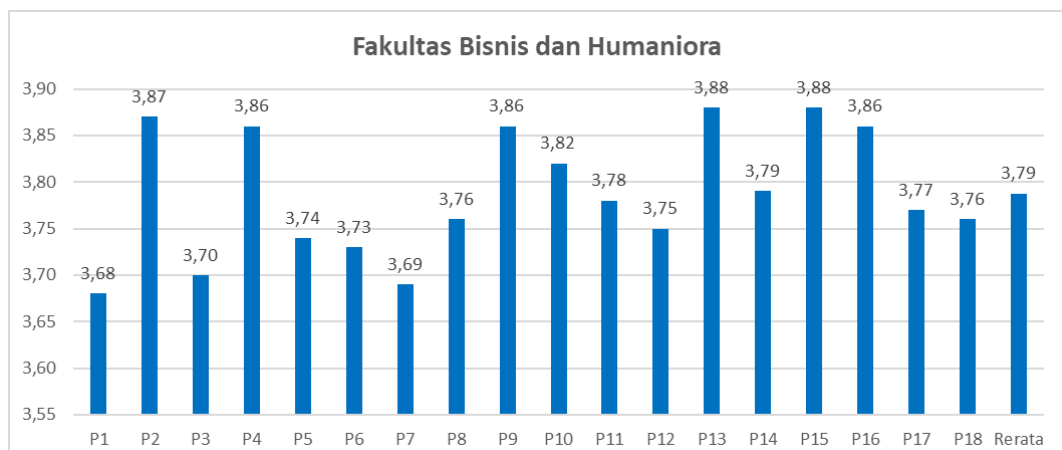


Gambar 3. 14 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota

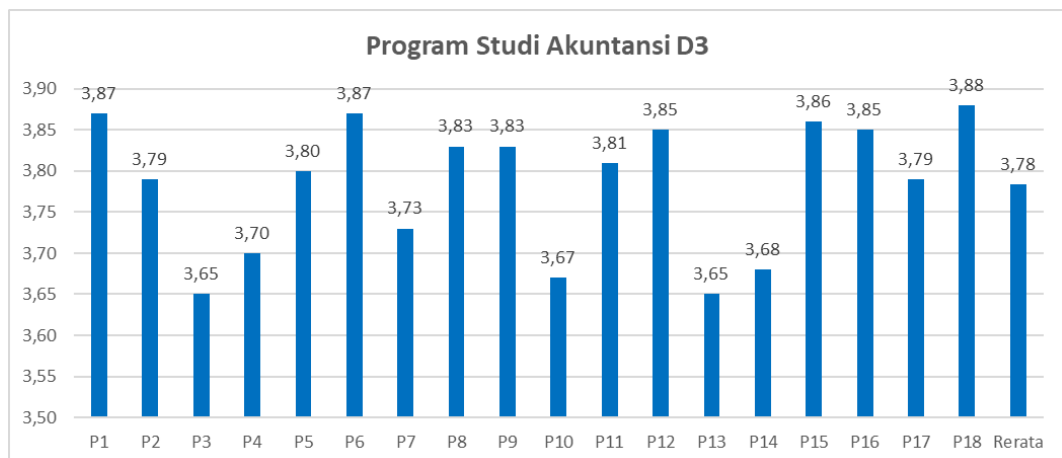
Tabel 3. 1 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural Seluruh Prodi di Fsaintek

Aspek	F Sainstek	Sistem Informasi D3	Arsitektur	Teknik Sipil	Informatika	Informatika Medis	Sistem Informasi	Teknik Komputer	Teknik Elektro	Teknik Industri	Sains Data	Percn. Wilayah Kota
P1	3,79	3,81	3,68	3,73	3,78	3,85	3,84	3,69	3,84	3,68	3,82	3,71
P2	3,88	3,79	3,68	3,81	3,66	3,69	3,76	3,78	3,73	3,82	3,68	3,71
P3	3,68	3,77	3,84	3,71	3,69	3,77	3,76	3,72	3,74	3,81	3,8	3,74
P4	3,86	3,74	3,75	3,84	3,77	3,86	3,73	3,74	3,87	3,74	3,89	3,77
P5	3,69	3,76	3,7	3,78	3,69	3,72	3,85	3,75	3,77	3,76	3,73	3,68
P6	3,88	3,79	3,84	3,86	3,7	3,77	3,73	3,68	3,68	3,7	3,87	3,7
P7	3,82	3,77	3,87	3,66	3,73	3,81	3,84	3,85	3,82	3,69	3,85	3,82
P8	3,8	3,78	3,74	3,67	3,66	3,8	3,66	3,78	3,72	3,87	3,68	3,82
P9	3,88	3,81	3,69	3,67	3,88	3,71	3,68	3,76	3,76	3,82	3,65	3,88
P10	3,66	3,8	3,84	3,84	3,72	3,68	3,67	3,74	3,82	3,88	3,66	3,7
P11	3,83	3,76	3,78	3,66	3,77	3,8	3,66	3,82	3,69	3,67	3,66	3,87
P12	3,75	3,78	3,71	3,8	3,74	3,85	3,8	3,83	3,81	3,88	3,73	3,72
P13	3,8	3,74	3,88	3,7	3,77	3,71	3,73	3,86	3,84	3,66	3,87	3,73
P14	3,82	3,78	3,69	3,81	3,83	3,67	3,7	3,68	3,73	3,76	3,65	3,82
P15	3,69	3,77	3,85	3,7	3,66	3,66	3,85	3,69	3,68	3,72	3,81	3,88
P16	3,76	3,76	3,66	3,87	3,66	3,66	3,87	3,88	3,76	3,79	3,77	3,87
P17	3,87	3,8	3,75	3,68	3,69	3,8	3,83	3,77	3,7	3,78	3,73	3,69
P18	3,88	3,75	3,89	3,87	3,81	3,74	3,69	3,7	3,87	3,68	3,88	3,75
Rerata	3,80	3,78	3,77	3,76	3,73	3,75	3,76	3,76	3,77	3,76	3,76	3,77

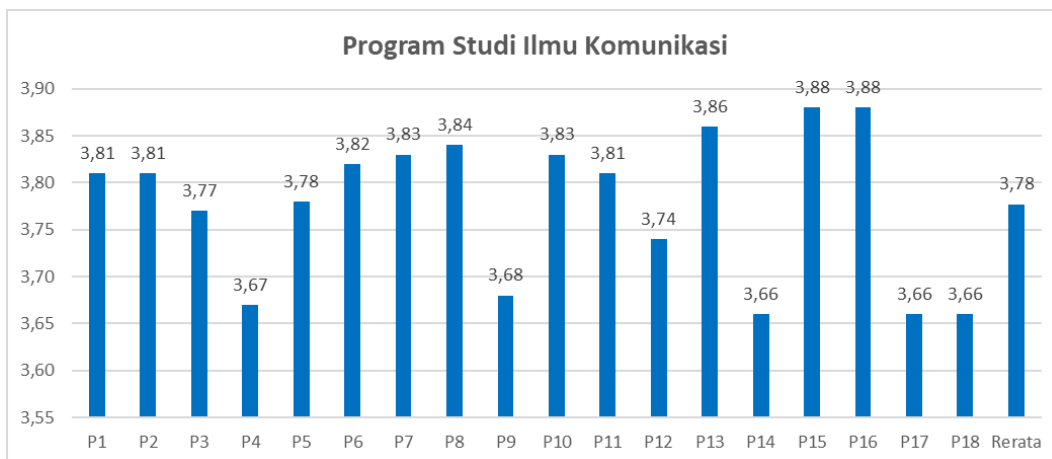
d. Fakultas Bisnis dan Humaniora



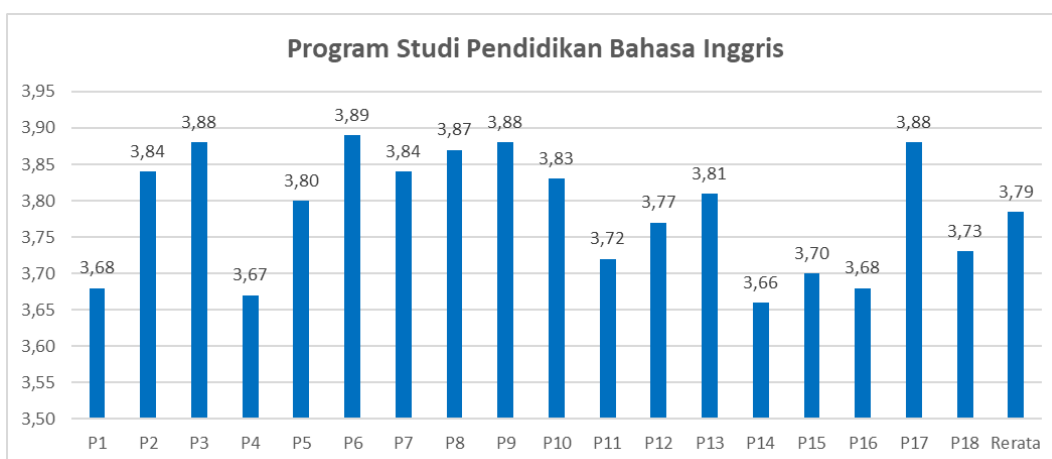
Gambar 3. 15 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Fakultas Bisnis dan Humaniora



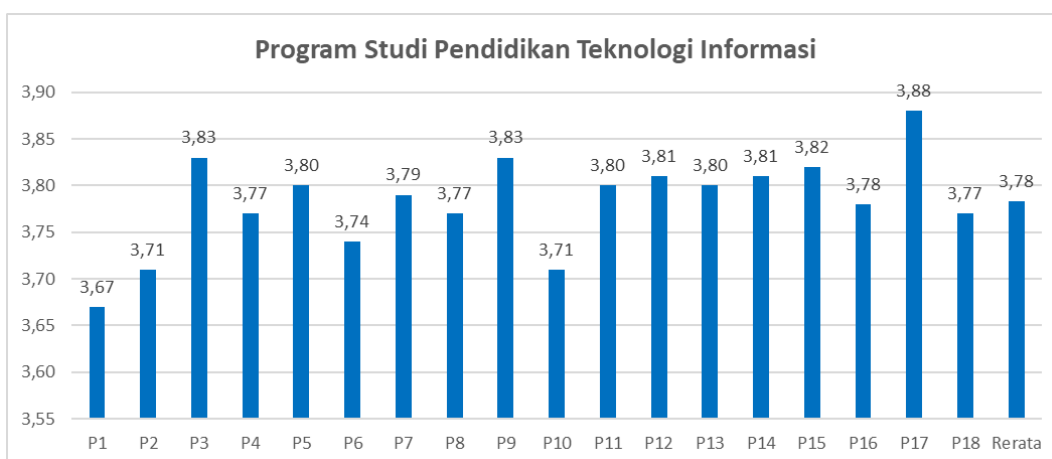
Gambar 3. 16 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Akuntansi D3



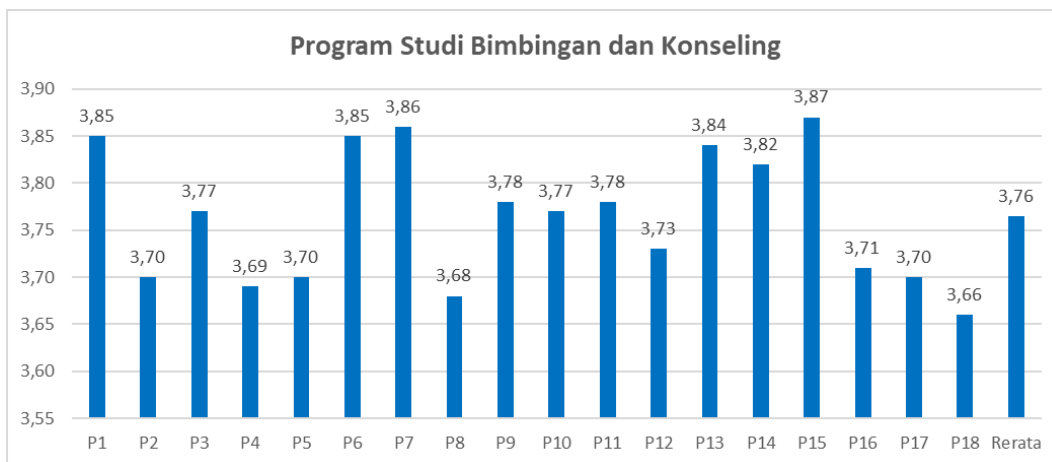
Gambar 3. 17 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Ilmu Komunikasi



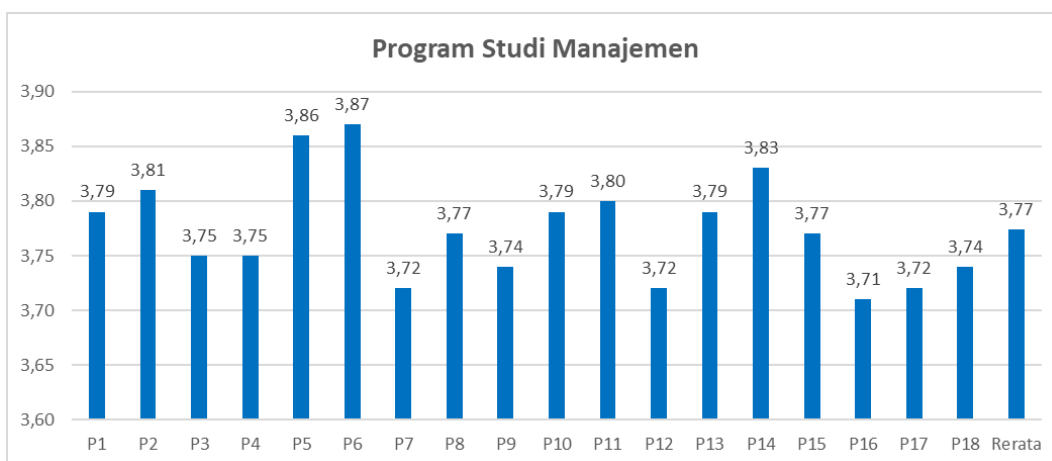
Gambar 3. 18 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris



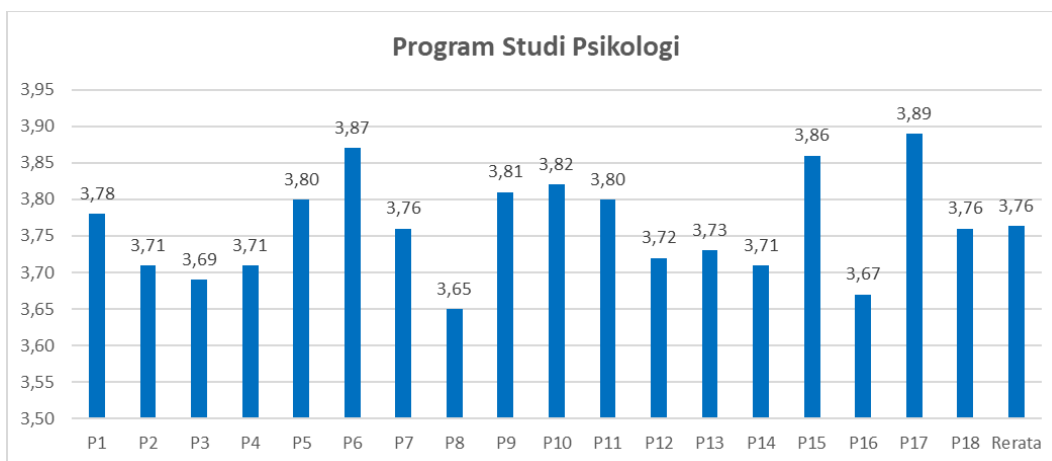
Gambar 3. 19 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi



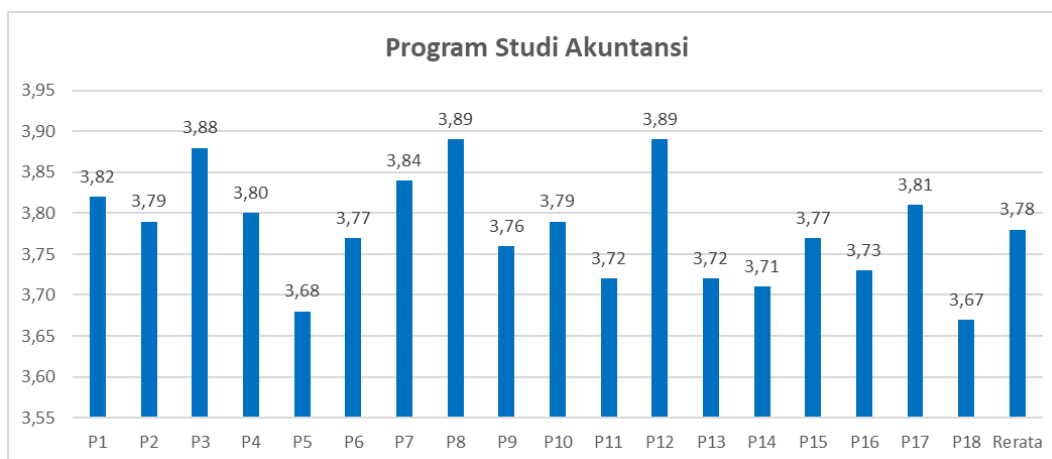
Gambar 3. 20 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Bimbingan dan Konseling



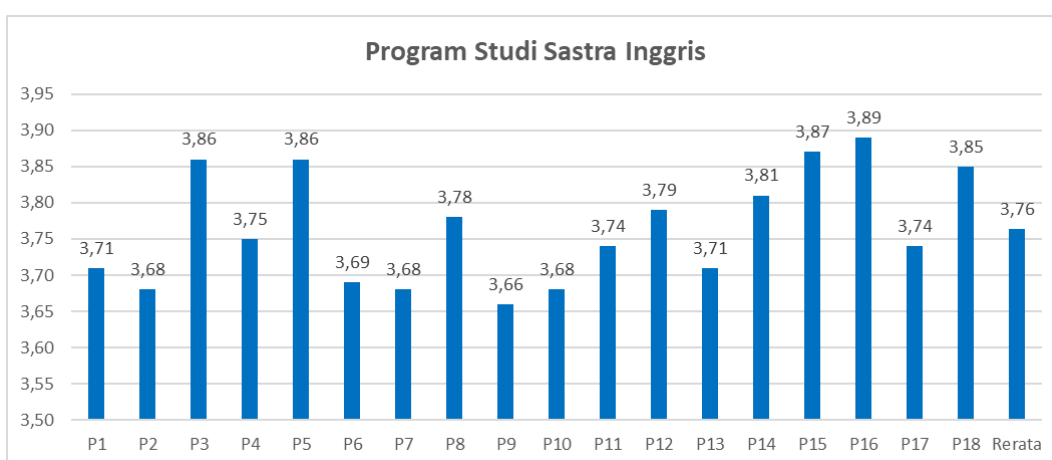
Gambar 3. 21 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Manajemen



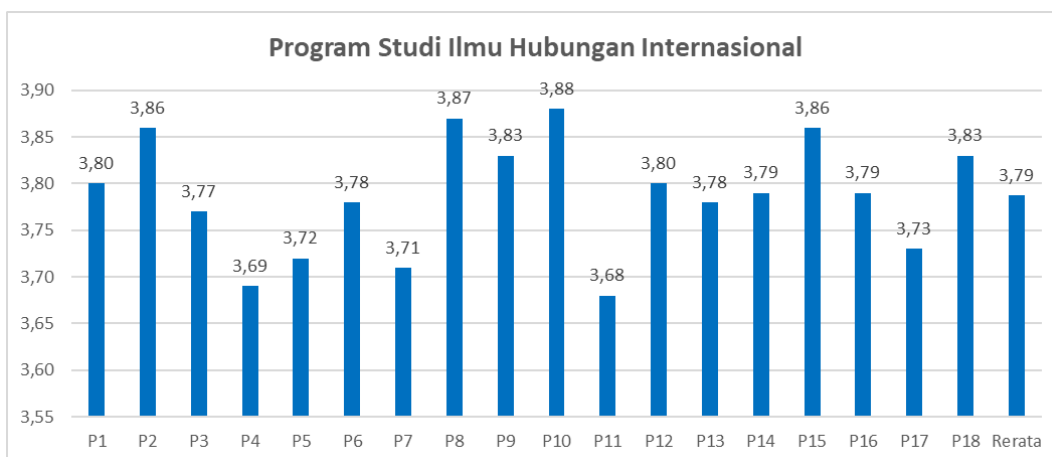
Gambar 3. 22 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Psikologi



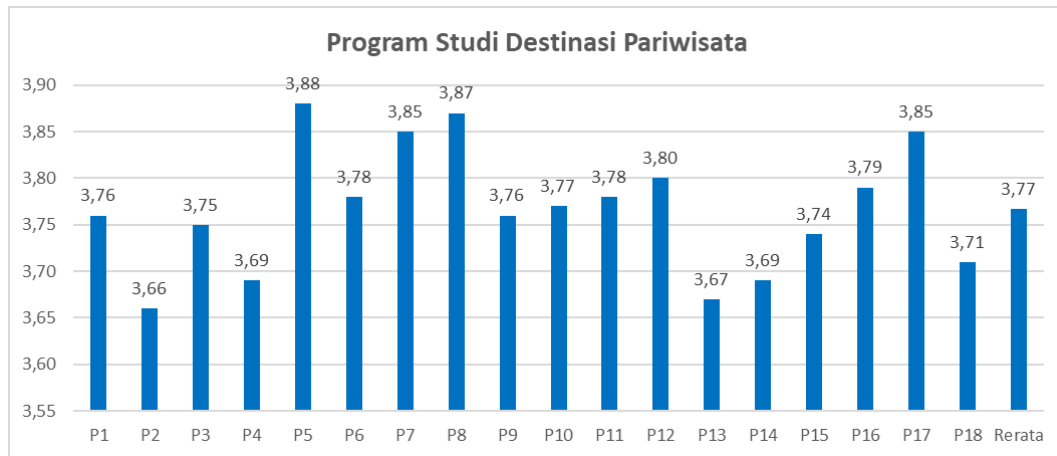
Gambar 3. 23 Hasil Rerata Survei Kinerja Pejabat Struktural pada Program Studi Akuntansi



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 Seluruh Prodi 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	3,68	3,87	3,81	3,68	3,67	3,85	3,79	3,78	3,82	3,71	3,8	3,76
P2	3,87	3,79	3,81	3,84	3,71	3,7	3,81	3,71	3,79	3,68	3,86	3,66
P3	3,7	3,65	3,77	3,88	3,83	3,77	3,75	3,69	3,88	3,86	3,77	3,75
P4	3,86	3,7	3,67	3,67	3,77	3,69	3,75	3,71	3,8	3,75	3,69	3,69
P5	3,74	3,8	3,78	3,8	3,8	3,7	3,86	3,8	3,68	3,86	3,72	3,88
P6	3,73	3,87	3,82	3,89	3,74	3,85	3,87	3,87	3,77	3,69	3,78	3,78
P7	3,69	3,73	3,83	3,84	3,79	3,86	3,72	3,76	3,84	3,68	3,71	3,85
P8	3,76	3,83	3,84	3,87	3,77	3,68	3,77	3,65	3,89	3,78	3,87	3,87
P9	3,86	3,83	3,68	3,88	3,83	3,78	3,74	3,81	3,76	3,66	3,83	3,76
P10	3,82	3,67	3,83	3,83	3,71	3,77	3,79	3,82	3,79	3,68	3,88	3,77
P11	3,78	3,81	3,81	3,72	3,8	3,78	3,8	3,8	3,72	3,74	3,68	3,78
P12	3,75	3,85	3,74	3,77	3,81	3,73	3,72	3,72	3,89	3,79	3,8	3,8
P13	3,88	3,65	3,86	3,81	3,8	3,84	3,79	3,73	3,72	3,71	3,78	3,67
P14	3,79	3,68	3,66	3,66	3,81	3,82	3,83	3,71	3,71	3,81	3,79	3,69
P15	3,88	3,86	3,88	3,7	3,82	3,87	3,77	3,86	3,77	3,87	3,86	3,74
P16	3,86	3,85	3,88	3,68	3,78	3,71	3,71	3,67	3,73	3,89	3,79	3,79
P17	3,77	3,79	3,66	3,88	3,88	3,7	3,72	3,89	3,81	3,74	3,73	3,85
P18	3,76	3,88	3,66	3,73	3,77	3,66	3,74	3,76	3,67	3,85	3,83	3,71
Rerata	3,79	3,78	3,78	3,79	3,78	3,76	3,77	3,76	3,78	3,76	3,79	3,77

Berdasarkan hasil survei, seluruh aspek yang dinilai memperoleh skor rata-rata di atas 3,70, yang menunjukkan bahwa kinerja pejabat struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta berada dalam kategori **sangat baik**. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pejabat struktural telah melaksanakan tugas, fungsi kepemimpinan, serta tanggung jawab manajerialnya secara efektif dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik maupun nonakademik.

Tingginya penilaian pada berbagai aspek menunjukkan bahwa pejabat struktural mampu menjalankan perannya dengan baik, termasuk dalam perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengambilan keputusan, komunikasi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja di unit masing-masing. Selain itu, komitmen terhadap peningkatan mutu, kemampuan beradaptasi dengan perkembangan organisasi, serta penerapan prinsip tata kelola yang baik turut menjadi faktor yang mendukung tingginya tingkat penilaian yang diberikan oleh responden.

Secara keseluruhan, kinerja pejabat struktural Universitas Teknologi Yogyakarta dinilai sangat baik dan telah memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pengelolaan organisasi. Hasil survei ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk mempertahankan capaian yang telah baik sekaligus mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan guna mendukung terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada mutu.

D. Rekomendasi untuk Universitas Teknologi Yogyakarta

Berdasarkan hasil Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan Universitas Teknologi Yogyakarta untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas tata kelola serta tata pamong, yaitu sebagai berikut:

1. Mempertahankan kinerja pejabat struktural yang telah berada pada kategori sangat baik melalui evaluasi dan pembinaan secara berkelanjutan.
2. Meningkatkan kompetensi kepemimpinan dan manajerial pejabat struktural melalui program pelatihan dan pengembangan.
3. Memperkuat koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antarunit kerja untuk mendukung efektivitas pelaksanaan program.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan dan pemantauan kinerja.
5. Memanfaatkan hasil survei sebagai dasar perbaikan berkelanjutan guna meningkatkan kualitas tata kelola dan pelayanan di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta.

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Survei Penilaian Kinerja Pejabat Struktural di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa kinerja pejabat struktural berada pada kategori **sangat baik**, dengan rata-rata skor rata-rata diatas 3,70. Hasil ini menunjukkan bahwa pejabat struktural telah melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya secara efektif dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik maupun nonakademik.

Penilaian yang tinggi pada seluruh aspek menunjukkan bahwa kepemimpinan, kemampuan manajerial, komunikasi, koordinasi, integritas, serta pelayanan yang diberikan oleh pejabat struktural telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan. Kondisi ini mencerminkan komitmen Universitas Teknologi Yogyakarta dalam mewujudkan tata kelola dan tata pamong yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa kinerja pejabat struktural telah memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pengelolaan organisasi. Meskipun demikian, upaya peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan tetap perlu dilakukan agar capaian yang telah baik dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan sesuai dengan perkembangan kebutuhan institusi dan tuntutan pendidikan tinggi.



YAYASAN DHARMA BHAKTI IPTEK
UTY
UNIVERSITAS TEKNOLOGI 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**