



YAYASAN DHARMA BHAKTI IPIEK
UTY
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

LAPORAN HASIL SURVEI

KINERJA SDM

UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

2023-2024



**LAPORAN HASIL SURVEI
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM)**



UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA

2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat dan hidayah dari Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan begitu banyak nikmat sehingga dapat terselesaikannya Laporan Hasil Survei Kinerja Sumber Daya Manusia Universitas Teknologi Yogyakarta periode Tahun 2023/2024 dengan baik. Laporan ini bertujuan sebagai bahan evaluasi dan monitoring terhadap hasil kinerja dilingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta. Laporan hasil survei ini mencakup aspek Penilaian Kinerja SDM..

Yogyakarta, Juli 2024

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..... | 3 |
| BAB II METODE SURVEI | 4 |
| A. Penyusunan Instrumen Kuesioner..... | 4 |
| B. Pengumpulan Data..... | 7 |
| C. Analisa dan Pengolahan Data | 7 |
| D. Penyusunan Laporan..... | 7 |
| BAB III HASIL & PEMBAHASAN..... | 8 |
| A. Sebaran Responden..... | 8 |
| B. Uji Validitas & Reliabilitas Instrumen Setiap Aspek | 8 |
| C. Pembahasan Hasil Survei..... | 9 |
| a. Kinerja Dosen | 9 |
| b. Kinerja Tenaga Kependidikan | 9 |
| a. Diagram Hasil Survei..... | 10 |
| 1. Fakultas Sains dan Teknologi..... | 10 |
| 2. Fakultas Bisnis dan Humaniora | 15 |
| D. Rekomendasi Bagi Universitas Teknologi Yogyakarta..... | 20 |
| BAB IV KESIMPULAN | 21 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, sekaligus menjamin terselenggaranya layanan akademik dan administrasi yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan dan evaluasi kinerja SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan tercapainya tujuan institusi secara efektif dan efisien.

Dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tanggung jawab dalam menghasilkan proses pembelajaran yang bermutu, mengembangkan penelitian yang inovatif, serta memberikan kontribusi kepada masyarakat melalui berbagai kegiatan pengabdian. Sementara itu, tenaga kependidikan berperan dalam memberikan dukungan administratif, teknis, dan operasional yang menjadi penunjang utama kelancaran seluruh aktivitas akademik maupun non-akademik di lingkungan perguruan tinggi. Sinergi yang baik antara dosen dan tenaga kependidikan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung peningkatan mutu layanan pendidikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan tinggi yang semakin tinggi mengharuskan perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM yang dimiliki. Evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan menjadi salah satu instrumen penting untuk mengukur tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan, sekaligus mengidentifikasi berbagai aspek yang perlu ditingkatkan guna mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi.

Selain itu, penilaian kinerja SDM juga diperlukan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, perencanaan karier, serta penyusunan program peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hasil evaluasi tersebut dapat memberikan gambaran mengenai tingkat efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas kerja, disiplin, profesionalisme, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan pentingnya peran dosen dan tenaga kependidikan dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi, maka diperlukan pelaksanaan survei dan

evaluasi kinerja SDM secara berkala. Kegiatan ini diharapkan mampu menghasilkan informasi yang objektif dan akurat mengenai tingkat kinerja dosen dan tenaga kependidikan, sehingga dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan mutu SDM secara berkelanjutan. Dengan demikian, kualitas layanan pendidikan, tata kelola institusi, serta daya saing perguruan tinggi dapat terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan zaman.

B. Tujuan

Tujuan pelaksanaan survei kinerja SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan) di Universitas Teknologi Yogyakarta adalah:

1. Mengukur tingkat kinerja dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang kerja masing-masing.
2. Mengetahui tingkat efektivitas dan produktivitas kerja dosen serta tenaga kependidikan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi.
3. Mengidentifikasi aspek-aspek yang menjadi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas dosen dan tenaga kependidikan.
4. Menyediakan data dan informasi yang objektif sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan sumber daya manusia.
5. Mendorong peningkatan kualitas layanan akademik dan administrasi melalui perbaikan kinerja yang berkelanjutan.
6. Mendukung pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis perguruan tinggi melalui pengelolaan SDM yang berkualitas.

C. Batasan

Batasan dalam survei kinerja SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan) meliputi:

1. Survei dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan yang aktif bekerja di lingkungan perguruan tinggi pada periode pelaksanaan survei.
2. Aspek yang diukur pada dosen meliputi kompetensi, profesionalisme, disiplin kerja, produktivitas, pelayanan akademik, serta pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
3. Aspek yang diukur pada tenaga kependidikan meliputi kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, kompetensi kerja, komunikasi, dan efektivitas pelaksanaan tugas administrasi maupun teknis.
4. Data yang digunakan merupakan hasil pengisian instrumen survei oleh responden yang terlibat dalam proses penilaian.
5. Hasil survei menggambarkan kondisi kinerja SDM pada periode tertentu dan tidak digunakan untuk menilai kondisi di luar periode survei.

D. Manfaat

Bagi Pimpinan Perguruan Tinggi

1. Menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan dan pengembangan SDM.
2. Menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen dan tenaga kependidikan.
3. Mendukung proses perencanaan program peningkatan mutu institusi secara berkelanjutan.

Bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan

1. Menjadi sarana evaluasi diri terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
2. Memberikan informasi mengenai aspek yang perlu dipertahankan maupun ditingkatkan dalam kinerja.
3. Mendorong peningkatan profesionalisme, kompetensi, dan produktivitas kerja.

Bagi Perguruan Tinggi

1. Meningkatkan kualitas layanan akademik dan administrasi kepada seluruh pemangku kepentingan.
2. Mendukung terciptanya budaya mutu dan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement).
3. Menjadi salah satu indikator dalam penjaminan mutu internal dan pemenuhan standar akreditasi perguruan tinggi.
4. Meningkatkan kepercayaan sivitas akademika dan masyarakat terhadap kualitas pengelolaan institusi.

BAB II METODE SURVEI

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

A. Penyusunan Instrumen Kuesioner

Instrumen kuesioner penilaian kinerja SDM ini disusun oleh Pusat Komputer (Puskom) Universitas Teknologi Yogyakarta sebagai instrumen evaluasi untuk mengukur kinerja dosen dan tenaga kependidikan serta sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan universitas. Kuesioner ini ditujukan kepada pengelola program studi atau atasan langsung sesuai dengan homebase masing-masing dosen dan tenaga kependidikan, sehingga penilaian yang diberikan dapat menggambarkan kinerja individu berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Seluruh informasi yang diberikan oleh responden dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan analisis, evaluasi, serta peningkatan mutu kinerja SDM. Adapun instrumen kuesioner yang digunakan dalam survei penilaian kinerja SDM (dosen dan tenaga kependidikan) mencakup berbagai aspek penilaian yang disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Daftar Instrumen Kuesioner Per Aspek

| No | Pernyataan | Penilaian |
|-----------------------------|--|--|
| A. Aspek Kinerja SDM | | |
| Penilaian Dosen | | |
| P1 | Pelaksanaan perkuliahan sesuai dengan beban dan jadwal yang ditetapkan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P2 | Perangkat pembelajaran (RPS, bahan ajar, evaluasi) disiapkan dengan baik | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P3 | Pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan RPS | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P4 | Evaluasi pembelajaran dilakukan secara objektif dan tepat waktu | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P5 | Pemanfaatan teknologi pembelajaran (LMS/e-learning) secara efektif | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |

| | | |
|----|---|--|
| P6 | Pelaksanaan kegiatan penelitian sesuai bidang keilmuannya | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P7 | Hasil penelitian dipublikasikan pada jurnal/prosiding yang relevan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P8 | Melibatkan mahasiswa dalam kegiatan penelitian | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P9 | Kegiatan penelitian dilaporkan dan terdokumentasi dengan baik di SISTER | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |

| | | |
|-----|--|--|
| P10 | Aktif melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai bidang keilmuan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P11 | Kegiatan pengabdian memberikan manfaat nyata bagi masyarakat | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P12 | Kegiatan pengabdian dilaporkan dan terdokumentasi dengan baik di SISTER | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P13 | Aktif dalam kegiatan penunjang Tridarma (kepanitiaan, organisasi profesi, asesor, dll) | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P14 | Kewajiban administrasi penunjang sesuai ketentuan terpenuhi | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P15 | Kegiatan penunjang dosen tercatat dan tervalidasi di SISTER | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P16 | Sikap disiplin dalam menjalankan tugas akademik | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P17 | Menjunjung tinggi etika akademik dan integritas | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P18 | Bekerja sama dengan baik dalam tim dan lingkungan akademik | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| P19 | Bertanggung jawab terhadap tugas dan amanah yang diberikan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P20 | Mengisi dan melaporkan BKD secara lengkap dan tepat waktu | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P21 | Data kinerja di SISTER diinput secara akurat dan diperbarui secara berkala | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P22 | Responsif terhadap proses verifikasi dan validasi data BKD/SISTER | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| Penilaian Tenaga Kependidikan | | |
| P1 | Kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P2 | Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan institusi | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P3 | Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P4 | Ketelitian dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P5 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P6 | Konsistensi kualitas hasil kerja | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P7 | Sikap ramah, sopan, dan profesional dalam melayani dosen, mahasiswa, dan pihak lain | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P8 | Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P9 | Responsivitas terhadap kebutuhan dan permasalahan pengguna layanan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |

| | | |
|-----|--|--|
| P10 | Penguasaan tugas dan pemahaman terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P11 | Kemampuan menggunakan teknologi/sistem kerja yang mendukung tugas | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P12 | Inisiatif dan kreativitas dalam meningkatkan kualitas layanan | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P13 | Kejujuran dan integritas dalam bekerja | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P14 | Menjaga etika kerja dan nama baik institusi | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |
| P15 | Kemampuan menjaga kerahasiaan data dan informasi | 1 = Sangat Tidak puas 2 = Cukup puas 3 = Puas 4 = Sangat puas |

B. Pengumpulan Data

Pengumpulan Data dilakukan menggunakan kuesioner sesuai dengan instrumen pada Bagian A tersebut. Adapun pembagian waktu pengumpulan data dan responden yang terlibat disajikan dalam Tabel 2.2. berikut data yang terkumpul adalah data seluruh Universitas Teknologi Yogyakarta.

Tabel 2.2 Waktu Pengumpulan Data dan Responden

| No | Aspek | Responden | Waktu Pengumpulan Data | Media |
|----|-------------|-----------------------|------------------------|-----------------|
| 1 | Kinerja SDM | 4 Dekanat, 22 Kaprodi | Bulan Juli 2024 | 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 SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan) Universitas Teknologi Yogyakarta.

BAB III

HASIL & PEMBAHASAN

A. Sebaran Responden

Responden yang terlibat dalam survei penilaian kinerja SDM ini terdiri atas pengelola akademik yang bertugas melakukan penilaian terhadap dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan unit kerja dan homebase masing-masing di lingkungan Universitas Teknologi Yogyakarta. Responden tersebut meliputi pimpinan universitas, pimpinan fakultas, serta pengelola program studi. Responden yang berpartisipasi dalam survei ini terdiri atas Atasan masing-masing Prodi. Seluruh responden memiliki peran sebagai atasan atau pengelola yang memahami kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang berada di bawah koordinasinya sehingga dapat memberikan penilaian secara objektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

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 sejauh mana 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 0,806 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan cukup reliabel dan validitas menunjukkan angka 0,615 yang berarti data yang diperoleh cukup valid.

C. Pembahasan Hasil Survei

Hasil Survei Penilaian Kinerja SDM menjadi salah satu indikator dalam proses evaluasi dan peningkatan mutu di lingkungan perguruan tinggi. Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap kinerja SDM, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan pelayanan telah berjalan sesuai dengan harapan. Capaian tersebut mencerminkan komitmen institusi dalam menjaga kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama keberhasilan penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi.

Di sisi lain, hasil survei juga memberikan informasi mengenai aspek-aspek yang masih dapat ditingkatkan. Informasi tersebut menjadi dasar bagi pimpinan dalam merancang strategi peningkatan kompetensi, penyempurnaan sistem penilaian kinerja, serta pengembangan program pembinaan SDM secara berkelanjutan. Dengan adanya tindak lanjut yang sistematis, diharapkan kualitas kinerja SDM akan semakin optimal dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan mutu institusi.

a. Kinerja Dosen

Survei kinerja dosen dilaksanakan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat pencapaian kinerja dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik di Universitas Teknologi Yogyakarta. Penilaian dilakukan oleh pengelola program studi dan pimpinan sesuai dengan homebase masing-masing dosen berdasarkan berbagai aspek yang mencerminkan kompetensi, profesionalisme, kedisiplinan, tanggung jawab, serta pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Hasil survei ini memberikan informasi mengenai capaian kinerja dosen pada periode pengukuran tertentu sekaligus menjadi bahan evaluasi dalam upaya peningkatan mutu sumber daya manusia secara berkelanjutan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik untuk memudahkan interpretasi hasil serta mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

b. Kinerja Tenaga Kependidikan

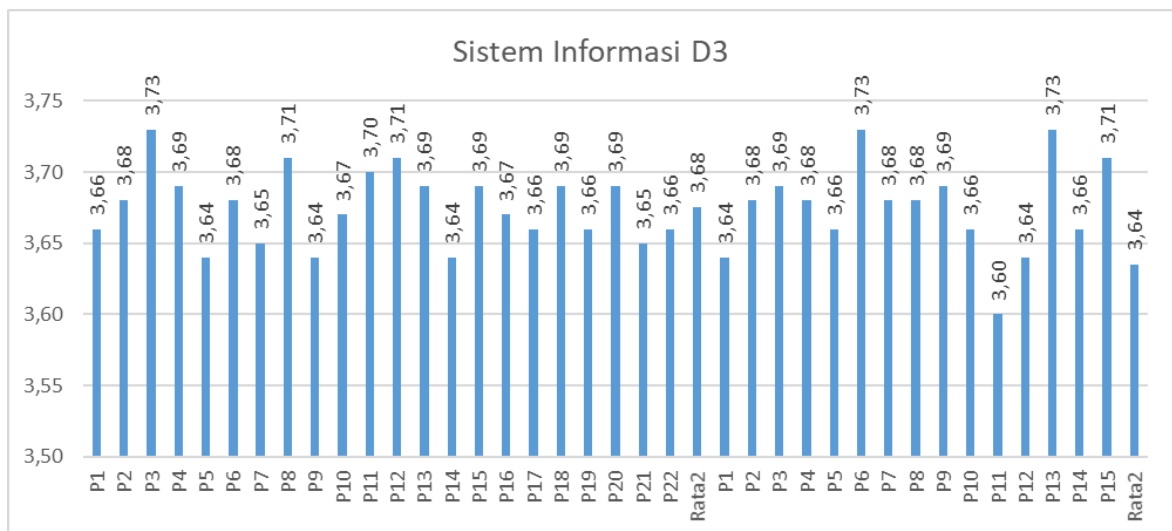
Survei kinerja tenaga kependidikan dilaksanakan untuk memperoleh gambaran mengenai

tingkat kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung penyelenggaraan layanan akademik maupun administrasi di Universitas Teknologi Yogyakarta. Penilaian dilakukan oleh pimpinan dan pengelola unit kerja yang secara langsung berinteraksi serta memahami pelaksanaan tugas tenaga kependidikan berdasarkan aspek-aspek yang mencerminkan kompetensi, disiplin kerja, tanggung jawab, profesionalisme, kemampuan komunikasi, kerja sama, dan kualitas pelayanan.

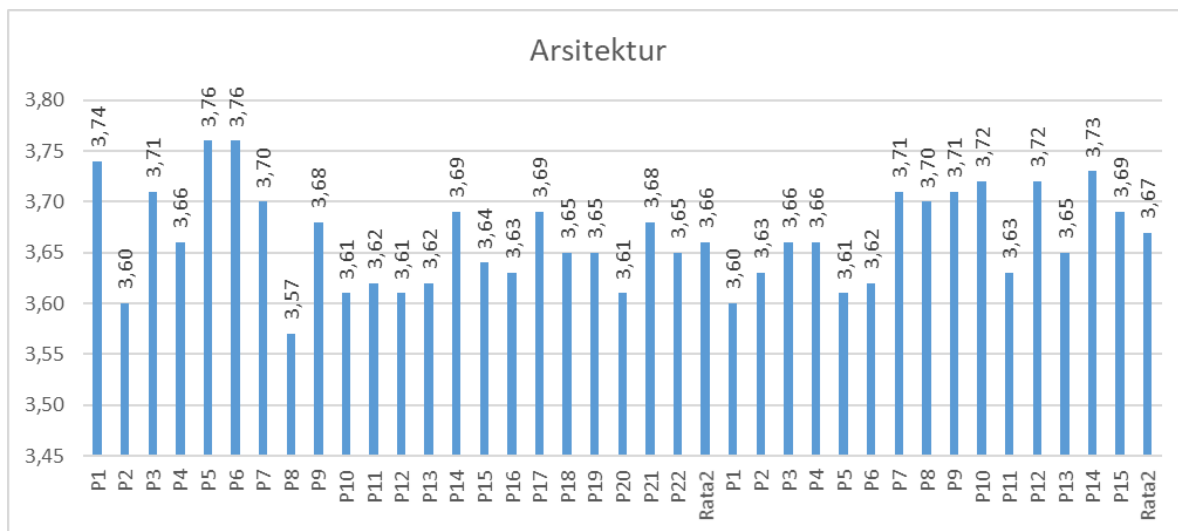
Hasil survei ini memberikan informasi mengenai capaian kinerja tenaga kependidikan pada periode pengukuran tertentu serta menjadi bahan evaluasi bagi universitas dalam merencanakan program pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik untuk memudahkan pemahaman terhadap tingkat kinerja yang telah dicapai serta mengidentifikasi aspek-aspek yang masih memerlukan perbaikan.

a. Diagram Hasil Survei

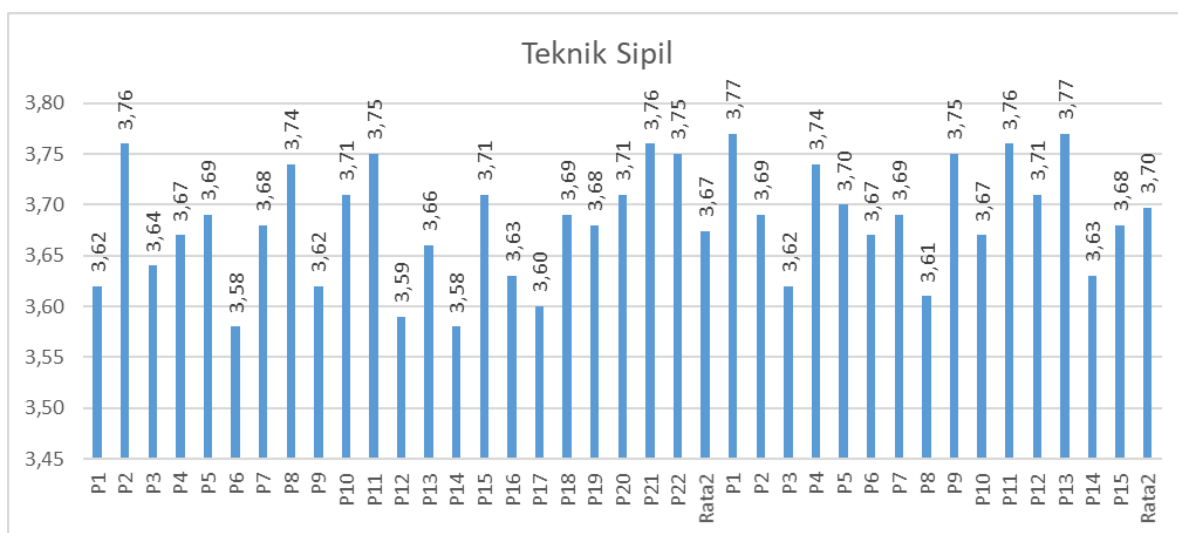
1. Fakultas Sains dan Teknologi



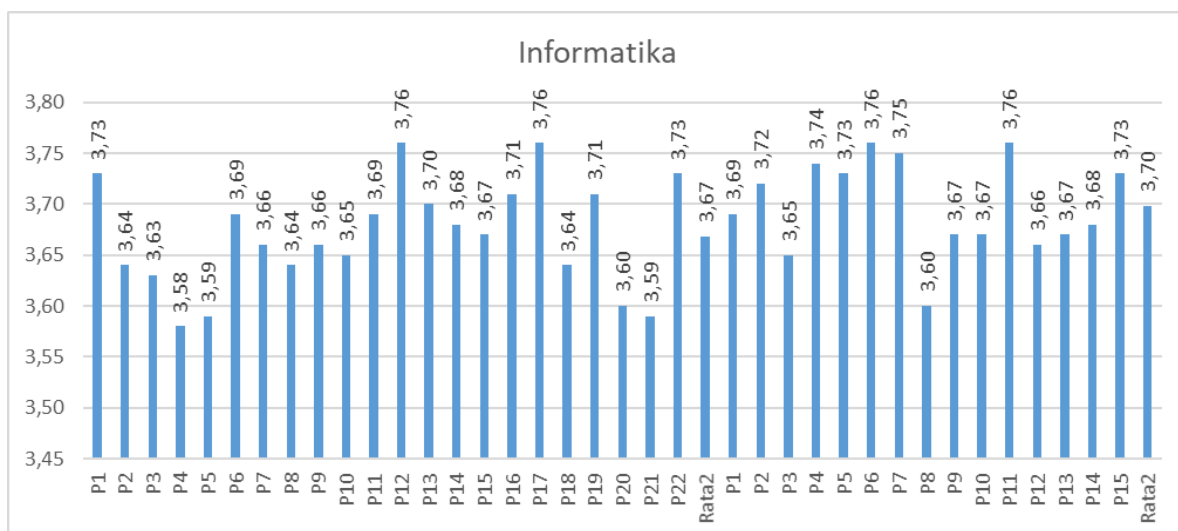
Gambar 3. 1 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Sistem Informasi D3



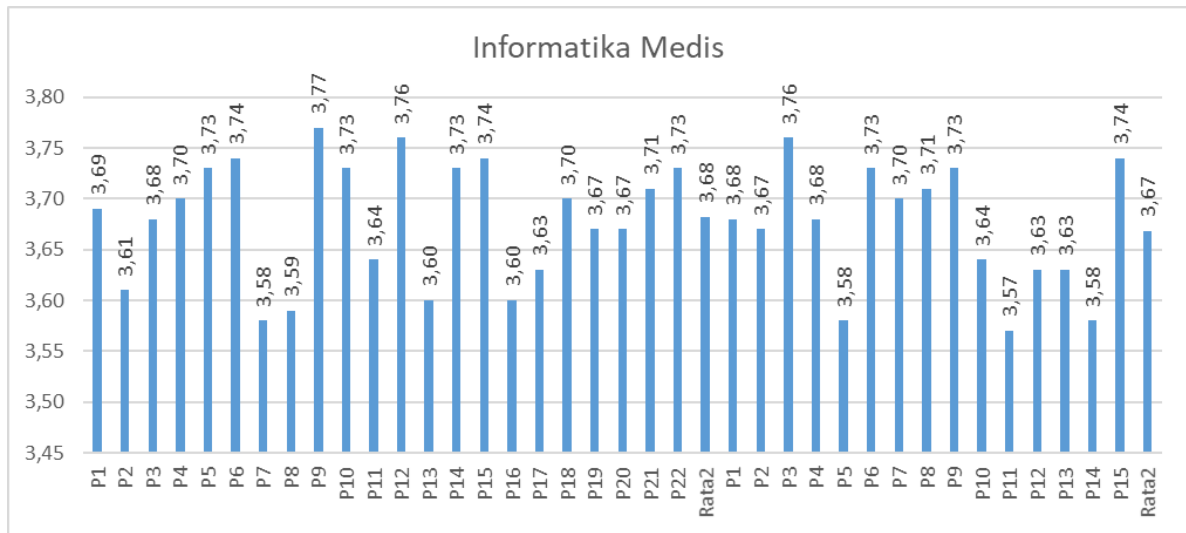
Gambar 3. 2 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Arsitektur



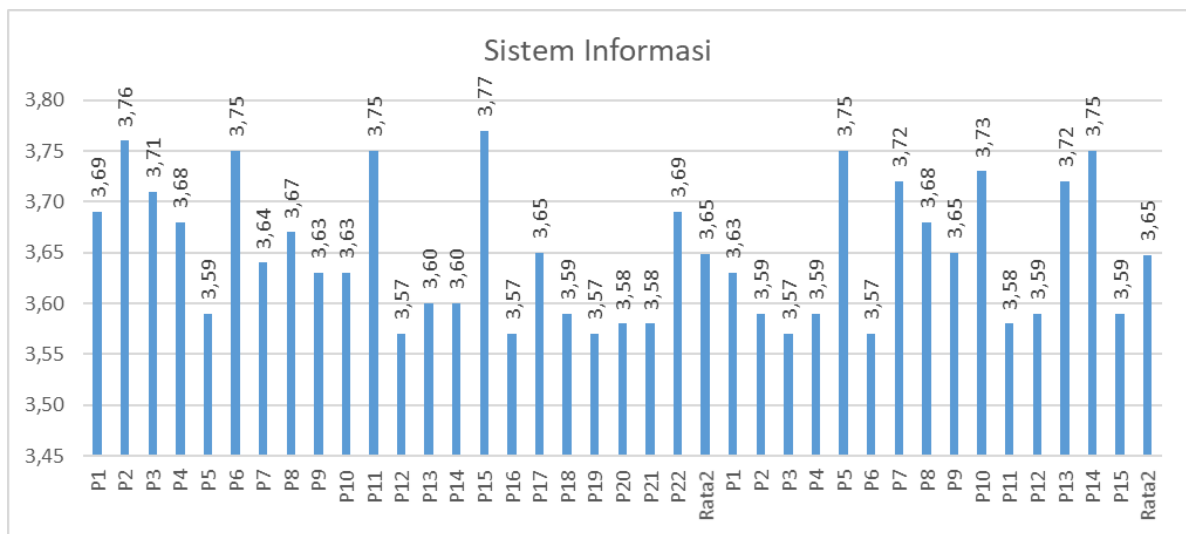
Gambar 3. 3 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Teknik Sipil



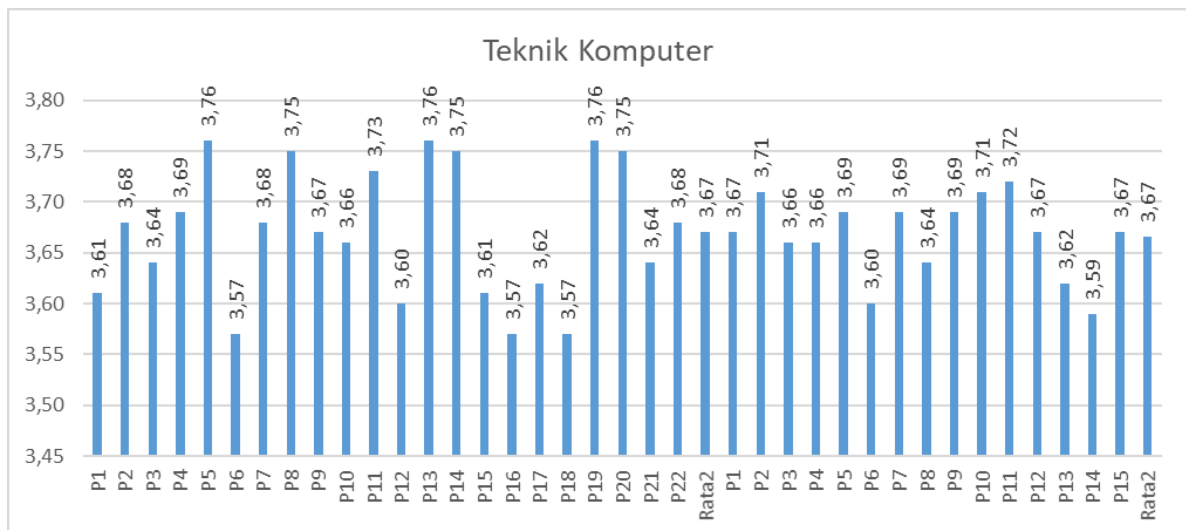
Gambar 3. 4 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Informatika



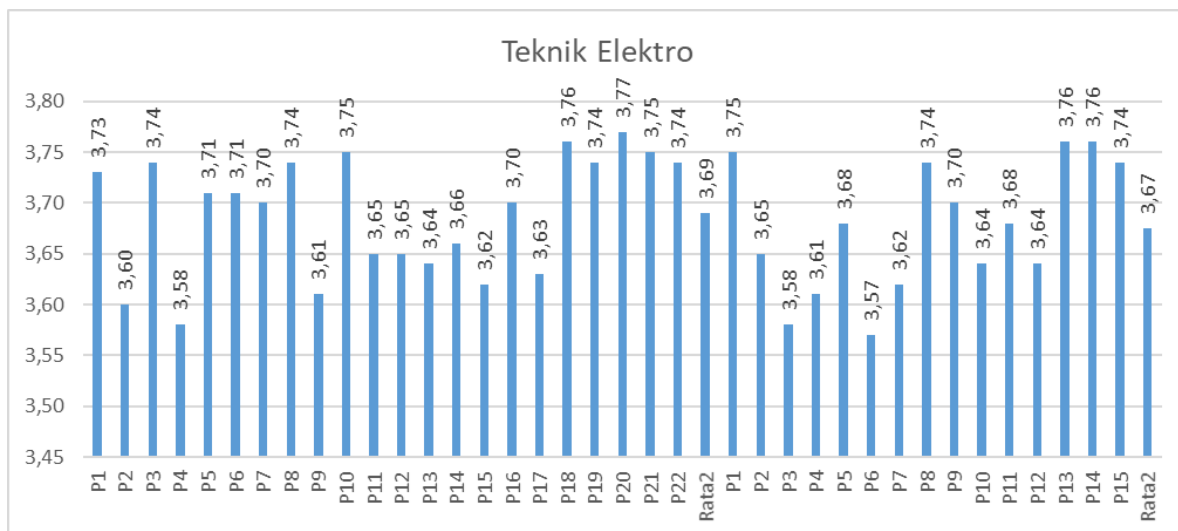
Gambar 3. 5 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Informatika Medis



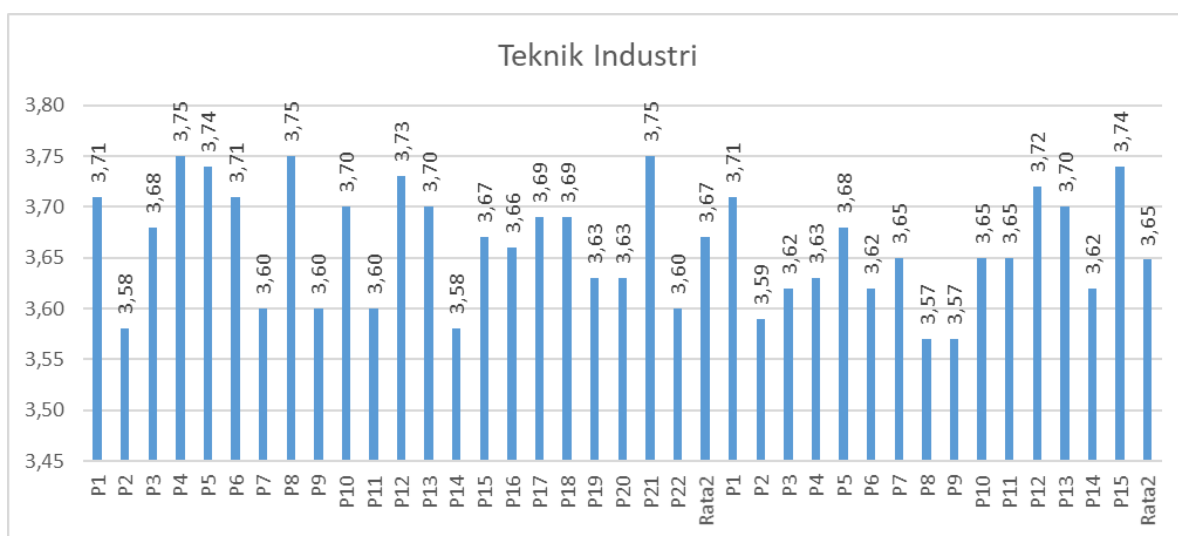
Gambar 3. 6 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Sistem Informasi



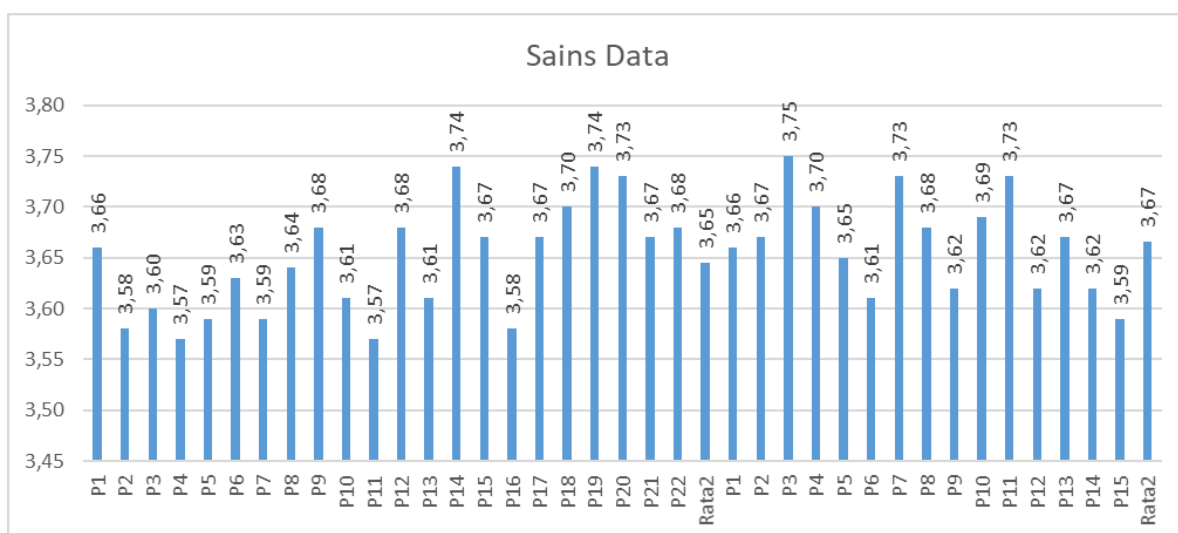
Gambar 3. 7 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Teknik Komputer



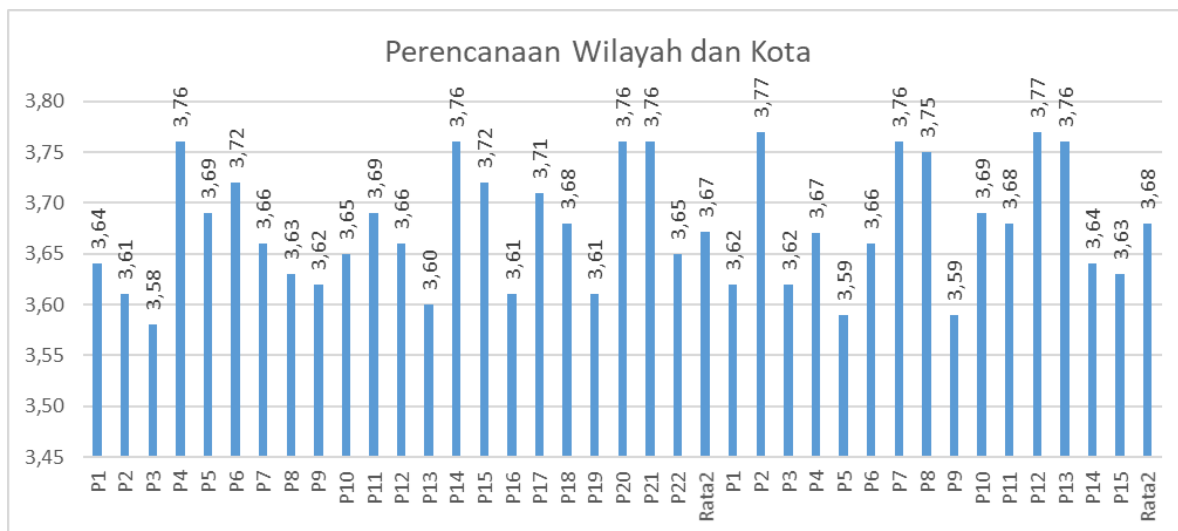
Gambar 3. 8 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Teknik Elektro



Gambar 3. 9 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Teknik Industri



Gambar 3. 10 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Sains Data

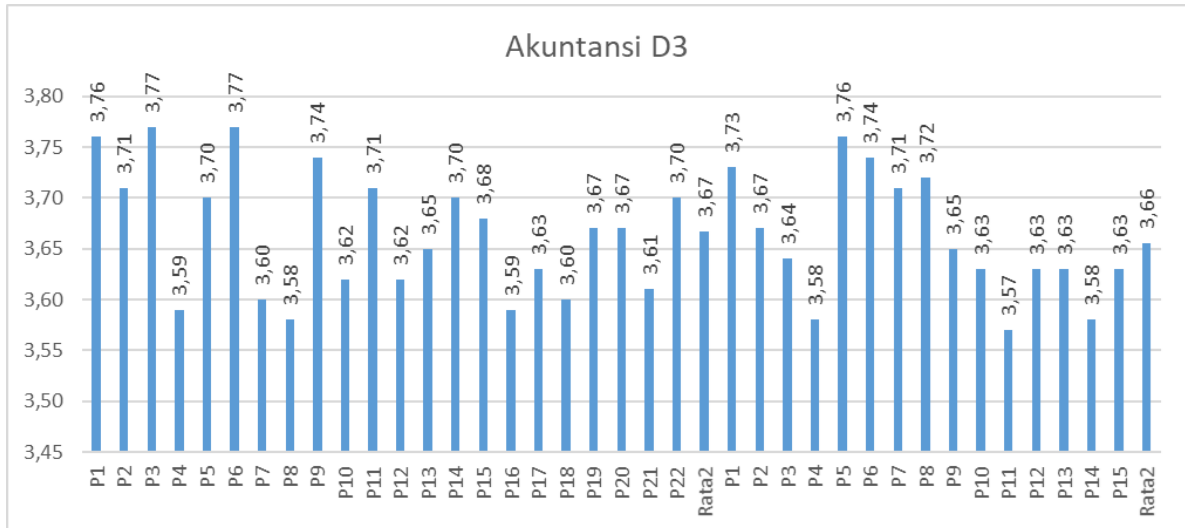


Gambar 3. 11 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota

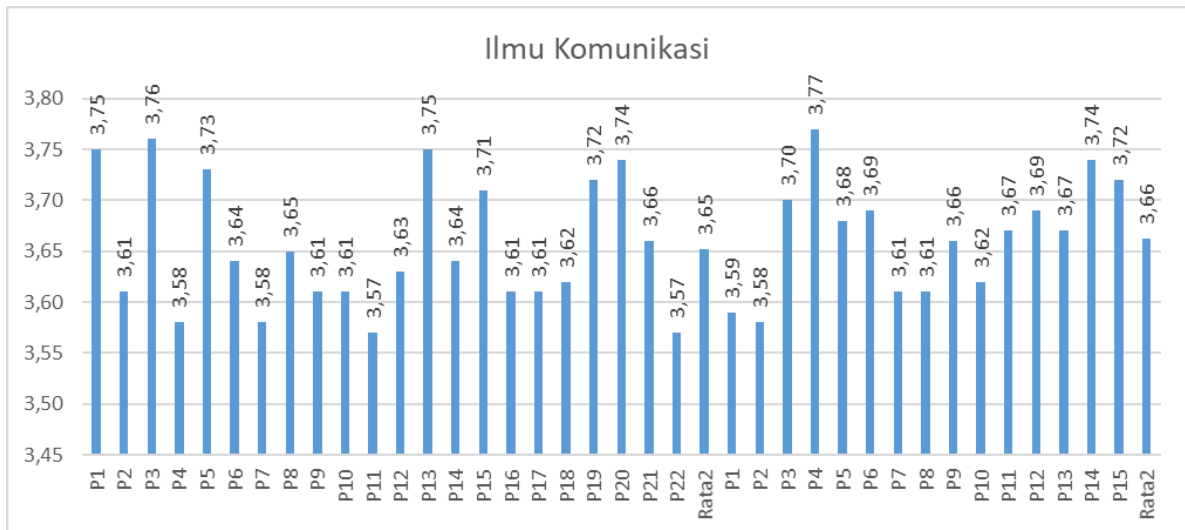
Tabel 3. 1 Hasil Rerata Survei Kinerja SDM Seluruh Prodi dari Fakultas Sains & Teknologi

| Aspek | Sistem Informasi D3 | Arsitektur | Teknik Sipil | Informatika | Informatika Medis | Sistem Informasi | Teknik Komputer | Teknik Elektro | Teknik Industri | Sains Data | Perencanaan Wilayah dan Kota |
|-------|---------------------|------------|--------------|-------------|-------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------|------------------------------|
| P1 | 3,66 | 3,74 | 3,62 | 3,73 | 3,69 | 3,69 | 3,61 | 3,73 | 3,71 | 3,66 | 3,64 |
| P2 | 3,68 | 3,60 | 3,76 | 3,64 | 3,61 | 3,76 | 3,68 | 3,60 | 3,58 | 3,58 | 3,61 |
| P3 | 3,73 | 3,71 | 3,64 | 3,63 | 3,68 | 3,71 | 3,64 | 3,74 | 3,68 | 3,60 | 3,58 |
| P4 | 3,69 | 3,66 | 3,67 | 3,58 | 3,70 | 3,68 | 3,69 | 3,58 | 3,75 | 3,57 | 3,76 |
| P5 | 3,64 | 3,76 | 3,69 | 3,59 | 3,73 | 3,59 | 3,76 | 3,71 | 3,74 | 3,59 | 3,69 |
| P6 | 3,68 | 3,76 | 3,58 | 3,69 | 3,74 | 3,75 | 3,57 | 3,71 | 3,71 | 3,63 | 3,72 |
| P7 | 3,65 | 3,70 | 3,68 | 3,66 | 3,58 | 3,64 | 3,68 | 3,70 | 3,60 | 3,59 | 3,66 |
| P8 | 3,71 | 3,57 | 3,74 | 3,64 | 3,59 | 3,67 | 3,75 | 3,74 | 3,75 | 3,64 | 3,63 |
| P9 | 3,64 | 3,68 | 3,62 | 3,66 | 3,77 | 3,63 | 3,67 | 3,61 | 3,60 | 3,68 | 3,62 |
| P10 | 3,67 | 3,61 | 3,71 | 3,65 | 3,73 | 3,63 | 3,66 | 3,75 | 3,70 | 3,61 | 3,65 |
| P11 | 3,70 | 3,62 | 3,75 | 3,69 | 3,64 | 3,75 | 3,73 | 3,65 | 3,60 | 3,57 | 3,69 |
| P12 | 3,71 | 3,61 | 3,59 | 3,76 | 3,76 | 3,57 | 3,60 | 3,65 | 3,73 | 3,68 | 3,66 |
| P13 | 3,69 | 3,62 | 3,66 | 3,70 | 3,60 | 3,60 | 3,76 | 3,64 | 3,70 | 3,61 | 3,60 |
| P14 | 3,64 | 3,69 | 3,58 | 3,68 | 3,73 | 3,60 | 3,75 | 3,66 | 3,58 | 3,74 | 3,76 |
| P15 | 3,69 | 3,64 | 3,71 | 3,67 | 3,74 | 3,77 | 3,61 | 3,62 | 3,67 | 3,67 | 3,72 |
| P16 | 3,67 | 3,63 | 3,63 | 3,71 | 3,60 | 3,57 | 3,57 | 3,70 | 3,66 | 3,58 | 3,61 |
| P17 | 3,66 | 3,69 | 3,60 | 3,76 | 3,63 | 3,65 | 3,62 | 3,63 | 3,69 | 3,67 | 3,71 |
| P18 | 3,69 | 3,65 | 3,69 | 3,64 | 3,70 | 3,59 | 3,57 | 3,76 | 3,69 | 3,70 | 3,68 |
| P19 | 3,66 | 3,65 | 3,68 | 3,71 | 3,67 | 3,57 | 3,76 | 3,74 | 3,63 | 3,74 | 3,61 |
| P20 | 3,69 | 3,61 | 3,71 | 3,60 | 3,67 | 3,58 | 3,75 | 3,77 | 3,63 | 3,73 | 3,76 |
| P21 | 3,65 | 3,68 | 3,76 | 3,59 | 3,71 | 3,58 | 3,64 | 3,75 | 3,75 | 3,67 | 3,76 |
| P22 | 3,66 | 3,65 | 3,75 | 3,73 | 3,73 | 3,69 | 3,68 | 3,74 | 3,60 | 3,68 | 3,65 |
| Rata2 | 3,68 | 3,66 | 3,67 | 3,67 | 3,68 | 3,65 | 3,67 | 3,69 | 3,67 | 3,65 | 3,67 |
| P1 | 3,64 | 3,60 | 3,77 | 3,69 | 3,68 | 3,63 | 3,67 | 3,75 | 3,71 | 3,66 | 3,62 |
| P2 | 3,68 | 3,63 | 3,69 | 3,72 | 3,67 | 3,59 | 3,71 | 3,65 | 3,59 | 3,67 | 3,77 |
| P3 | 3,69 | 3,66 | 3,62 | 3,65 | 3,76 | 3,57 | 3,66 | 3,58 | 3,62 | 3,75 | 3,62 |
| P4 | 3,68 | 3,66 | 3,74 | 3,74 | 3,68 | 3,59 | 3,66 | 3,61 | 3,63 | 3,70 | 3,67 |
| P5 | 3,66 | 3,61 | 3,70 | 3,73 | 3,58 | 3,75 | 3,69 | 3,68 | 3,68 | 3,65 | 3,59 |
| P6 | 3,73 | 3,62 | 3,67 | 3,76 | 3,73 | 3,57 | 3,60 | 3,57 | 3,62 | 3,61 | 3,66 |
| P7 | 3,68 | 3,71 | 3,69 | 3,75 | 3,70 | 3,72 | 3,69 | 3,62 | 3,65 | 3,73 | 3,76 |
| P8 | 3,68 | 3,70 | 3,61 | 3,60 | 3,71 | 3,68 | 3,64 | 3,74 | 3,57 | 3,68 | 3,75 |
| P9 | 3,69 | 3,71 | 3,75 | 3,67 | 3,73 | 3,65 | 3,69 | 3,70 | 3,57 | 3,62 | 3,59 |
| P10 | 3,66 | 3,72 | 3,67 | 3,67 | 3,64 | 3,73 | 3,71 | 3,64 | 3,65 | 3,69 | 3,69 |
| P11 | 3,60 | 3,63 | 3,76 | 3,76 | 3,57 | 3,58 | 3,72 | 3,68 | 3,65 | 3,73 | 3,68 |
| P12 | 3,64 | 3,72 | 3,71 | 3,66 | 3,63 | 3,59 | 3,67 | 3,64 | 3,72 | 3,62 | 3,77 |
| P13 | 3,73 | 3,65 | 3,77 | 3,67 | 3,63 | 3,72 | 3,62 | 3,76 | 3,70 | 3,67 | 3,76 |
| P14 | 3,66 | 3,73 | 3,63 | 3,68 | 3,58 | 3,75 | 3,59 | 3,76 | 3,62 | 3,62 | 3,64 |
| P15 | 3,71 | 3,69 | 3,68 | 3,73 | 3,74 | 3,59 | 3,67 | 3,74 | 3,74 | 3,59 | 3,63 |
| Rata2 | 3,64 | 3,67 | 3,70 | 3,70 | 3,67 | 3,65 | 3,67 | 3,67 | 3,65 | 3,67 | 3,68 |

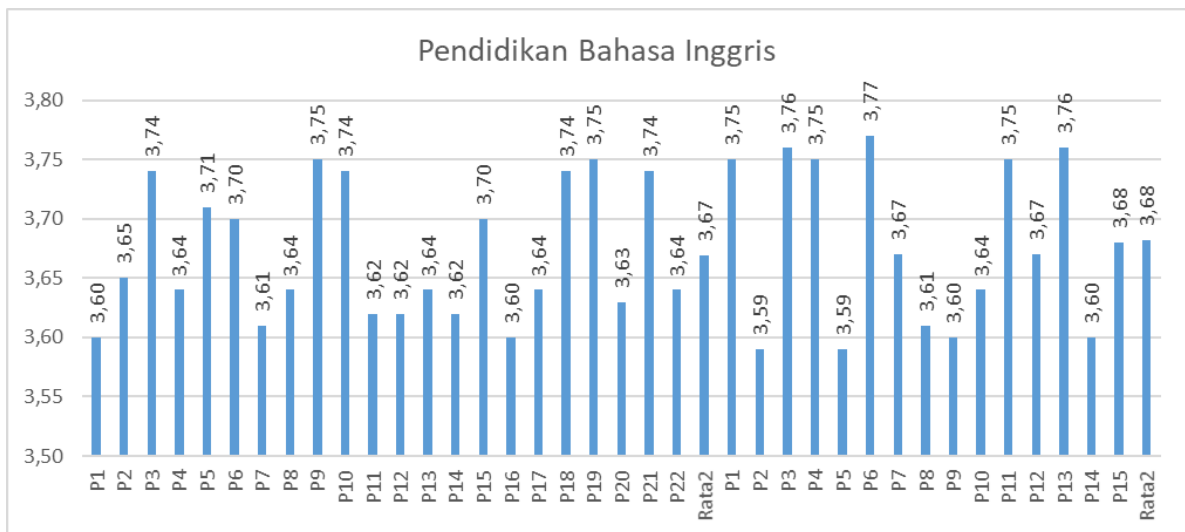
2. Fakultas Bisnis dan Humaniora



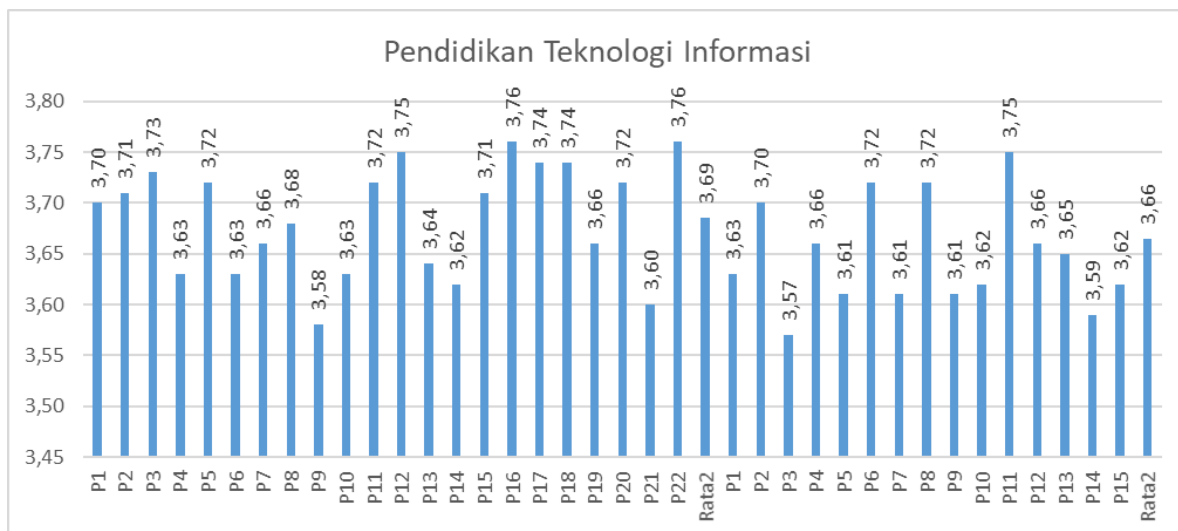
Gambar 3. 12 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Sistem Akuntansi D3



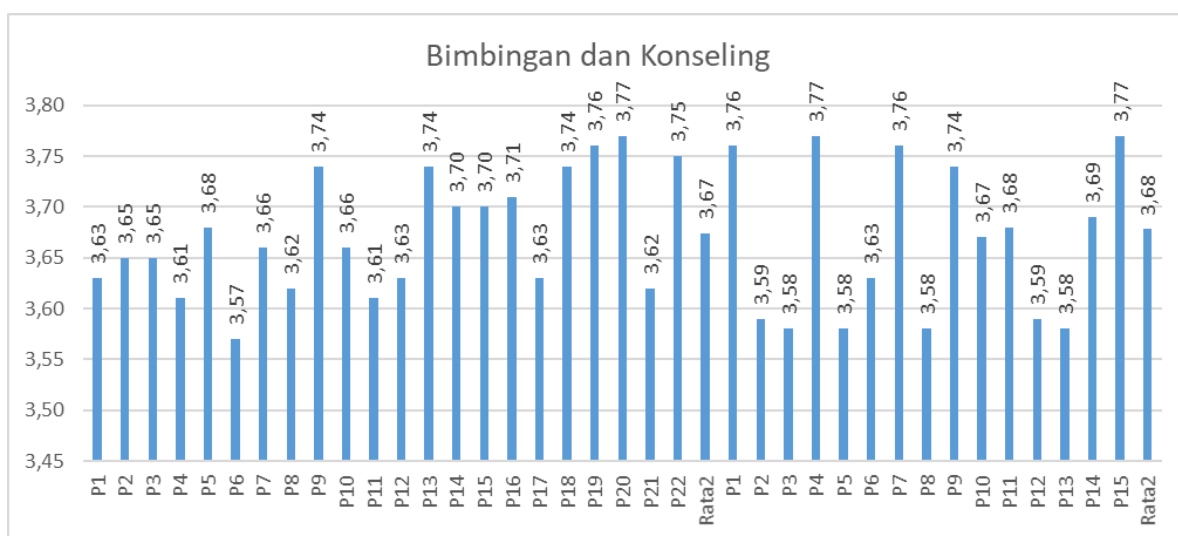
Gambar 3. 13 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Ilmu Komunikasi



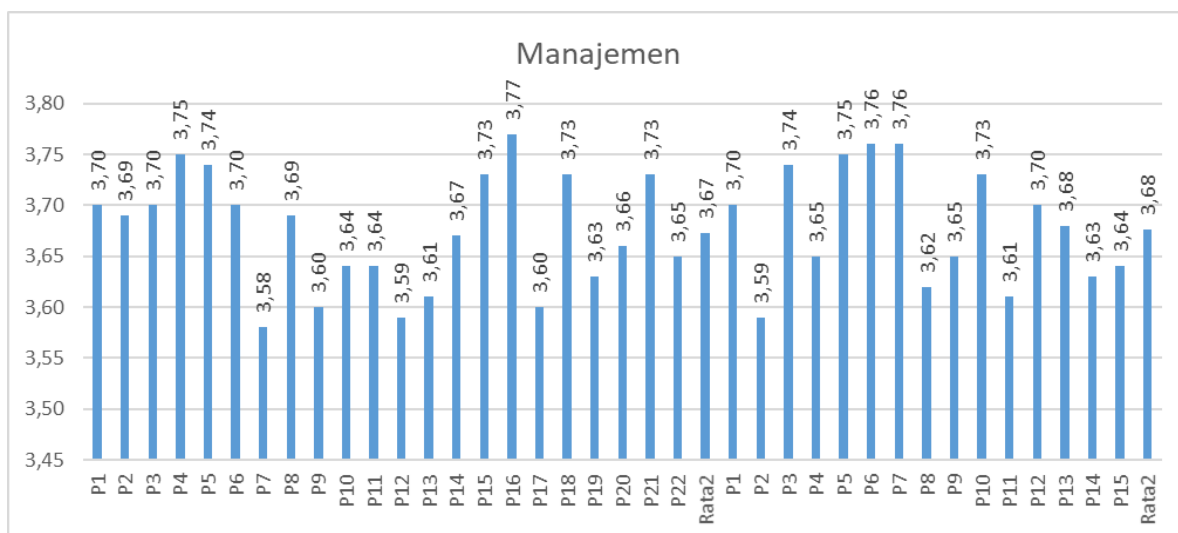
Gambar 3. 14 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris



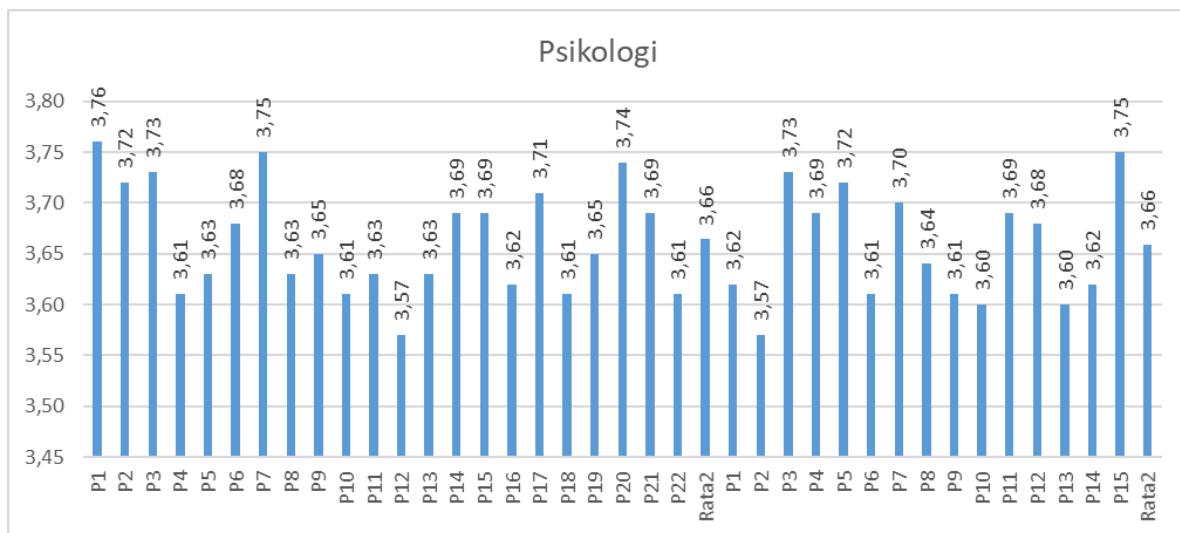
Gambar 3. 15 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi



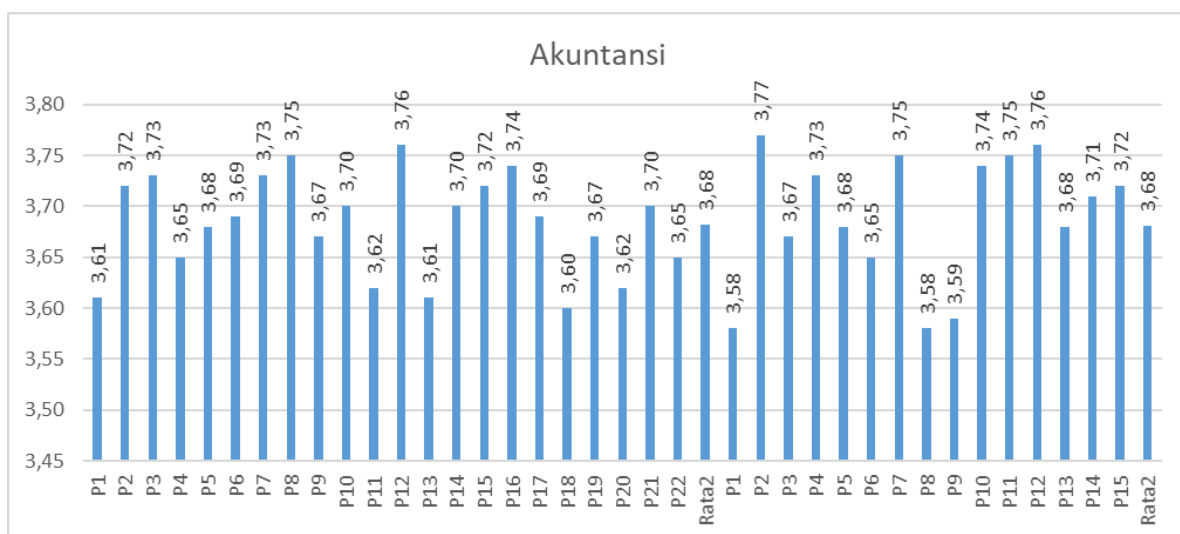
Gambar 3. 16 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Bimbingan dan Konseling



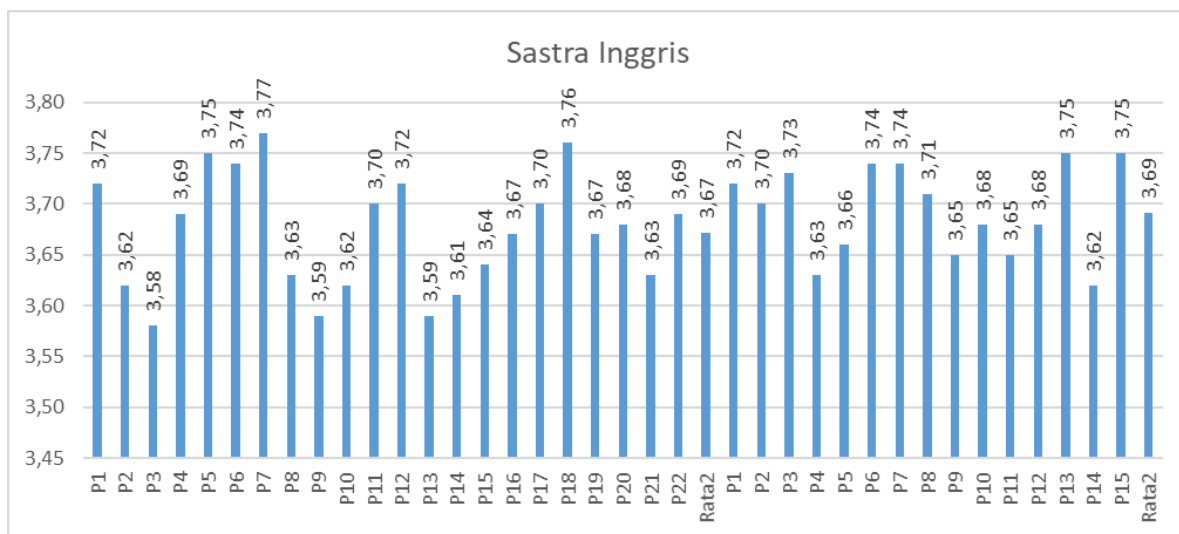
Gambar 3. 17 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Manajemen



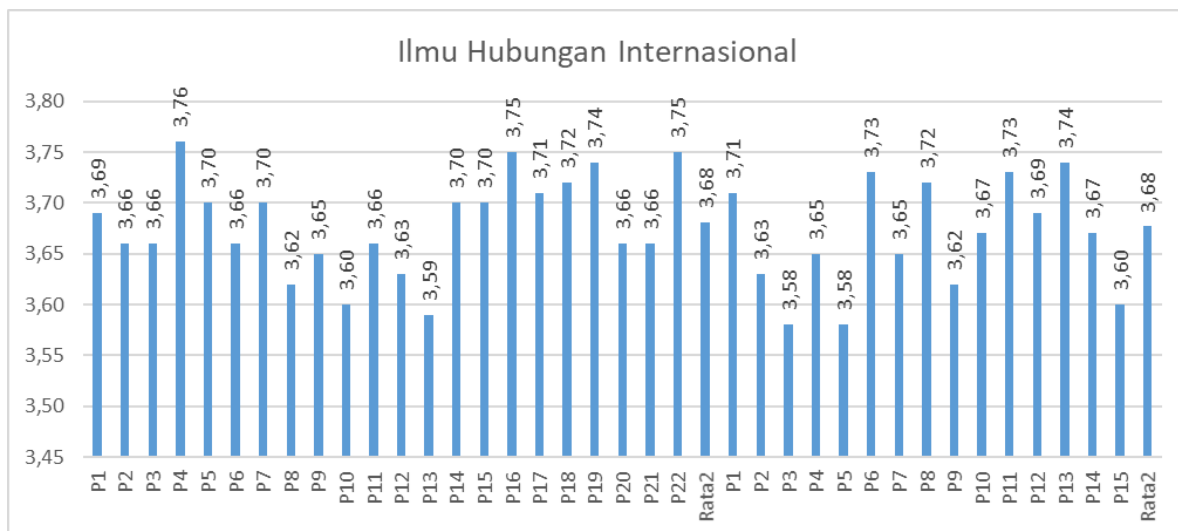
Gambar 3.18 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Psikologi



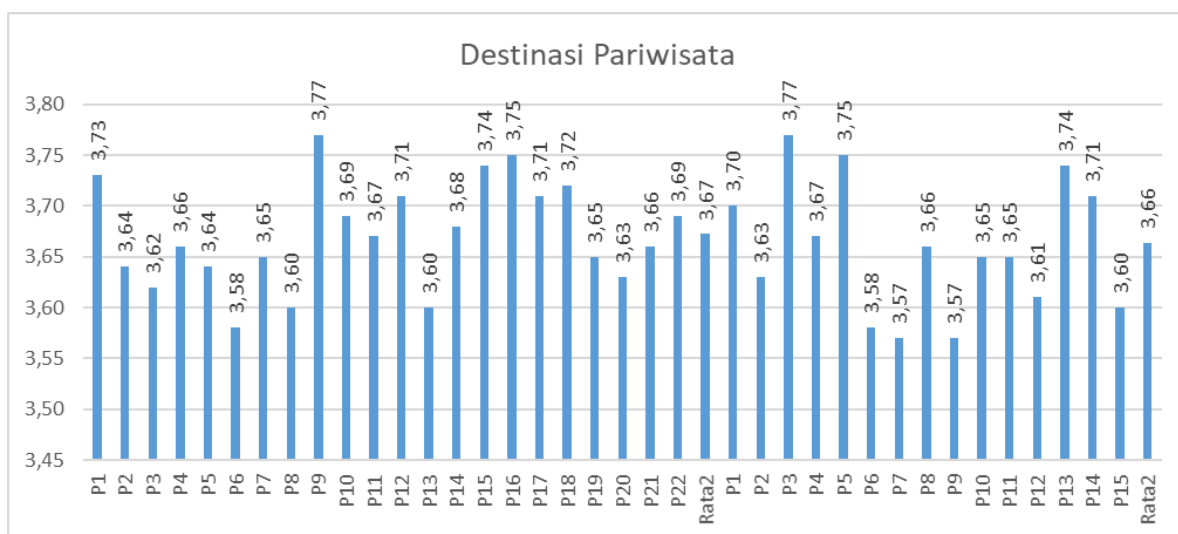
Gambar 3.19 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Akuntansi



Gambar 3.20 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Sastra Inggris



Gambar 3. 11 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Ilmu Hubungan Internasional



Gambar 3. 22 Hasil Survei Kinerja SDM Program Studi Destinasi Pariwisata D4

Tabel 3. 2 Hasil Rerata Survei Kinerja SDM Seluruh Prodi dari Fakultas Bisnis dan Humaniora

| Aspek | Akuntansi D3 | Ilmu Komunikasi | Pendidikan Bahasa Inggris | Pendidikan Teknologi Informasi | Bimbingan dan Konseling | Manajemen | Psikologi | Akuntansi | Sastra Inggris | Ilmu Hubungan Internasional | Destinasi Pariwisata |
|--------------|--------------|-----------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-----------------------------|----------------------|
| P1 | 3,76 | 3,75 | 3,60 | 3,70 | 3,63 | 3,70 | 3,76 | 3,61 | 3,72 | 3,69 | 3,73 |
| P2 | 3,71 | 3,61 | 3,65 | 3,71 | 3,65 | 3,69 | 3,72 | 3,72 | 3,62 | 3,66 | 3,64 |
| P3 | 3,77 | 3,76 | 3,74 | 3,73 | 3,65 | 3,70 | 3,73 | 3,73 | 3,58 | 3,66 | 3,62 |
| P4 | 3,59 | 3,58 | 3,64 | 3,63 | 3,61 | 3,75 | 3,61 | 3,65 | 3,69 | 3,76 | 3,66 |
| P5 | 3,70 | 3,73 | 3,71 | 3,72 | 3,68 | 3,74 | 3,63 | 3,68 | 3,75 | 3,70 | 3,64 |
| P6 | 3,77 | 3,64 | 3,70 | 3,63 | 3,57 | 3,70 | 3,68 | 3,69 | 3,74 | 3,66 | 3,58 |
| P7 | 3,60 | 3,58 | 3,61 | 3,66 | 3,66 | 3,58 | 3,75 | 3,73 | 3,77 | 3,70 | 3,65 |
| P8 | 3,58 | 3,65 | 3,64 | 3,68 | 3,62 | 3,69 | 3,63 | 3,75 | 3,63 | 3,62 | 3,60 |
| P9 | 3,74 | 3,61 | 3,75 | 3,58 | 3,74 | 3,60 | 3,65 | 3,67 | 3,59 | 3,65 | 3,77 |
| P10 | 3,62 | 3,61 | 3,74 | 3,63 | 3,66 | 3,64 | 3,61 | 3,70 | 3,62 | 3,60 | 3,69 |
| P11 | 3,71 | 3,57 | 3,62 | 3,72 | 3,61 | 3,64 | 3,63 | 3,62 | 3,70 | 3,66 | 3,67 |
| P12 | 3,62 | 3,63 | 3,62 | 3,75 | 3,63 | 3,59 | 3,57 | 3,76 | 3,72 | 3,63 | 3,71 |
| P13 | 3,65 | 3,75 | 3,64 | 3,64 | 3,74 | 3,61 | 3,63 | 3,61 | 3,59 | 3,59 | 3,60 |
| P14 | 3,70 | 3,64 | 3,62 | 3,62 | 3,70 | 3,67 | 3,69 | 3,70 | 3,61 | 3,70 | 3,68 |
| P15 | 3,68 | 3,71 | 3,70 | 3,71 | 3,70 | 3,73 | 3,69 | 3,72 | 3,64 | 3,70 | 3,74 |
| P16 | 3,59 | 3,61 | 3,60 | 3,76 | 3,71 | 3,77 | 3,62 | 3,74 | 3,67 | 3,75 | 3,75 |
| P17 | 3,63 | 3,61 | 3,64 | 3,74 | 3,63 | 3,60 | 3,71 | 3,69 | 3,70 | 3,71 | 3,71 |
| P18 | 3,60 | 3,62 | 3,74 | 3,74 | 3,74 | 3,73 | 3,61 | 3,60 | 3,76 | 3,72 | 3,72 |
| P19 | 3,67 | 3,72 | 3,75 | 3,66 | 3,76 | 3,63 | 3,65 | 3,67 | 3,67 | 3,74 | 3,65 |
| P20 | 3,67 | 3,74 | 3,63 | 3,72 | 3,77 | 3,66 | 3,74 | 3,62 | 3,68 | 3,66 | 3,63 |
| P21 | 3,61 | 3,66 | 3,74 | 3,60 | 3,62 | 3,73 | 3,69 | 3,70 | 3,63 | 3,66 | 3,66 |
| P22 | 3,70 | 3,57 | 3,64 | 3,76 | 3,75 | 3,65 | 3,61 | 3,65 | 3,69 | 3,75 | 3,69 |
| Rata2 | 3,67 | 3,65 | 3,67 | 3,69 | 3,67 | 3,67 | 3,66 | 3,68 | 3,67 | 3,68 | 3,67 |
| P1 | 3,73 | 3,59 | 3,75 | 3,63 | 3,76 | 3,70 | 3,62 | 3,58 | 3,72 | 3,71 | 3,70 |
| P2 | 3,67 | 3,58 | 3,59 | 3,70 | 3,59 | 3,59 | 3,57 | 3,77 | 3,70 | 3,63 | 3,63 |
| P3 | 3,64 | 3,70 | 3,76 | 3,57 | 3,58 | 3,74 | 3,73 | 3,67 | 3,73 | 3,58 | 3,77 |
| P4 | 3,58 | 3,77 | 3,75 | 3,66 | 3,77 | 3,65 | 3,69 | 3,73 | 3,63 | 3,65 | 3,67 |
| P5 | 3,76 | 3,68 | 3,59 | 3,61 | 3,58 | 3,75 | 3,72 | 3,68 | 3,66 | 3,58 | 3,75 |
| P6 | 3,74 | 3,69 | 3,77 | 3,72 | 3,63 | 3,76 | 3,61 | 3,65 | 3,74 | 3,73 | 3,58 |
| P7 | 3,71 | 3,61 | 3,67 | 3,61 | 3,76 | 3,76 | 3,70 | 3,75 | 3,74 | 3,65 | 3,57 |
| P8 | 3,72 | 3,61 | 3,61 | 3,72 | 3,58 | 3,62 | 3,64 | 3,58 | 3,71 | 3,72 | 3,66 |
| P9 | 3,65 | 3,66 | 3,60 | 3,61 | 3,74 | 3,65 | 3,61 | 3,59 | 3,65 | 3,62 | 3,57 |
| P10 | 3,63 | 3,62 | 3,64 | 3,62 | 3,67 | 3,73 | 3,60 | 3,74 | 3,68 | 3,67 | 3,65 |
| P11 | 3,57 | 3,67 | 3,75 | 3,75 | 3,68 | 3,61 | 3,69 | 3,75 | 3,65 | 3,73 | 3,65 |
| P12 | 3,63 | 3,69 | 3,67 | 3,66 | 3,59 | 3,70 | 3,68 | 3,76 | 3,68 | 3,69 | 3,61 |
| P13 | 3,63 | 3,67 | 3,76 | 3,65 | 3,58 | 3,68 | 3,60 | 3,68 | 3,75 | 3,74 | 3,74 |
| P14 | 3,58 | 3,74 | 3,60 | 3,59 | 3,69 | 3,63 | 3,62 | 3,71 | 3,62 | 3,67 | 3,71 |
| P15 | 3,63 | 3,72 | 3,68 | 3,62 | 3,77 | 3,64 | 3,75 | 3,72 | 3,75 | 3,60 | 3,60 |
| Rata2 | 3,66 | 3,66 | 3,68 | 3,66 | 3,68 | 3,68 | 3,66 | 3,68 | 3,69 | 3,68 | 3,66 |

Berdasarkan hasil survei, seluruh aspek penilaian kinerja SDM memperoleh nilai rata-rata di atas 3,6 yang menunjukkan bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Teknologi Yogyakarta berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa dosen dan tenaga kependidikan telah melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Universitas.

Capaian pada berbagai aspek penilaian menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Universitas Teknologi Yogyakarta memiliki tingkat profesionalisme, kompetensi, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama yang baik dalam mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik maupun nonakademik. Selain itu, aspek komunikasi, responsivitas, dan kualitas pelayanan juga memperoleh penilaian yang sangat baik, yang mencerminkan kemampuan SDM dalam memberikan layanan yang efektif kepada seluruh sivitas akademika.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa kinerja SDM Universitas Teknologi Yogyakarta berada pada kategori sangat baik. Capaian ini mencerminkan komitmen

universitas dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi. Meskipun demikian, upaya peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pelayanan perlu terus dilakukan secara berkelanjutan agar kinerja dosen dan tenaga kependidikan dapat terus meningkat serta mampu menjawab tuntutan dan perkembangan dunia pendidikan tinggi yang semakin dinamis.

D. Rekomendasi Bagi Universitas Teknologi Yogyakarta

Berdasarkan hasil survei yang menunjukkan bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan berada pada kategori sangat baik, Universitas Teknologi Yogyakarta disarankan untuk:

1. Mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang profesional, disiplin, dan berorientasi pada mutu.
2. Meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan.
3. Melaksanakan evaluasi kinerja secara berkala sebagai dasar perbaikan dan peningkatan kualitas SDM.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
5. Memberikan apresiasi kepada SDM yang berprestasi guna meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
6. Menindaklanjuti hasil survei sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu dan pengembangan institusi secara berkelanjutan.

Rekomendasi tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia serta memperkuat pencapaian visi dan misi Universitas Teknologi Yogyakarta.

BAB IV

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Survei Kinerja SDM Universitas Teknologi Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen dan tenaga kependidikan berada pada kategori **sangat baik**, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata seluruh aspek penilaian yang berada di atas 3,60. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen dan tenaga kependidikan telah melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya secara profesional serta mampu mendukung penyelenggaraan kegiatan akademik dan nonakademik dengan baik.

Capaian tersebut mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki kemampuan pelayanan dan kerja sama yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan institusi. Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa Universitas Teknologi Yogyakarta telah memiliki SDM yang berkualitas dan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan tinggi. Meskipun demikian, upaya pengembangan kompetensi dan peningkatan kualitas kinerja perlu terus dilakukan secara berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian yang telah diperoleh.

- 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

