



**Survey Kepuasan Dosen FISH  
terhadap  
Kepuasan Layanan Pengembangan dan  
Pengelolaan SDM**

A photograph of a large, dark grey stone wall serving as a faculty sign. At the top center is the UNESA logo. Below it, the text 'FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM' is written in large, raised, metallic letters. Underneath that, 'Universitas Negeri Surabaya' is written in a smaller, similar font. At the base of the wall, the letters 'FISH' are embedded in a decorative mosaic pattern.

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM**  
**Universitas Negeri Surabaya**

**UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM  
2021**

**LAPORAN**  
**KEPUASAN LAYANAN PENGELOLAAN DAN**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**(Responden Dosen)**



**UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUKUM**  
**GUGUS PENJAMINAN MUTU**  
**2021**

## Halaman Pengesahan

Menyatakan bahwa Laporan Kepuasan Dosen Fakultas Ilmu Hukum dan Sosial Terhadap Pengelolaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Surabaya dibuat dengan sebenarnya

Mengetahui,  
Ketua Gugus Penjaminan Mutu



Dr. Muzayanah, S.T., M.T

Surabaya, 26 November 2021

Divisi Data dan Sistem Informasi



Galih W. Pradana. S.A.P., M.Si

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Divisi Pengelolaan Data dan Sistem Informasi adalah salah satu bagian di Gugus Penjaminan Mutu yang bertugas membantu pelaksanaan penjaminan mutu dengan model PPEPP (Perencanaan Mutu, Pelaksanaan Mutu, Evaluasi Mutu, Pengendalian Mutu, Peningkatan Mutu). Salah satu tugas dari divisi ini adalah melakukan Survei Kepuasan Layanan Pelanggan yang saat ini merupakan kebutuhan dan tuntutan dari Akreditasi Prodi dan Akreditasi Perguruan Tinggi.

Beberapa survei yang dilakukan adalah survei kepuasan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan oleh GPM agar mutu pelaksanaan kegiatan terevaluasi secara periodik. Survei ini dilakukan secara online dan dilakukan setelah kegiatan berakhir. Hasil survei ini akan ditindaklanjuti dengan rapat evaluasi yang hasilnya digunakan untuk peningkatan layanan kegiatan selanjutnya.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan meningkatkan mutu pelayanan di FISH Unesa maka diperlukan adanya survei kepuasan kepada mahasiswa, dosen, dan tendik. Hal diperlukan untuk mengetahui variabel apa yang harus ditingkatkan dan dipertahankan kualitasnya. Pengisian kuesioner terdiri dari mengisi harapan dan kenyataan terhadap pelayanan yang dirasakan tahun 2021.

### 1.2. Permasalahan

- a. Apakah terdapat perbedaan secara statistik antara harapan dan kenyataan berdasarkan analisa data hasil survei kepuasan dosen FISH Unesa terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia Tahun 2021.
- b. Bagaimana hasil perbandingan antara harapan dan kenyataan kepuasan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan survei kepuasan dosen FISH Unesa Tahun 2021 dengan menggunakan analisis gap.
- c. Bagaimana analisis perbandingan antara harapan dan kenyataan kepuasan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan survei kepuasan dosen FISH Unesa Tahun 2021 dengan menggunakan pendekatan metode *Importance-Performance Analysis* (IPA).

### **1.3. Tujuan**

Mengetahui kualitas kepuasan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia berdasarkan survei kepuasan dosen FISH Unesa Tahun 2021 berdasarkan analisis statistik uji beda, analisis gap dan analisis IPA.

### **1.4. Sistematika Laporan**

Sistematika pada Laporan ini adalah Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, permasalahan, tujuan, dan sistematika laporan. Pada Bab II berisi tentang metode survei terdiri dari jenis dan rancangan survei, variabel, definisi operasional, instrumen survei, metode yang digunakan, dan pengolahan data. Bab III berisi tentang Hasil dan Pembahasan, dan Bab IV berisi tentang kesimpulan.

## **BAB II**

### **METODE SURVEI**

#### **2.1. Jenis dan Rancangan Pelaksanaan Survei**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih karena dapat memberikan deskripsi atau gambaran kuantitatif tren, sikap, dan pendapat dari populasi terhadap variabel dengan mempelajari sampel (Johnson & Christensen, 2014); (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian ini menggunakan rancangan cross sectional yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel bebas dengan variabel bergantung dengan melakukan pengukuran pada saat yang sama (*point time approach*). Saat yang sama artinya tiap subyek hanya diobservasi satu kali dan variabel subyek dilakukan pada saat observasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah kuesioner.

#### **2.2. Definisi Operasional**

Beberapa definisi operasional adalah sebagai berikut:

- a. Konsumen adalah semua dosen yang menggunakan layanan manajemen Unesa tahun 2021.
- b. Harapan konsumen adalah dosen yang memperoleh pelayanan layanan manajemen Unesa tahun 2021.
- c. Kepuasan konsumen adalah pengakuan konsumen mengenai layanan manajemen Unesa tahun 2021.
- d. Kualitas pelayanan yang akan diteliti adalah harapan dan kenyataan konsumen terhadap *reliability* (keandalan), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangible* (keberwujudan).

#### **2.3. Instrumen Survei**

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis tentang harapan dan kenyataan konsumen untuk dijawab. Instrumen kuesioner terdiri dari 5 aspek utama yaitu *reliability* (keandalan), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangible* (keberwujudan).

## 2.4. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan adalah Metode *Service Quality Servqual* (Parasuraman et al., 1985), dimensi karakteristik kualitas pelayanan tersebut adalah:

1. *Tangibles* (Nyata) Yaitu meliputi penampilan fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi.
2. *Reliability* (Keandalan) yaitu kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan.
3. *Responsiveness* (Daya Tanggap) Yaitu keinginan para staf untuk membentuk para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
4. *Assurance* (Jaminan) Mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan.
5. *Empathy* (Empati) Meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan pelanggan.

Tahap selanjutnya adalah dengan menggunakan metode *Importance Performance Analysis* yang pertama kali diperkenalkan oleh (Martilla & James, 1977) dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara persepsi konsumen/pelanggan dengan prioritas peningkatan kualitas produk/jasa yang dikenal juga dengan *Quadrant Analysis*.

## 2.5. Pengolahan Data

### a. Analisa Gap dan Tingkat Kesesuaian (Tki)

Tingkat kepuasan konsumen dijelaskan dengan menggunakan analisis kesenjangan (gap). Analisis ini membandingkan mean antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh konsumen dari dimensi pelayanan yaitu *reliability* (keandalan), *responsiveness* (ketanggapan), *assurance* (jaminan), *empathy* (empati), dan *tangible* (keberwujudan). Kepuasan paling tinggi terjadi apabila kenyataan melampaui harapan yaitu pada saat pelayanan yang diberikan maksimal (4) sedangkan harapan minimal adalah (1). Adapun rumus untuk menghitung gap adalah :

$$\text{Gap} = \text{Kenyataan} - \text{Harapan}$$

Sedangkan untuk tingkat kesesuaian (Tki) antara Harapan dan Kenyataan dapat menggunakan formulasi :

$$\text{Tki} = (\text{Kenyataan}/\text{Harapan}) \times 100\%$$

*Gap Score* menunjukkan kesenjangan antara kenyataan dan harapan (Parasuraman et al., 1985). Hal ini menunjukkan adanya masalah ketidaksesuaian antara harapan pelanggan dan kenyataan yang dirasakannya. Jika *gap score* bernilai positif (+) menunjukkan bahwa kenyataan dapat memenuhi harapan pelanggan, sebaliknya jika nilai *gap* adalah negatif (-) menunjukkan bahwa harapan pelanggan belum terpenuhi (Parasuraman et al., 1988).

#### **b. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis statistik. Uji ini dilakukan dengan memasukkan rata-rata kenyataan dan harapan dari setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak sehingga dapat ditentukan uji statistik selanjutnya yang akan digunakan. Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk sampel besar (lebih dari 50 responden) atau Shapiro-Wilk untuk sampel kecil (kurang dari 50 responden). Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal (data parametrik) dan dapat dianalisis dengan paired t-test. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal (data non-parametrik) dan dapat dianalisis menggunakan uji Wilcoxon.

#### **c. Uji Wilcoxon**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang bermakna atau tidak dari kenyataan dan harapan yang diteliti sehingga dapat ditentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima. Apabila hasil yang didapatkan terjadi perbedaan yang signifikan maka  $H_0$  ditolak tetapi apabila perbedaan yang terjadi tidak signifikan maka  $H_0$  diterima. Uji paired t-test dilakukan jika dua data yang dibandingkan terdistribusi normal atau uji Wilcoxon jika minimal dari salah satu yang dibandingkan tidak terdistribusi normal dapat dari kenyataan dan harapan.

#### **d. Diagram Kartesius**

Diagram kartesius menjabarkan tingkat pernyataan ke dalam empat bagian dimana dengan diagram ini dapat ditentukan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen yang kemudian dapat diprioritaskan bagi perusahaan untuk ditingkatkan lebih lanjut.



## BAB III

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Analisis Statistik

Survey dilakukan dengan mengambil responden adalah Dosen Universitas Negeri Surabaya yang dilakukan secara acak melalui *Single Sign On* (SSO) . Data yang didapatkan sebesar 951 responden. Jumlah sampel ini sudah memenuhi syarat kecukupan sampel dengan menggunakan rumus Slovin . Jika jumlah populasi Dosen di Unesa adalah 1045 dan diasumsikan error yang ditoleransi sebesar 5%, maka sampel minimal yang harus terpenuhi adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{105}{1 + (112)(0.05^2)} = 82,03 \approx 82$$

Dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden, maka syarat kecukupan data sudah terpenuhi.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian asumsi normalitas sebagai prasyarat untuk melakukan uji beda mean antara Harapan dan Kenyataan. Hipotesis didefinisikan sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Data mengikuti Distribusi Normal

H<sub>1</sub> : Data tidak mengikuti Distribusi Normal

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Harapan	Kenyataan
N		151	151
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,7556	3,1947
	Std. Deviation	,43014	,52368
Most Extreme Differences	Absolute	,397	,155
	Positive	,285	,155
	Negative	-,397	-,095
Test Statistic		,397	,155
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 3.1. Hasil Uji Normalitas Data

Dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, maka dari Gambar 3.1 dapat dilihat bahwa nilai asymtotik atau p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis adalah Tolak  $H_0$  yang artinya data tidak mengikuti distribusi Normal.

Uji Wilcoxon merupakan alternatif metode pengujian 2 sampel berpasangan selain pengujian dengan paired t test. Jika sampel memenuhi asumsi distribusi normal maka dapat digunakan pendekatan uji statistic parametrik dengan uji t sampel berpasangan, sedangkan jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, maka bisa mengujikan Uji Wilcoxon. Dari hasil pengujian normalitas, diperoleh kesimpulan bahwa data hasil survey tidak memenuhi asumsi distribusi normal, dengan demikian digunakan pendekatan nonparametrik uji sign Wilcoxon.

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kenyataan - Harapan	Negative Ranks	108 <sup>a</sup>	56,14	6063,00
	Positive Ranks	2 <sup>b</sup>	21,00	42,00
	Ties	41 <sup>c</sup>		
	Total	151		

a. Kenyataan < Harapan

b. Kenyataan > Harapan

c. Kenyataan = Harapan

Test Statistics <sup>a</sup>	
Kenyataan - Harapan	
Z	-8,993 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Gambar 3.2. Hasil uji Wilcoxon

Berdasarkan hasil Uji Wilcoxon menggunakan SPSS for Windows 26 diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 sehingga dapat dinyatakan Tolak  $H_0$  dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada perbedaan antara nilai Harapan dan Kenyataan

$H_1$  : Ada perbedaan antara nilai Harapan dan Kenyataan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara harapan dan kenyataan kepuasan dosen terhadap layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Unesa pada tahun 2021.

### 3.2. Analisis Gap dan Tingkat Kesesuaian

Hasil perhitungan kenyataan, harapan, analisis gap, dan kualitas layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Unesa pada tahun 2021 dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Hasil perhitungan Kenyataan, Harapan, Analisis Gap, dan Kualitas Pelayanan Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia FISH Unesa Tahun 2021.

<b>Dimensi</b>	<b>Kode</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Kenyataan</b>	<b>Harapan</b>	<b>GAP</b>	<b>Tki (%)</b>
<i>Reliability</i> (Kredibilitas)	P1	Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku	3,09	3,00	0,09	97,13
	P2	Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik	3,00	3,72	-0,72	80,75
		<b>Mean</b>	<b>3,04</b>	<b>3,36</b>	<b>-0,31</b>	<b>88,94</b>
<i>Assurance</i> (Tanggung Jawab)	P3	Kesesuaian pelaksanaan orientasi dan penempatan dosen dan tendik dengan unit kerja	3,16	3,76	-0,60	83,98
	P4	Evaluasi kinerja dosen dan tendik dilakukan melalui mekanisme yang transparan	3,33	3,77	-0,44	88,25
		<b>Mean</b>	<b>3,25</b>	<b>3,77</b>	<b>-0,52</b>	<b>86,11</b>
<i>Responsiveness</i> (Adil )	P5	Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen	3,07	3,73	-0,66	82,42
	P6	Pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb	3,25	3,77	-0,52	86,12
		<b>Mean</b>	<b>3,16</b>	<b>3,75</b>	<b>-0,59</b>	<b>84,27</b>

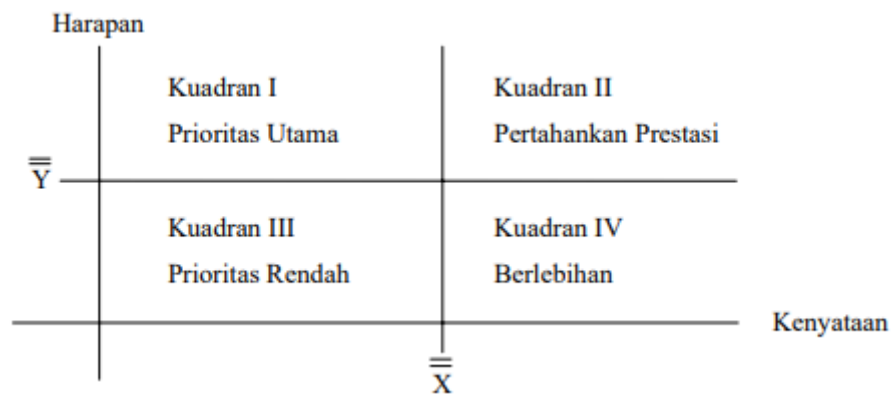
Dimensi	Kode	Pernyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)
Empathy (Akuntabilitas)	P7	Pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas	3,27	3,78	-0,51	86,51
	P8	Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja	3,13	3,77	-0,64	82,98
		<b>Mean</b>	<b>3,20</b>	<b>3,78</b>	<b>-0,58</b>	<b>84,75</b>
Tangible (Transparan)	P9	Aksesibilitas dan kemudahan dalam mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen	3,39	3,77	-0,38	89,82
	P10	Kualitas sarana dan prasaran penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan	3,19	3,76	-0,58	84,68
		<b>Mean</b>	<b>3,29</b>	<b>3,77</b>	<b>-0,48</b>	<b>87,25</b>
		<b>Grand Mean</b>	<b>3,19</b>	<b>3,68</b>	<b>(0,50)</b>	<b>86,26</b>

Berdasarkan hasil perhitungan *Gap Score* pada tabel 3.1 , menunjukkan bahwa terdapat satu dimensi yang bernilai positif. Dimensi dengan gap positif tersebut *Reliability* dengan variabel P1 yaitu Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku, nilai gap pada variabel tersebut adalah 0,09. Dengan demikian maka terdapat 9 variabel yang memiliki gap negatif. Dimensi dengan gap negatif terbesar adalah aspek *responsiveness* dan *empathy*. Pada dimensi *responsiveness* terdapat variabel P5 dan P6 yang berturut-turut memiliki nilai gap - 0,66 dan -0,52. Faktor pertama adalah kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen dan faktor kedua adalah pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb. Menurut responden tingkat kesesuaian dengan harapan yang dirasakan adalah sebesar 82.42% dan 86.12%. Sedangkan aspek *empathy* yang memiliki *gap score* sebesar -0.58, pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas mendapatkan nilai gap -0.51 dan pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja mendapatkan nilai gap -0.64, dengan tingkat kesesuaian dengan harapan sebesar 84.75%. Tetapi secara keseluruhan, total kesesuaian

antara kenyataan dan harapan yang dirasakan oleh responden untuk proses layanan Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia FISH Unesa Tahun 2021 adalah sebesar 86.26%.

### 3.3. Analisis Kuadran (IPA)

Analisis kuadran atau *Importance Performance Analysis* (IPA) adalah sebuah teknik analisis deskriptif yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kinerja penting apa yang harus ditunjukkan oleh suatu organisasi dalam memenuhi kepuasan para pengguna jasa mereka (konsumen). Secara umum, model diagram kuadran dapat ditunjukkan pada gambar 3.3.



Gambar 3.3. Diagram Kartesius (Supranto, 2001)

Adapun interpretasi dari masing-masing kuadran pada gambar 3.3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kuadran I (Prioritas Utama)

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan konsumen dan termasuk unsur-unsur jasa yang dianggap sangat penting bagi konsumen. Akan tetapi penyedia pelayanan belum melaksanakannya sesuai dengan keinginan konsumen, sehingga menimbulkan kekecewaan/rasa tidak puas. Variabel pada kuadran ini perlu menjadi perhatian secara serius.

b. Kuadran II (Pertahankan Prestasi)

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap penting oleh konsumen telah dilaksanakan dengan baik dan dapat memuaskan konsumen, maka kewajiban penyedia jasa harus mempertahankan kinerjanya.

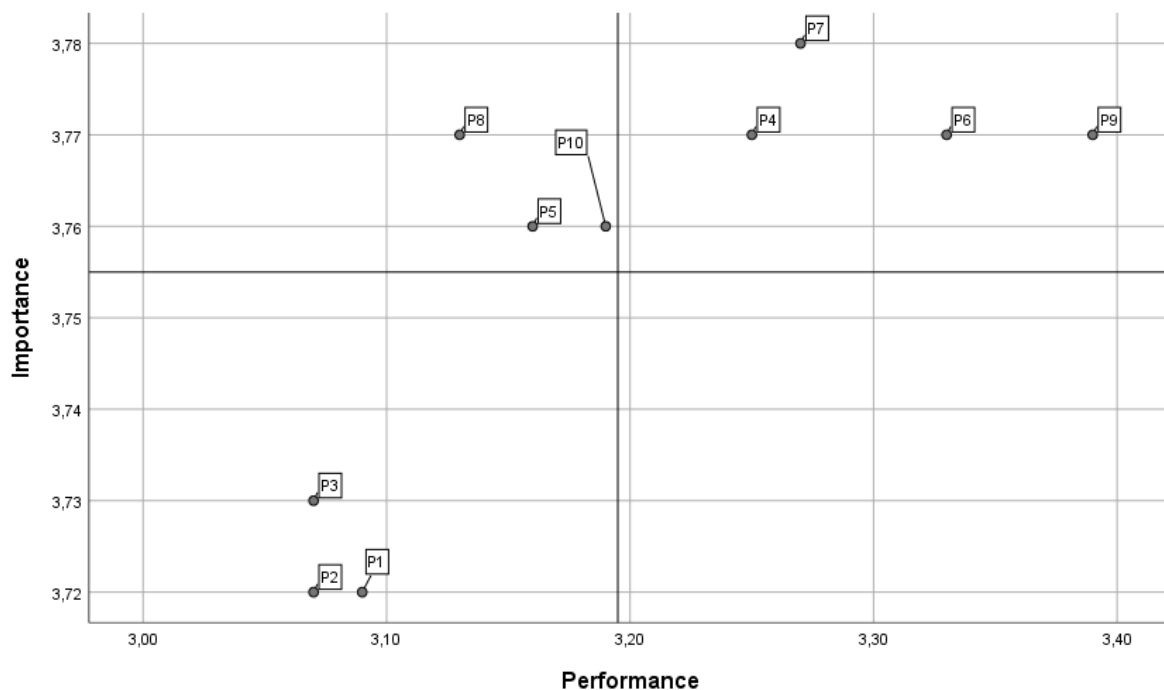
c. Kuadran III (Prioritas Rendah)

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh konsumen dan pelaksanaan oleh penyedia jasa biasa-biasa saja. Variabel yang termasuk dalam kuadran ini tidak perlu dipersoalkan walau tidak memuaskan konsumen karena konsumen tidak menganggap sangat penting

d. Kuadran IV (Berlebihan)

Kuadran ini menunjukkan faktor-faktor yang dianggap kurang penting oleh konsumen tetapi telah dijalankan dengan sangat baik oleh penyedia jasa.

Berdasarkan interpretasi setiap kuadran tersebut, selanjutnya hasil perhitungan rata-rata Harapan dan Kenyataan pada tabel 3.1 diplot dalam diagram kartesius seperti pada gambar 3.4.



Gambar 3.4.

Diagram Kartesius Survei Kepuasan Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia FISH Unesa Tahun 2021

Berdasarkan visualisasi dari diagram kartesius hubungan antara indikator harapan dan kenyataan yang sudah dinilai oleh reponden dosen , ditemukan variabel yang berada pada daerah kuadran I adalah P5, P8 dan P10. Hal ini berarti, terdapat tiga faktor yang perlu diprioritaskan yang dianggap mendesak dan utama oleh responden. Ketiga faktor tersebut

adalah (1) Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen; (2) Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja dan (3) Kualitas sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi.

Sedangkan pada kuadran II, ditemukan ada variabel P4, P6, P7 dan P9. Variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dianggap penting oleh pengguna dan telah dilaksanakan dengan baik sehingga dapat memuaskan konsumen, maka kewajiban manajemen perguruan tinggi adalah harus mempertahankan kinerja yang selama ini sudah berjalan. Adapun aspek P9 dan P6 masing-masing adalah Aksesibilitas dan kemudahan dalam mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen serta pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb sudah baik dan harus dipertahankan kinerja layanannya.

Sementara itu untuk variabel lainnya yaitu P1, P2, dan P13 terdapat pada kuadran III, artinya tidak perlu dipersoalkan dan sudah sesuai dengan harapan konsumen sehingga tidak terlalu menjadi fokus perhatian dalam perbaikan layanan manajemen selanjutnya.

Pada kuadran IV tidak terdapat variabel satu pun, ini menunjukkan bahwa semua variabel dianggap penting oleh pengguna dan harus dievaluasi untuk perbaikannya.

### 3.4. Rencana Tindak Lanjut

Rencana Tindak Lanjut pelayanan manajemen adalah sebagai berikut:

Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)	Rencana Tindak Lanjut	Pihak Terkait
<i>Reliability</i> (Kredibilitas)	P1	Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku ( <i>reliability</i> )	3,09	3,00	0,09	97,13	<b>Meningkatkan</b> pelaksanaan perencanaan dosen sesuai SOP.	- Dekan - Wadek 2
	P2	Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik ( <i>reliability</i> )	3,00	3,72	-0,72	80,74	<b>Meningkatkan</b> transparansi dalam hal rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen	- Dekan - Wadek 2
<i>Responsiveness/Adil</i> (P2)	P5	Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen ( <i>responsiveness</i> )	3,16	3,76	-0,60	83,98	<b>Meningkatkan</b> kompetensi tendik dalam proses kenaikan pangkat	- Dekan - Wadek 2
	P6	Pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb ( <i>responsiveness</i> )	3,33	3,77	-0,44	88,25	<b>Mendorong</b> dosen untuk lebih aktif dalam meningkatkan kompetensi baik di bidang akademik maupun non akademik	- Dekan - Wadek 2



Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)	Rencana Tindak Lanjut	Pihak Terkait
<i>Assurance</i> (Tanggung Jawab)	P3	Kesesuaian pelaksanaan orientasi dan penempatan dosen dan tendik dengan unit kerja ( <i>assurance</i> )	3,07	3,73	-0,66	82,42	<b>Meninjau kembali</b> kesesuaian dengan kompetensi dosen	- Dekan - Wadek 2
	P4	Evaluasi kinerja dosen dan tendik dilakukan melalui mekanisme yang transparan ( <i>assurance</i> )	3,25	3,77	-0,52	86,12	<b>Mengevaluasi</b> kinerja dosen dan memberikan <i>reward and punishment</i>	
<i>Empathy</i> (Akuntabilitas)	P7	Pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas ( <i>Empathy</i> )	3,27	3,78	-0,51	86,51	<b>Meningkatkan</b> pengawasan kinerja dosen khususnya karya atau publikasi dosen <b>Meningkatkan</b> koordinasi dengan Kajur/Kaprodi terkait publikasi dosen	- Dekan - Wadek 2 - Kajur/Kaprodi
	P8	Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja ( <i>Empathy</i> )	3,13	3,77	-0,64	82,98	<b>Memberikan</b> penugasan kepada dosen secara berimbang	- Dekan - Wadek 2
<i>Tangible</i> (Transparan)	P9	Aksesibilitas dan kemudahan dalam	3,39	3,77	-0,38	89,82	<b>Meningkatkan</b> pemahaman	- Dekan - Wadek 2

Dimensi	P	Penyataan	Kenyataan	Harapan	GAP	Tki (%)	Rencana Tindak Lanjut	Pihak Terkait
		mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen (SIMBKD, SIMSKP, SIMUNA, dsb) (Tangible)					dosen dalam penggunaan beberapa sistem informasi (SIM BKD, SIM SKP, SIMUNA dan beberapa sistem yang lain)	
	P10	Kualitas sarana dan prasaran penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi ( <i>Tangible</i> )	3,19	3,76	-0,58	84,68	<b>Meningkatkan</b> kualitas sarana dan prasarana penunjang dalam tridharma perguruan tinggi.	- Dekan - Wadek 2
	Mean	Mean kelima dimensi	3,19	3,68	(0,50)	86,26		

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa layanan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Unesa pada tahun 2021 terhadap perspektif dosen adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat perbedaan yang signifikan antara Harapan dan Kenyataan berdasarkan hasil uji Wilcoxon dengan nilai signifikansi  $< 5\%$  dan menyimpulkan menolak  $H_0$ .
- b. Perbedaan yang signifikan berdasarkan analisis gap ditemukan bahwa ada gap yang cukup besar pada variabel P1 dan P2 yang berturut-turut memiliki nilai gap - 0,53 dan -0,52. Faktor pertama adalah keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku dan faktor kedua adalah ketidakpuasan terhadap proses rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik. Menurut responden tingkat kesesuaian dengan harapan yang dirasakan adalah sebesar 85.98% dan 86.17%. Tetapi secara keseluruhan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan sebesar 88.3%.
- c. Tidak ditemukan variabel yang berada pada daerah kuadran IV, hal ini berarti bahwa semua variabel dianggap penting oleh pengguna dan harus dievaluasi untuk perbaikannya. Di Kuadran I terdapat tiga variabel yaitu P5, P8 dan P10. Hal ini berarti, terdapat tiga faktor yang perlu diprioritaskan yang dianggap mendesak dan utama oleh responden. Ketiga faktor tersebut adalah (1) Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen; (2) Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan transparan dalam peningkatan kinerja dan (3) Kualitas sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi. Sedangkan pada kuadran II, ditemukan ada variabel P9 dan P6. Variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang dianggap penting oleh pengguna dan telah dilaksanakan dengan baik sehingga dapat memuaskan konsumen, maka kewajiban manajemen perguruan tinggi adalah harus mempertahankan kinerja yang selama ini sudah berjalan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Johnson, R. B., & Christensen, R. (2014). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Martilla, J. A., & James, J. C. (1977). Importance Performance Analysis. *Journal of Marketing*, *41*(1), 77–79.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, *49*(4), 41–50.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, *64*(1), 12–40.
- Supranto, J. (2001). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikan Pangsa Pasar*. Rineka Cipta.

## Lampiran

### Instrumen Kepuasan Layanan Pengelolaan Pengembangan SDM (Kriteria 4)

#### PETUNJUK

Mohon diisi dengan memberi tanda centang (√) pada “Harapan atas jawaban” dan “Kenyataan yang ada” di lapangan secara riil.

No.	Pernyataan	Harapan atas jawaban				Kenyataan yang ada			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	Keterlaksanaan perencanaan kebutuhan dosen dan tendik sesuai dengan SOP yang berlaku ( <i>reliability</i> )								
2	Rekrutmen, seleksi dan pemberhentian dosen dan tendik ( <i>reliability</i> )								
3	Kesesuaian pelaksanaan orientasi dan penempatan dosen dan tendik dengan unit kerja ( <i>assurance</i> )								
4	Evaluasi kinerja dosen dan tendik dilakukan melalui mekanisme yang transparan ( <i>assurance</i> )								
5	Kemudahan dalam proses kenaikan pangkat dosen ( <i>responsiveness</i> )								
6	Pemberian kesempatan mengembangkan karir melalui pelatihan/seminar/studi lanjut/dsb ( <i>responsiveness</i> )								
7	Pengawasan kinerja oleh atasan dalam peningkatan produktifitas ( <i>empathy</i> )								
8	Pemberian remunerasi yang jelas, adil dan								

No.	Pernyataan	Harapan atas jawaban				Kenyataan yang ada			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
	transparan dalam peningkatan kinerja ( <i>empathy</i> )								
9	Aksesibilitas dan kemudahan dalam mengakses sistem informasi mengenai kinerja dosen (SIMBKD, SIMSKP, SIMUNA, dsb) ( <i>tangible</i> )								
10	Kualitas sarana dan prasaran penunjang dalam pelaksanaan tridarma Perguruan Tinggi ( <i>tangible</i> )								