



**LAPORAN STUDI KEPUASAN PEGAWAI  
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA  
TAHUN 2021**



**SATUAN PENJAMINAN MUTU INTERNAL  
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA  
TAHUN 2021**

## KATA PENGANTAR

Sebagai sebuah lembaga pendidikan vokasi, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda (Politani Samarinda) terus berupaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan strategi yang penting karena merekalah yang mengelola penyelenggaraan pendidikan. Salah satu langkah awal yang penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melakukan survei kepuasan pegawai untuk mengetahui sejauh mana pegawai dalam lingkup Politani Samarinda merasa puas dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

Survei kepuasa pegawai mengukur tingkat kepuasan pegawai dalam lima aspek yaitu sejauh mana pegawai merasa pekerjaannya menantang, menerima ganjaran yang pantas, memiliki kondisi kerja yang mendukung, memiliki rekan kerja yang mendukung, dan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya.

Hasil dari survei kepuasan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Politani Samarinda dalam mengelola dan mengembangkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Lebih lanjut, hasil dari survei kepuasan ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda dalam pengambilan keputusan-keputusan strategisnya demi untuk mewujudkan visi dan misi Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

Samarinda, Mei 2021

Ketua SPMI



Ernita Obeth, M. Agribus., Ph.D

NIP.197705242002122001

# DAFTAR ISI

COVER .....	1
KATA PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	3
DAFTAR GAMBAR .....	4
DAFTAR TABEL .....	5
BAB I PENDAHULUAN .....	6
BAB II METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA .....	7
2.1. RUANG LINGKUP KEGIATAN .....	7
2.2. TAHAPAN SURVEY .....	7
2.3. KERANGKA PEMIKIRAN SURVEI KEPUASAN PEGAWAI .....	8
2.4. PELAKSANAAN SURVEY .....	8
2.4.1. Populasi .....	8
2.4.2. Sampel .....	8
2.4.3. Metode Pengumpulan Data dari Sampel .....	8
2.4.4. Metode Analisis Data .....	9
2.4.5. Bentuk Penulisan dan Penyajian Laporan Hasil Kajian .....	9
2.5. WAKTU PELAKSANAAN .....	9
BAB III HASIL PEREKAMAN RESPONDEN KEPUASAN PEGAWAI .....	11
3.1. SEBARAN RESPONDEN LINGKUNGAN POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA .....	11
3.1.1. Berdasarkan Status Ikatan Pekerjaan .....	11
3.1.2. Berdasarkan Status Pekerjaan .....	11
3.2. KEPUASAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA .....	12
3.2.1. Aspek Penilaian – Kerja yang Secara Mental Menantang .....	12
3.2.2. Aspek Penilaian – Imbalan yang Pantas .....	13
3.2.3. Aspek Penilaian – Kondisi Kerja yang Mendukung .....	14
3.2.4. Aspek Penilaian – Rekan Kerja yang Mendukung .....	15
3.2.5. Aspek Penilaian – Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan .....	17
BAB IV PENUTUP .....	19

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.	Konsep Pelaksanaan Survei Kepuasan Pegawai .....	7
Gambar 2.3.	Kerangka Pemikiran Survei Kepuasan Pegawai .....	8
Gambar 3.1.1.	Sebaran Responden Berdasarkan Status Ikatan Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	11
Gambar 3.1.2.	Sebaran Responden Berdasarkan Status Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	12
Gambar 3.2.1.	Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Kerja yang Secara Mental Menantang di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.....	13
Gambar 3.2.2.	Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Imbalan yang Pantas di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	14
Gambar 3.2.3.	Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Kondisi Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	15
Gambar 3.2.4.	Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Rekan Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	16
Gambar 3.2.5.	Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	18

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.	Fase Survei dan Tugas Utama .....	7
Tabel 2.4.4.	Rentang Skor dan Tingkat Kepuasan .....	9
Tabel 2.5.	Jadwal Aktivitas Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021 .....	9
Tabel 3.2.1.	Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Kerja yang Secara Mental Menantang di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	13
Tabel 3.2.2.	Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Imbalan yang Pantas di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda ...	14
Tabel 3.2.3.	Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Kondisi Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	15
Tabel 3.2.4.	Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Rekan Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	16
Tabel 3.2.5.	Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda .....	17

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Politeknik Pertanian Negeri Samarinda (Politani Samarinda) dengan visinya untuk menjadi institusi pendidikan vokasi yang unggul secara komparatif dan kompetitif bertaraf nasional dan internasional terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada para pemangku kepentingan. Salah satu pemangku kepentingan yang penting adalah karyawan atau pegawai mengingat perannya yang vital sebagai penggerak seluruh kegiatan dan program dalam lingkup Politani Samarinda.

Survei kepuasan pegawai dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai dalam berbagai lini dan unit di Politani Samarinda. Hasil survei ini menjadi salah satu dasar utama bagi pihak pengelola dalam pembuatan kebijakan-kebijakan khususnya menyangkut pegawai dalam rangka mewujudkan visi dan misi Politani Samarinda. Dalam survey kepuasan tahun 2021 ini, ada lima aspek yang diukur yaitu sejauh mana pegawai merasa pekerjaannya menantang, menerima ganjarang yang pantas, memiliki kondisi kerja yang mendukung, memiliki rekan kerja yang mendukung, dan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan kepribadiannya.

Secara keseluruhan, laporan ini terbagi dalam empat bab. Bab I merupakan pendahuluan, Bab II menjelaskan tentang metode pengumpulan data dan analisa data. Bab III menguraikan hasil survei dan Bab IV Penutup

## BAB II

### METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

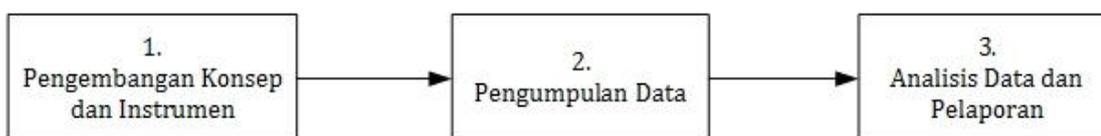
#### 2.1. RUANG LINGKUP KEGIATAN

Ruang Lingkup Kegiatan Survei Kepuasan Pegawai ini terdiri dari:

1. Pemahaman tingkat kepuasan pegawai Politeknik Pertanian Negeri Samarinda pada setiap aspek penilaian.
2. Penggalan strategi peningkatan kepuasan pegawai Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

#### 2.2. TAHAPAN SURVEY

Secara umum, pelaksanaan survei kepuasan mahasiswa ini dilakukan melalui tiga tahapan, seperti ditampilkan pada Gambar 2.2 di bawah ini. Tabel 2.2 menampilkan detail dari kegiatan Survei Kepuasan Pegawai yang ditampilkan pada diagram.



**Gambar 2.2.** Konsep Pelaksanaan Survei Kepuasan Pegawai

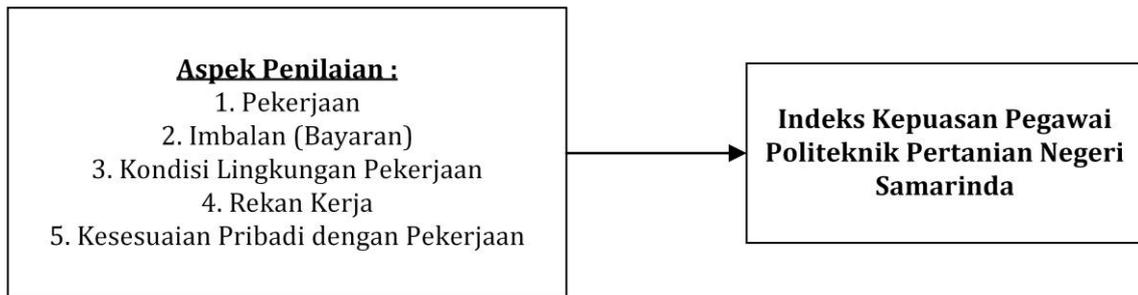
**Tabel 2.2.** Fase Survei dan Tugas Utama

Fase	Tugas Pekerjaan Utama	Waktu
1. Pengembangan Konsep dan Instrumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penetapan Tujuan Survei</li> <li>• Rancangan Survei</li> <li>• Konsep teknis untuk melaksanakan survei</li> <li>• Perumusan butir penilaian kuisisioner dan respon</li> <li>• Membuat format daftar kuisisioner</li> <li>• Melakukan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan dalam kuisisioner</li> </ul>	2 bulan
2. Koleksi Data	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Training team survei</li> <li>• Pendistribusian dan pengumpulan kuisisioner (oleh tim SPMI)</li> <li>• Memastikan partisipasi yang tinggi dari pegawai pada masing-masing bidang pekerjaan dan setiap status kepegawaiannya (Sosialisasi Kegiatan dan Progres Respondensi)</li> </ul>	1 bulan
3. Analisa Data dan Pelaporan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penetapan sistem kode untuk tanggapan</li> <li>• Pemasukan data dan mengedit data (Kontrol Kualitas)</li> <li>• Analisa data</li> <li>• Persiapan Laporan Survei Kepuasan</li> </ul>	2 bulan

Fase	Tugas Pekerjaan Utama	Waktu
	• Pelaporan dan Publikasi Hasil Survei	

### 2.3. KERANGKA PEMIKIRAN SURVEI KEPUASAN PEGAWAI

Dalam melaksanakan studi kepuasan pegawai di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, ditentukan beberapa aspek penilaian yang menjadi kerangka pemikiran dalam survei kepuasan pegawai. Berikut adalah diagram yang menggambarkan kerangka pemikiran survei kepuasan pegawai.



**Gambar 2.3.** Kerangka Pemikiran Survei Kepuasan Pegawai

### 2.4. PELAKSANAAN SURVEY

#### 2.4.1. Populasi

Dalam hal ini populasi dari kegiatan survey kepuasan kepegawaian ini adalah seluruh pegawai pada lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda baik pada semua status pekerjaan (Dosen, PLP, Staf Administrasi Pusat, dan Staf Administrasi Program Studi), ataupun pada semua status ikatan Pekerjaannya (PNS, CPNS, dan Honorer).

#### 2.4.2. Sampel

Dengan mempertimbangkan bahwa seluruh pegawai Politeknik Pertanian Negeri Samarinda sudah begitu luasnya, maka sampel pada studi ini diambil melalui teknik *convenience sampling* yang mewakili setiap kelompok pegawai yang berada pada masing-masing status bidang pekerjaan dan status ikatan pekerjaan. Artinya kuisisioner hanya diisi oleh pegawai Politeknik Pertanian Negeri Samarinda atas dasar kesediaan mereka untuk mengisi kuisisioner.

#### 2.4.3. Metode Pengumpulan Data dari Sampel

Proses pengumpulan data dimulai dengan membuat formulir kuisisioner yang kemudian dibagikan secara *online* kepada seluruh pegawai sebagai responden. Kuisisioner beserta *link*-nya dibuat oleh tim SPMI yang kemudian didistribusikan ke semua bidang pekerjaan yang ada di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Kuisisioner yang dibuat memanfaatkan fasilitas *online* dengan menggunakan layanan *google formulir* sehingga pegawai bisa melakukan pengisian terhadap seluruh pertanyaan tersebut. Analisis deskriptif data hasil survei dilakukan untuk mendapatkan perspektif dari setiap aspek yang diukur. Selain itu data yang didapat dari proses responsensi tersebut diolah menggunakan *software* Microsoft Excel.

#### 2.4.4. Metode Analisis Data

Data skor kepuasan pegawai untuk setiap aspek penilaian diolah untuk memperoleh tingkat kepuasan rata-ratanya. Berikutnya dihitung indeks kepuasan pegawai atas setiap pertanyaan yang diajukan dengan menghitung *grand mean* (rerata dari rata-rata). Kepuasan pegawai ditentukan berdasarkan rentang skor indeks kepuasan sebagai berikut.

**Tabel 2.4.4.** Rentang Skor dan Tingkat Kepuasan

Rentang Skor	Tingkat Kepuasan
1,00 – 1,99	Kurang memuaskan (kurang baik)
2,00 – 2,99	Memuaskan (baik)
3,00 – 4,00	Sangat Memuaskan (sangat baik)

Analisis data menggunakan statistik deskriptif, membuat tabel dan *bar chart*. Nilai rata-rata data disajikan dalam bentuk tabel untuk memperoleh gambaran ringkas tentang tingkat kepuasan pegawai dari aspek penempatan dan kondisi pekerjaan, penempatan pekerjaan, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, serta imbalan yang pegawai terima di lingkungan Politeknik Pertanaian Negeri Samarinda. Grafik disajikan untuk memperoleh kemudahan pemahaman, analisis dan kesimpulan.

Beberapa peraga digunakan untuk:

1. Menggambarkan level kepuasan terhadap beberapa aspek penilaian melalui tabel.
2. Menggambarkan perbandingan antar aspek yang diukur dalam pemeringkatan *bar chart*.

#### 2.4.5. Bentuk Penulisan dan Penyajian Laporan Hasil Kajian

Penulisan hasil kajian dilakukan dengan cara memberikan uraian, konsep, gambar, justifikasi, lampiran-lampiran penunjang.

Penyajian hasil dilakukan dengan melakukan visualisasi dalam bentuk tabel, grafik, sesuai pilihan dan dianjurkan menggunakan diagram radar ataupun histogram grafik.

### 2.5. WAKTU PELAKSANAAN

Waktu pelaksanaan Kegiatan Survei Kepuasan Pegawai pada Tahun 2021 ini mengikuti rincian tugas pekerjaan utama. Jadwal pelaksanaan kegiatan survei tersaji pada Tabel 2.4 di bawah ini.

**Tabel 2.5.** Jadwal Aktivitas Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021

Aktivitas	Tahun 2021 (Bulan ke-)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Fase Pertama: Pengembangan Konsep dan Instrumen</b>												
1. Penetapan Tujuan Survei												
2. Perancangan Survei												
3. Penentuan teknis untuk melaksanakan survei												
4. Perumusan butir penilaian kuisisioner dan respon												

5. Membuat format daftar kuisisioner																			
<b>Fase Kedua: Pengumpulan Data</b>																			
1. Sosialisasi dan penyamaan persepsi kepada Gugus Kendali Mutu Program Studi																			
2. Pendistribusian dan pengumpulan kuisisioner (oleh masing-masing Gugus Kendali Mutu)																			
3. Kontrol partisipasi yang tinggi dari mahasiswa masing-masing Program Studi																			
<b>Fase Ketiga: Analisa Data dan Pelaporan</b>																			
1. Penetapan <i>system code</i> untuk jawaban respon																			
2. Pemasukan data dan mengedit data (Kontrol Kualitas)																			
3. Analisa data																			
4. Persiapan Laporan Survei Kepuasan																			
5. Pelaporan dan Publikasi																			

## BAB III

### HASIL PEREKAMAN RESPONDEN KEPUASAN PEGAWAI

#### 3.1. SEBARAN RESPONDEN LINGKUNGAN POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA

##### 3.1.1. Berdasarkan Status Ikatan Pekerjaan

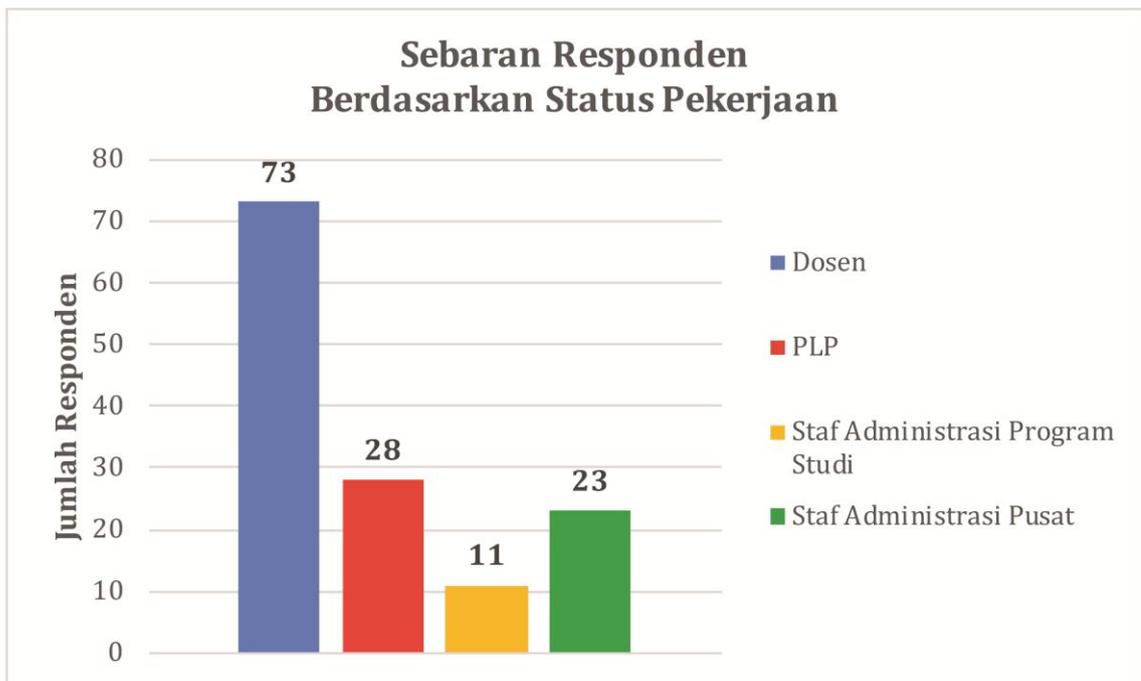
Sebaran responden berdasarkan status ikatan pekerjaan di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, dibagi menjadi 3 kelas, yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil), CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), dan Honorer. Berikut adalah diagram sebaran responden berdasarkan status ikatan pekerjaan pegawai di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.



**Gambar 3.1.1.** Sebaran Responden Berdasarkan Status Ikatan Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

##### 3.1.2. Berdasarkan Status Pekerjaan

Sebaran responden berdasarkan status pekerjaan di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, dibagi menjadi 4 kelas, yaitu Dosen, PLP (Pranata Laboran Pendidikan), Staf Administrasi Program Studi, dan Staf Administrasi Pusat. Berikut adalah diagram sebaran responden berdasarkan status pekerjaan pegawai di lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.



**Gambar 3.1.2.** Sebaran Responden Berdasarkan Status Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

### 3.2. KEPUASAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI SAMARINDA

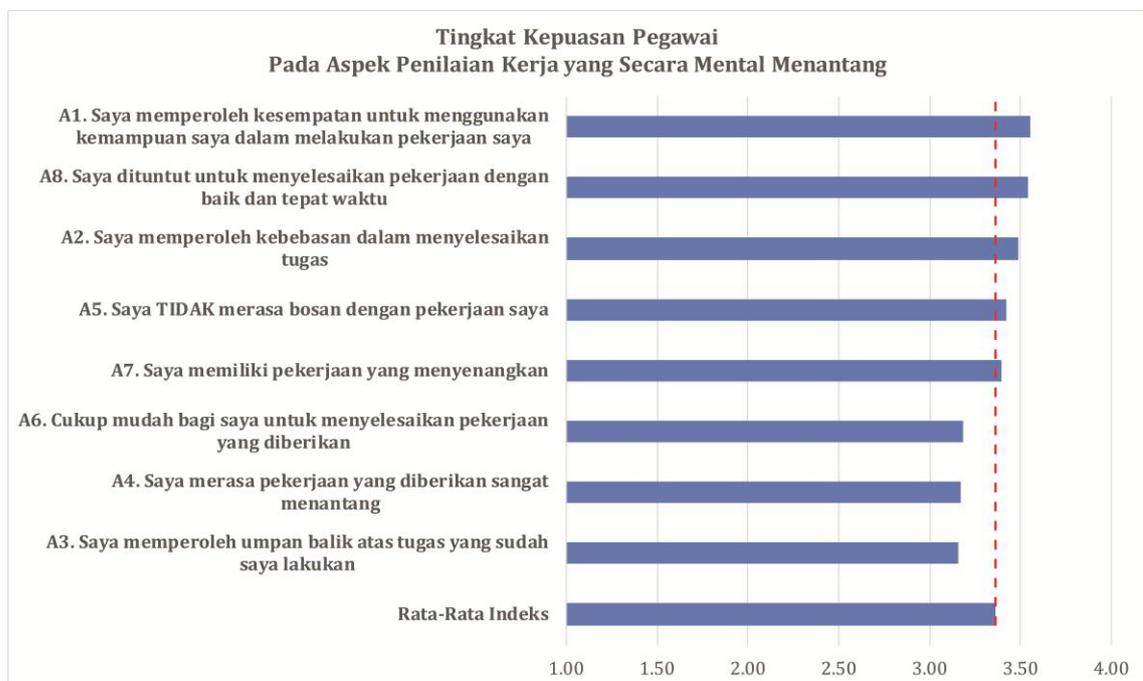
#### 3.2.1. Aspek Penilaian – Kerja yang Secara Mental Menantang

Dari seluruh komponen pada aspek penilaian terhadap Kerja yang Secara Mental Menantang, semua butir penilaian memiliki nilai indeks kepuasan pada kategori Sangat Memuaskan atau 'Sangat Baik' (range 3.00 – 4.00). Rata-rata nilai Indeks Kepuasan pada aspek ini adalah 3.36. Dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “melebihi” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu seperti pada penilaian a) perolehan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dalam pekerjaan; b) tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; c) perolehan kebebasan dalam penyelesaian tugas; d) kondisi tidak bosan dengan pekerjaan; serta e) adanya penilaian pekerjaan yang menyenangkan dari pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Selain itu juga, dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “kurang” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu seperti pada penilaian a) kemudahan penyelesaian pekerjaan yang diberikan; b) kondisi pekerjaan yang diberikan sangat menantang; serta c) perolehan umpan balik atas tugas yang sudah dilakukan. Dari kesimpulan pada aspek penilaian terhadap Kerja yang Secara Mental Menantang, pada periode kedepannya, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda “harus berfokus” pada aspek penilaian yang kurang dari nilai rata-rata indeks. Sehingga pada penilaian kepuasan pegawai pada periode berikutnya, akan dicapai **peningkatan** nilai kepuasan pegawai pada aspek penilaian Kerja yang Secara Mental Menantang.

**Tabel 3.2.1.** Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Kerja yang Secara Mental Menantang di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

NO	BUTIR PENILAIAN	INDEKS
<b>ASPEK PENILAIAN TERHADAP KERJA YANG SECARA MENTAL MENANTANG</b>		
A1	Saya memperoleh kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya dalam melakukan pekerjaan saya	3.56
A2	Saya memperoleh kebebasan dalam menyelesaikan tugas	3.49
A3	Saya memperoleh umpan balik atas tugas yang sudah saya lakukan	3.16
A4	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat menantang	3.17
A5	Saya TIDAK merasa bosan dengan pekerjaan saya	3.42
A6	Cukup mudah bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	3.19
A7	Saya memiliki pekerjaan yang menyenangkan	3.39
A8	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	3.54
<b>RATA-RATA</b>		<b>3.36</b>

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021.



**Gambar 3.2.1.** Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Kerja yang Secara Mental Menantang di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

### 3.2.2. Aspek Penilaian – Imbalan yang Pantas

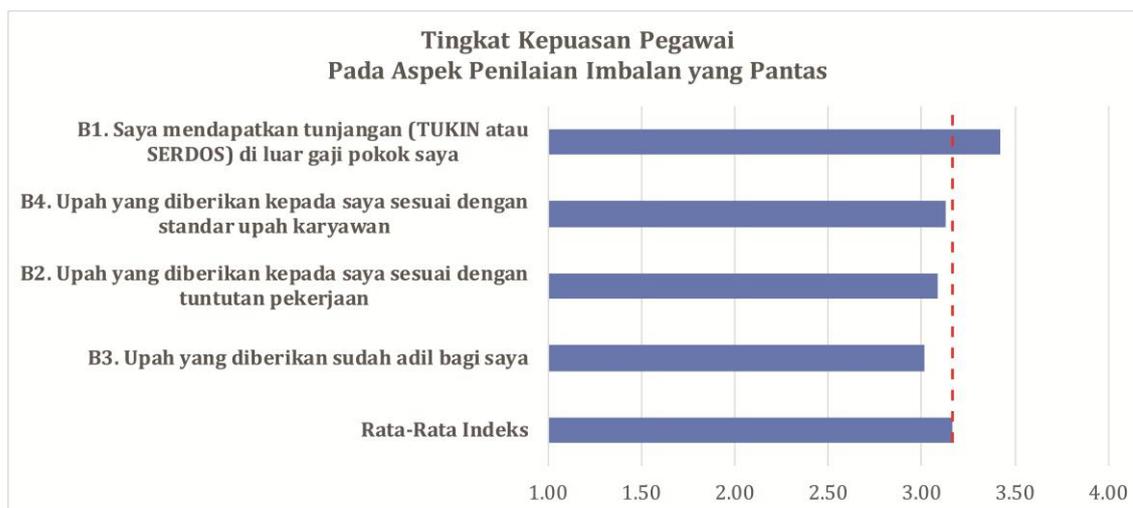
Dari seluruh komponen pada aspek penilaian terhadap Imbalan yang Pantas, semua butir penilaian memiliki nilai indeks kepuasan pada kategori Sangat Memuaskan atau ‘Sangat Baik’ (range 3.00 – 4.00). Rata-rata nilai Indeks Kepuasan pada aspek ini adalah 3.16. Dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat hanya 1 (satu) aspek penilaian yang menunjukkan “melebihi” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu pada penilaian perolehan tunjangan (TUKIN atau SERDOS) di luar gaji pokok dari pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Selain itu juga, dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “kurang” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu seperti pada penilaian a) perolehan upah yang sesuai dengan standar upah

karyawan; b) perolehan upah yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan; serta c) perolehan upah yang diberikan sudah adil bagi pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Dari kesimpulan pada aspek penilaian terhadap Imbalan yang Pantas, pada periode kedepannya Politeknik Pertanian Negeri Samarinda “harus berfokus” pada aspek penilaian yang kurang dari nilai rata-rata indeks. Sehingga pada penilaian kepuasan pegawai pada periode berikutnya, akan dicapai **peningkatan** nilai kepuasan pegawai pada aspek penilaian Imbalan yang Pantas bagi seluruh pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

**Tabel 3.2.2.** Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Imbalan yang Pantas di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

NO	BUTIR PENILAIAN	INDEKS
<b>ASPEK PENILAIAN TERHADAP IMBALAN YANG PANTAS</b>		
B1	Saya mendapatkan tunjangan (TUKIN atau SERDOS) di luar gaji pokok saya	3.42
B2	Upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan	3.09
B3	Upah yang diberikan sudah adil bagi saya	3.01
B4	Upah yang diberikan kepada saya sesuai dengan standar upah karyawan	3.13
<b>RATA-RATA</b>		<b>3.16</b>

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021.



**Gambar 3.2.2.** Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Imbalan yang Pantas di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

### 3.2.3. Aspek Penilaian – Kondisi Kerja yang Mendukung

Dari seluruh komponen pada aspek penilaian terhadap Kondisi Kerja yang Mendukung, semua butir penilaian memiliki nilai indeks kepuasan pada kategori Sangat Memuaskan atau ‘Sangat Baik’ (range 3.00 – 4.00). Rata-rata nilai Indeks Kepuasan pada aspek ini adalah 3.39. Dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “melebihi” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu pada penilaian a) perasaan nyaman dengan lingkungan kerja; b) kondisi lingkungan kerja yang aman; serta c) kondisi lingkungan kerja yang tidak membosankan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Selain itu juga, dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat 1 (satu) aspek

penilaian yang menunjukkan “kurang” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu seperti pada penilaian fasilitas yang diberikan memudahkan pekerjaan pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Dari kesimpulan pada aspek penilaian terhadap Kondisi Kerja yang Mendukung, pada periode kedepannya Politeknik Pertanian Negeri Samarinda “harus berfokus” pada aspek penilaian yang kurang dari nilai rata-rata indeks. Sehingga pada penilaian kepuasan pegawai pada periode berikutnya, akan dicapai **peningkatan** nilai kepuasan pegawai pada aspek penilaian Kondisi Kerja yang Mendukung bagi seluruh pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

**Tabel 3.2.3.** Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Kondisi Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

NO	BUTIR PENILAIAN	INDEKS
<b>ASPEK PENILAIAN TERHADAP KONDISI KERJA YANG MENDUKUNG</b>		
C1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya	3.54
C2	Fasilitas yang diberikan memudahkan saya untuk bekerja	3.09
C3	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman	3.52
C4	Saya memiliki lingkungan kerja yang TIDAK membosankan	3.39
<b>RATA-RATA</b>		<b>3.39</b>

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021.



**Gambar 3.2.3.** Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Kondisi Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

### 3.2.4. Aspek Penilaian – Rekan Kerja yang Mendukung

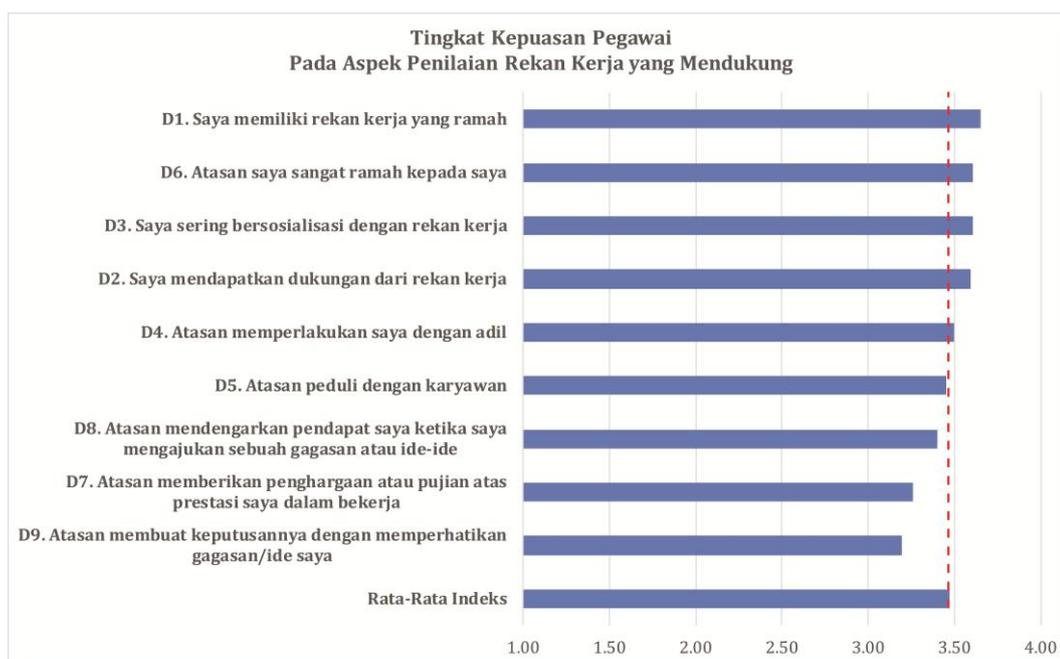
Dari seluruh komponen pada aspek penilaian terhadap Rekan Kerja yang Mendukung, hampir semua butir penilaian memiliki nilai indeks kepuasan pada kategori Memuaskan atau ‘Baik’ (range 2.00 – 2.99). Rata-rata nilai Indeks Kepuasan pada aspek ini adalah 2.94. Dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “melebihi” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu pada penilaian a) kondisi rekan kerja yang ramah; b) kondisi atasan yang sangat ramah; c) kondisi sering bersosialisasi dengan rekan kerja; d) kondisi perolehan dukungan dari rekan kerja; serta e) kondisi perlakuan atasan secara adil kepada pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Selain itu juga, dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “kurang” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu

seperti pada penilaian a) kondisi kepedulian atasan; b) kondisi atasan yang dapat mendengarkan pendapat dalam mengajukan gagasan atau ide; c) kondisi pemberian penghargaan atau pujian dari atasan atas prestasi kerja; serta d) kondisi atasan dalam membuat keputusan dengan memperhatikan gagasan atau ide dari pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Dari kesimpulan pada aspek penilaian terhadap Rekan Kerja yang Mendukung, pada periode kedepannya Politeknik Pertanian Negeri Samarinda “harus berfokus” pada aspek penilaian yang kurang dari nilai rata-rata indeks. Sehingga pada penilaian kepuasan pegawai pada periode berikutnya, akan dicapai **peningkatan** nilai kepuasan pegawai pada aspek penilaian Rekan Kerja yang Mendukung bagi seluruh pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

**Tabel 3.2.4.** Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Rekan Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

NO	BUTIR PENILAIAN	INDEKS
<b>ASPEK PENILAIAN TERHADAP REKAN KERJA YANG MENDUKUNG</b>		
D1	Saya memiliki rekan kerja yang ramah	3.65
D2	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja	3.59
D3	Saya sering bersosialisasi dengan rekan kerja	3.61
D4	Atasan memperlakukan saya dengan adil	3.50
D5	Atasan peduli dengan karyawan	3.45
D6	Atasan saya sangat ramah kepada saya	3.61
D7	Atasan memberikan penghargaan atau pujian atas prestasi saya dalam bekerja	3.26
D8	Atasan mendengarkan pendapat saya ketika saya mengajukan sebuah gagasan atau ide-ide	3.40
D9	Atasan membuat keputusannya dengan memperhatikan gagasan/ide saya	3.19
<b>RATA-RATA</b>		<b>3.47</b>

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021.



**Gambar 3.2.4.** Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Rekan Kerja yang Mendukung di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

### 3.2.5. Aspek Penilaian – Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Dari seluruh komponen pada aspek penilaian terhadap Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan, semua butir penilaian memiliki nilai indeks kepuasan pada kategori Sangat Memuaskan atau 'Sangat Baik' (range 3.00 – 4.00). Rata-rata nilai Indeks Kepuasan pada aspek ini adalah 3.38. Dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “melebihi” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu pada penilaian a) kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan; serta b) Kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Selain itu juga, dari nilai rata-rata indeks tersebut terdapat beberapa aspek penilaian yang menunjukkan “kurang” dari rata-rata indeks aspek penilaian, yaitu seperti pada penilaian a) kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat; b) kondisi tidak merasa kesulitan dengan pekerjaan yang diberikan; serta c) kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dari pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda. Dari kesimpulan pada aspek penilaian terhadap Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan, pada periode kedepannya Politeknik Pertanian Negeri Samarinda “harus berfokus” pada aspek penilaian yang kurang dari nilai rata-rata indeks. Sehingga pada penilaian kepuasan pegawai pada periode berikutnya, akan dicapai **peningkatan** nilai kepuasan pegawai pada aspek penilaian Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan bagi seluruh pegawai di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda.

**Tabel 3.2.5.** Tingkat Kepuasan Pegawai pada Aspek Penilaian Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

<b>NO</b>	<b>BUTIR PENILAIAN</b>	<b>INDEKS</b>
<b>ASPEK PENILAIAN TERHADAP KESESUAIAN KEPERIBADIAN DENGAN PEKERJAAN</b>		
E1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kepribadian saya	3.38
E2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat yang saya miliki	3.34
E3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat yang saya miliki	3.37
E4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	3.44
E5	Saya TIDAK merasa kesulitan dengan pekerjaan yang diberikan	3.36
<b>RATA-RATA</b>		<b>3.38</b>

Sumber: Survei Kepuasan Pegawai Tahun 2021.



**Gambar 3.2.5.** Tingkat Indeks Kepuasan Pegawai Pada Aspek Penilaian Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan di Lingkungan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Hasil survei kepuasan pegawai pada tahun 2021 ini menunjukkan bahwa secara umum, seluruh pegawai dalam lingkup Politeknik Pertanian Negeri Samarinda (Politani Samarinda) merasa puas dengan pekerjaan yang mereka anggap secara mental sangat menantang dan sesuai dengan kepribadian mereka masing-masing. Di sisi lain, seluruh pegawai juga merasakan sangat puas dengan kondisi kerja mereka dan puas dengan rekan-rekan kerja yang dianggap mendukung. Dalam hal kompensasi atau ganjaran, pegawai Politani Samarinda juga merasa sangat puas dengan kompensasi yang mereka terima saat ini.

Keadaan ini perlu terus dipertahankan bahkan ditingkatkan agar kualitas penyelenggaraan pendidikan di Politani Samarinda dapat terus meningkat. Oleh karena itu, diharapkan Politeknik Pertanian Negeri Samarinda dapat terus mengelola sumber daya manusia yang dimiliki saat ini dengan baik demi tercapainya visi dan misi Politani Samarinda.