

**LAPORAN**

***TRACER STUDY***  
**UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**



**Sumber : Pengguna Lulusan**

**PUSAT LAYANAN ALUMNI DAN KARIR**  
**UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO**  
**2015**

## LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN

1. Perguruan Tinggi : Universitas Dian Nuswantoro
2. Lembaga Pelapor : Pusat Layanan Alumni dan Karir
3. Judul Laporan : Pengembangan Sistem Pusat Karir Melalui Studi Penelusuran Alumni

4. Penanggung Jawab

Nama : Dr. Kusni Ingsih, M.M.  
Jabatan : Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Alamat : Jl. Imam Bonjol 207 Semarang  
Telepon : (024) 3517261  
Faks : (024) 3569684  
E-Mail : [kusni@dosen.dinus.ac.id](mailto:kusni@dosen.dinus.ac.id)

5. Ketua Pelaksana

Nama : Dewi Agustini Santoso, M.Kom  
Jabatan : Kepala Pusat Layanan Alumni dan Karir  
Alamat : Jl. Nakula I / 5 -11 Semarang  
Telepon : (024) 3520165  
Mobile Phone : 081 90 4344 790  
Faks : (024) 356984  
E-Mail : [dewi@dsn.dinus.ac.id](mailto:dewi@dsn.dinus.ac.id)

Semarang, 3 Desember 2015

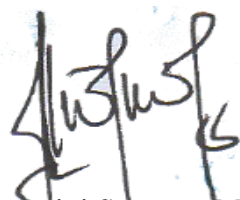
Kepala Pusat Layanan Alumni dan Karir

Mengetahui,

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. Kusni Ingsih, M.M.  
NPP. 0686.11.1992.029



Dewi Agustini Santoso, M.Kom  
NPP. 0686.11.1998.160

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
BAB 1: PENDAHULUAN .....	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Tujuan.....	2
BAB 2 : METODOLOGI.....	3
2.1 Metode.....	3
2.2 Tahap Pelaksanaan .....	3
2.3 Waktu Pelaksanaan .....	3
2.4 Pelaksana Kegiatan .....	4
2.5 Instrumen .....	5
BAB 3: HASIL DAN PEMBAHASAN .....	6
3.1 Responden .....	6
3.2 Profil Perusahaan Responden .....	6
3.3 Prosedur Penerimaan Karyawan.....	7
3.4 Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja Baru.....	8
3.5 Aspek Penting Calon Tenaga Kerja .....	9
3.6 Persepsi Stakeholder Terhadap Lulusan .....	9
3.7 Tingkat Kepuasan .....	10
3.6 Persepsi Stakeholder Terhadap Lulusan .....	10
3.7 Tingkat Kepuasan .....	11
BAB 4 : PENUTUP .....	12
LAMPIRAN .....	13

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga Laporan Kegiatan Tahunan Udinus Career Center Tahun 2015 ini dapat diselesaikan.

Laporan ini kami susun sebagai bentuk tanggungjawab Udinus Career Center atas program kerja yang telah kami susun, dan bertujuan untuk menilai capaian kinerja tahun 2015 serta sebagai dasar untuk merencanakan program kerja tahun 2016.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa tugas-tugas yang kami laksanakan masih belum sempurna, oleh karena itu kami sangat mengharapkan petunjuk, bimbingan dan saran untuk peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.

Demikian Laporan Kegiatan Tahunan Udinus Career Center Tahun 2015 kami sampaikan. Akhir kata, kepada semua pihak yang terlibat dan telah membantu dalam pembuatan Laporan Kegiatan Tahunan ini, kami mengucapkan terima kasih, semoga mendapat limpahan Rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Semarang, 3 Desember 2015

Kepala Pusat Layanan Alumni dan Karir



Dewi Agustini Santoso, M.Kom  
NPP. 0686.11.1998.160

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Dalam rangka mewujudkan visi Universitas Dian Nuswantoro yaitu : **“Menjadi Universitas Pilihan Utama di Bidang Pendidikan dan Kewirausahaan”** dan juga mewujudkan misi Universitas Dian Nuswantoro yaitu :

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas, dan
2. Menumbuhkembangkan kreativitas dan inovasi sivitas akademika yang bermanfaat bagi masyarakat, pemerintah dan dunia usaha

Universitas Dian Nuswantoro secara terprogram melakukan studi pelacakan (*tracer study*) untuk mendapatkan hasil evaluasi kinerja lulusan dengan pihak pengguna lulusan di tempat bekerja. Studi pelacakan lulusan (*tracer study*) dilaksanakan untuk menjaring informasi/masukan dari lulusan Universitas Dian Nuswantoro sebagai salah satu dasar yang sangat penting bagi evaluasi dan pengembangan program studi dalam bidang kurikulum, proses pembelajaran, sarana prasarana dan pelayanan.

Pusat Karir Universitas Dian Nuswantoro didirikan dengan nama Pusat Layanan Karir dan Alumni yang keberadaannya langsung di bawah Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan. Keberadaan Pusat Layanan Karir dan Alumni yang lebih dikenal dengan nama Udinus *Career Center* terpusat di Universitas sehingga seluruh kegiatan yang dilakukan juga mengakomodir seluruh kepentingan program studi maupun fakultas yang ada di Universitas Dian Nuswantoro. Pusat karir Universitas Dian Nuswantoro dibentuk untuk melakukan beberapa aktivitas antara lain :

1. Menjalinkan kerjasama dengan para pengguna lulusan sehingga para lulusan dapat memperoleh informasi lowongan kerja dengan lebih mudah.

2. Publikasi lowongan kerja melalui papan info, sosial media dan website di alamat <http://cc.dinus.ac.id>
3. Menjalin kerjasama dengan pengguna lulusan untuk dapat melakukan secara langsung di Universitas Dian Nuswantoro baik melalui kegiatan *Recruitment On Campus* maupun melalui bursa kerja.
4. Mengumpulkan informasi penelusuran alumni
5. Mengumpulkan informasi kepuasan pengguna lulusan
6. Melakukan pertemuan dengan stakeholder untuk pengembangan kurikulum

Sedangkan kegiatan penelusuran alumni pada tahun sebelumnya dilakukan di masing-masing program studi untuk memenuhi kebutuhan akreditasi. Pada tahun 2015, pusat karir Universitas Dian Nuwantoro untuk pertama kalinya memperoleh Hibah Pengembangan Pusat Karir yang ditujukan untuk kegiatan tracer study sehingga kegiatan ini dilakukan terpusat di tingkat universitas melalui pusat karir.

## **1.2 Tujuan**

Tujuan dari studi pelacakan alumni (*tracer study*) adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh informasi tentang perkembangan kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja untuk bahan evaluasi kurikulum dan penyelenggaraan program studi.
2. Memperoleh umpan balik dari lulusan dan pengguna lulusan tentang kinerja alumni di tempat bekerja.
3. Mengetahui profil pekerjaan dan profesi alumni melalui penelusuran tempat kerja dan bidang kerja alumni.
4. Menggalang dana dan fasilitas dari alumni
5. Membangun jejaring antar program studi dengan pengguna lulusan.
6. Meningkatkan potensi kerjasama antara program studi dengan pengguna lulusan.

## **BAB 2**

### **METODOLOGI**

#### **2.1 Metode**

Kegiatan studi pelacakan dari lulusan maupun pengguna lulusan menggunakan kuesioner *Online*, yang dapat diakses di alamat <http://cc.dinus.ac.id> metode *online* dimaksudkan untuk efisiensi dan efektifitas proses pengisian dan pengiriman data/informasi.

#### **2.2 Tahapan Pelaksanaan**

Kegiatan studi pelacakan lulusan maupun pengguna lulusan berisikan tahapan-tahapan sebagai berikut:

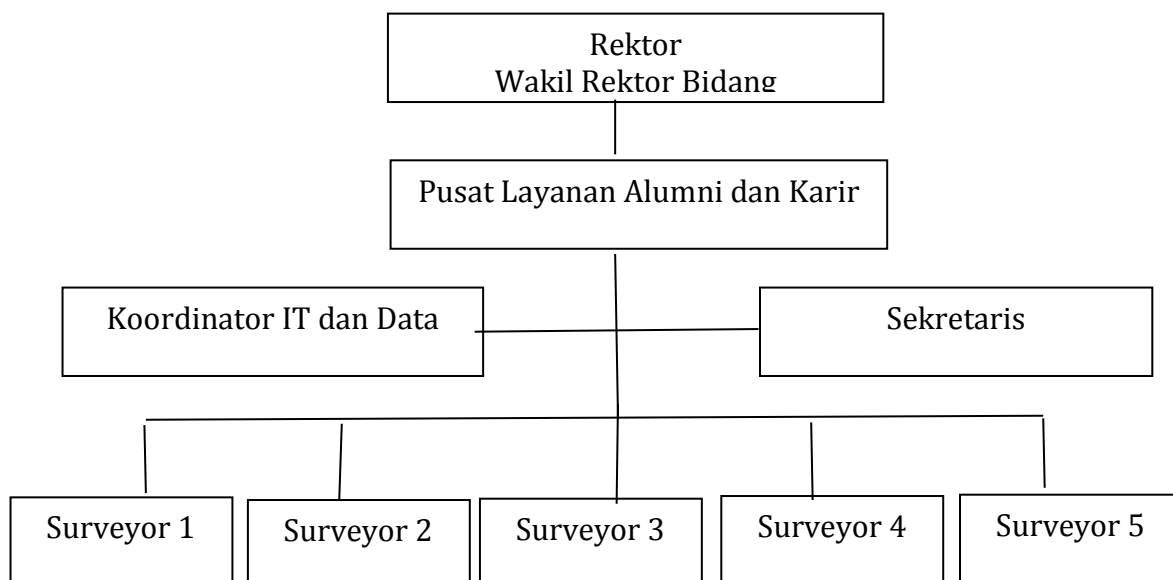
1. Persiapan; merupakan tahapan untuk membentuk tim studi pelacakan, mempersiapkan sistem dan instrumen studi pelacakan, menginventarisir dan menyusun data-data pengguna alumni (responden).
2. Pelaksanaan; merupakan tahapan pengumpulan data dari responden melalui penyebaran kuesioner dengan memanfaatkan media-media seperti *email*, pos surat, faksimili dan *website*.
3. Tabulasi Data; merupakan tahapan untuk mengorganisir data yang telah dikumpulkan dari responden.
4. Pelaporan; merupakan tahapan untuk menyusun laporan studi pelacakan.
5. Evaluasi; merupakan tahapan untuk membahas dan menganalisis laporan studi pelacakan serta menyusun umpan balik. Pengelola mengadakan rapat pembahasan bersama dosen untuk menganalisis hasil studi pelacakan serta menyusun tindak lanjut hasil studi pelacakan.

#### **2.3 Waktu Pelaksanaan**

Pelaksanaan *tracer study* yang berasal dari stakeholder pengguna lulusan dilakukan tiap tahun. Dalam laporan ini dilaksanakan pada tahun 2015.

## 2.4 Pelaksana Kegiatan

Pelaksanaan program akan dilaksanakan, dikelola dan dimonitor dengan struktur dan tanggung jawab sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi Kegiatan Tracer Study

- Pelindung : Dr. Ir. Edi Noersasongko, MM (Rektor)
- Penanggungjawab : Dr. Kusni Ingsih, M.M.  
(Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan)
- Monevin : Nova Rijati, S.Si, M.Kom  
(Kepala Kantor Penjaminan Mutu)
- Ketua Pelaksana : Dewi Agustini Santoso, M.Kom  
(Kepala Pusat Layanan Alumni dan Karir)
- Anggota Pelaksana : Usman Sudiby, S.Si, M.Kom (Kepala Biro Kerjasama)  
Putri Indah Sari (Sekretaris-Surveyor)  
Laurensius Falledo (Koordinator IT & Data - surveyor)  
Cahyo Tri Martono (Surveyor)  
Ariel (surveyor)  
Anang Yanuar (Surveyor)



## **2.5 Instrumen**

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh masukan dari pengguna lulusan mengenai proses rekrutmen, aspek penting dalam proses rekrutmen serta penilaian mengenai kualitas lulusan Universitas Dian Nuswantoro adalah Instrumen Kepuasan Stakeholder Pengguna Lulusan Universitas Dian Nuswantoro (Lampiran)

## BAB 3

### HASIL DAN PEMBAHASAN

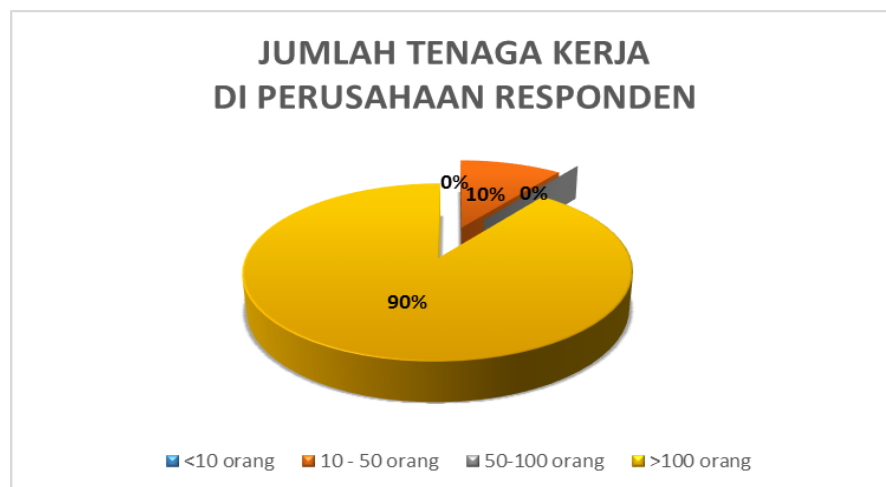
#### 3.1 Responden

Responden dalam penelusuran alumni merupakan pengguna lulusan Universitas Dian Nuswantoro yang melakukan rekrutmen melalui Pusat Layanan Alumni dan Karir (Udinus Career Center) sepanjang tahun 2015. Rekrutmen yang dilakukan dengan publikasi informasi lowongan kerja, penempatan tenaga kerja baru maupun perusahaan partisipan bursa kerja.

Dari sejumlah pengguna lulusan berhasil diperoleh umpan balik dari 39 responden dengan berbagai jenis antara lain : perusahaan milik pemerintah daerah dan perusahaan swasta. Perusahaan responden berasal dari berbagai sector antara lain : perbankan, teknologi informasi, otomotif, manufaktur dan telekomunikasi.

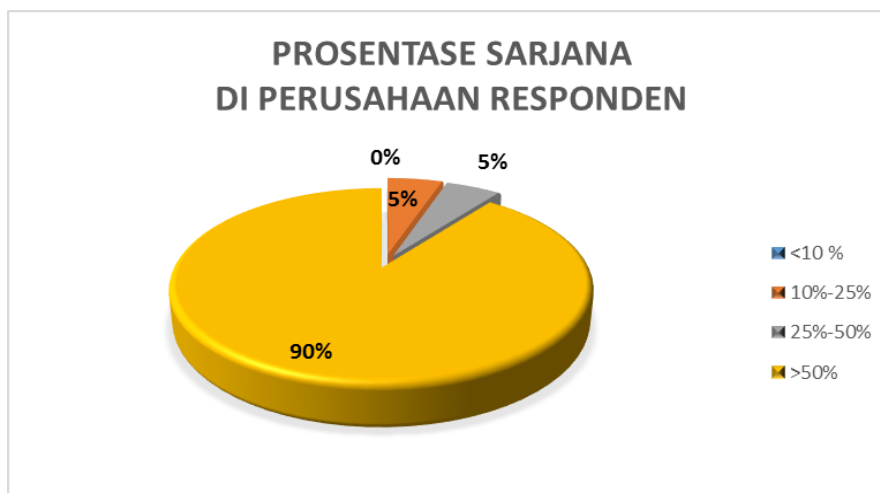
#### 3.2 Profil Perusahaan Responden

Berbagai karakteristik pengguna lulusan berasal dari perusahaan besar dengan melihat jumlah tenaga kerja yang berada pada perusahaan tersebut seperti pada gambar berikut :



Gambar 2. Jumlah Tenaga Kerja di Perusahaan Responden

Berdasarkan gambar 2 dapat terlihat 90% perusahaan responden memiliki jumlah tenaga kerja di atas 100 orang sehingga dapat dinyatakan sebagai perusahaan yang cukup besar.

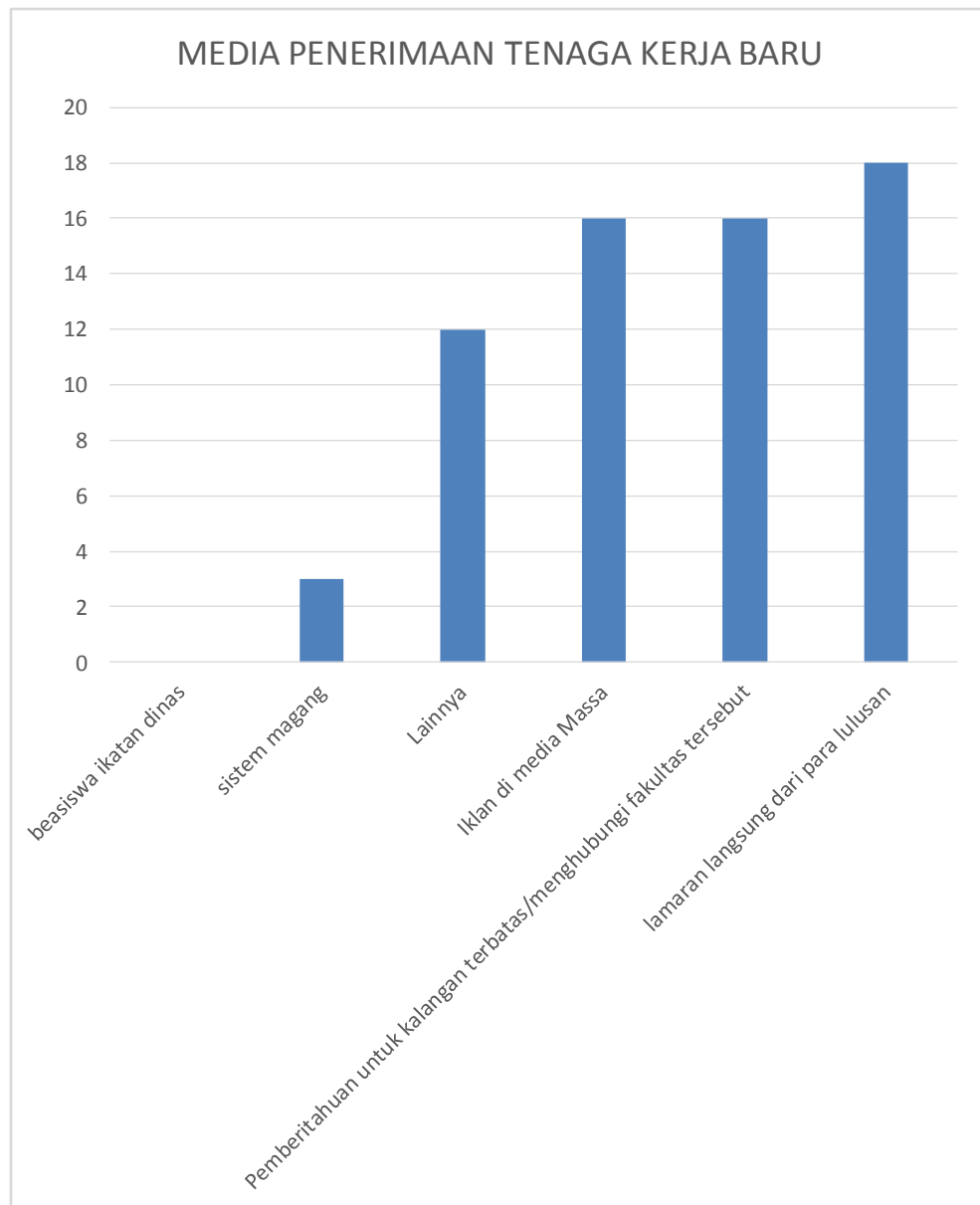


Gambar 3. Prosentase Sarjana

Berdasarkan gambar 3 terlihat tingkat pendidikan Sarjana yang berada pada perusahaan responden 90% dari total responden untuk tingkat prosentase di atas 50% dari keseluruhan tenaga kerja yang berada pada perusahaan responden tersebut. Jelas tergambar bahwa perusahaan responden memasukkan tingkat pendidikan tinggi atau setara Sarjana sebagai salah satu syarat bekerja pada perusahaan tersebut.

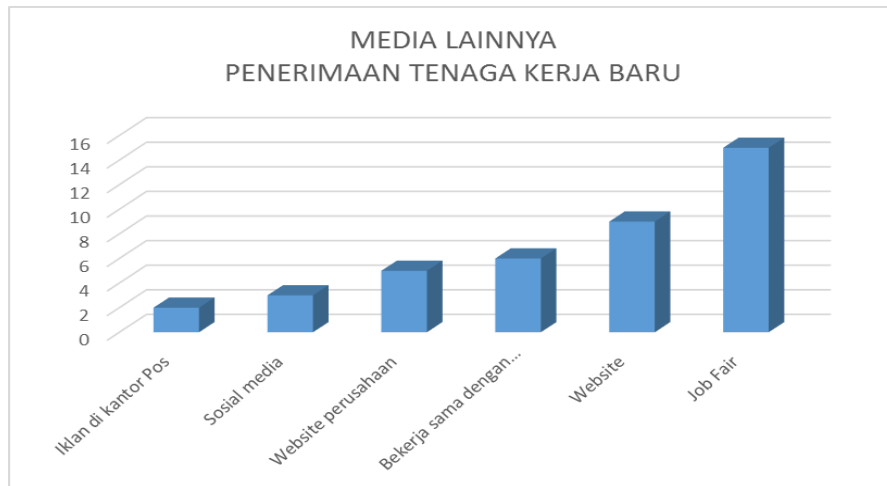
### 3.3 Prosedur Penerimaan Karyawan

Banyak media yang tersedia untuk membantu perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan. Seperti terlihat pada gambar 5 yang menyatakan bahwa yang media terbanyak untuk memperoleh tenaga kerja baru berdasarkan lamaran langsung dari para lulusan. Sedangkan media yang tertinggi berikutnya dengan pemberitahuan untuk kalangan terbatas atau menghubungi fakultas terkait.



Gambar 4. Media Penerimaan Tenaga Kerja Baru

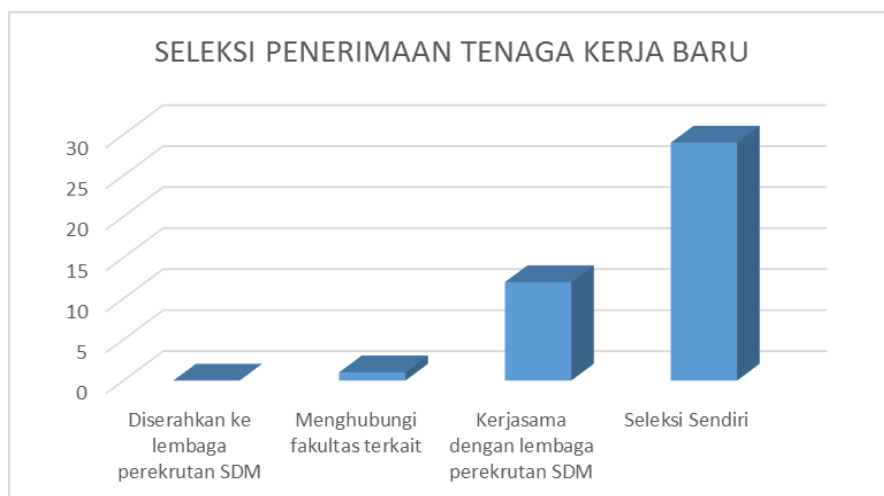
Untuk mengetahui lebih detail mengenai media lainnya yang dipergunakan perusahaan dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja baru dapat dilihat pada gambar 4. Job Fair atau bursa kerja merupakan media terbanyak yang digunakan untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja baru karena dirasakan lebih efektif dan efisien untuk memperoleh tenaga kerja baru di suatu daerah tertentu atau sesuai karakteristik khusus penyedia layanan bursa kerja.



Gambar 5. Media Lain Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Baru

### 3.4 Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja Baru

Dalam seleksi penerimaan tenaga kerja baru, perusahaan responden lebih banyak melakukan seleksi secara mandiri dari divisi yang tersedia di perusahaan tersebut. Selain itu juga melakukan kerjasama dengan lembaga perekrut sumber daya manusia. Hanya sebagian kecil saja yang menghubungi fakultas terkait untuk melakukan seleksinya bahkan tidak ada responden yang menyerahkan keseluruhan rekrutmen melalui lembaga perekrut sumber daya manusia. Grafik seleksi dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja Baru

### 3.5 Aspek Penting Calon Tenaga Kerja

Masing-masing perusahaan memiliki skala prioritas yang berbeda untuk tiap aspek calon tenaga kerja baru yang akan direkrut. Berdasarkan skala prioritas yang ditentukan 1-7 diperoleh sebagai berikut :

1. Hasil Seleksi	6.08
2. Kepribadian	6
3. Prestasi Akademik	5.17
4. Ketrampilan praktis	5.08
5. Pengalaman kerja	4.75
6. Kemampuan manajerial	4.75
7. Kesesuaian bidang studi	4.58
8. Reputasi almamater	4.33
9. Kemampuan berbahasa asing	4.33
10. Rekomendasi pihak ketiga.	4.17

Hasil seleksi menempati urutan teratas dalam perekrutan tenaga kerja baru sedangkan tingkat berikutnya adalah kepribadian. Kepribadian memiliki skala prioritas cukup tinggi pada tingkat 6 (skala 1-7) dan lebih tinggi dibandingkan dengan prestasi akademik yang berada pada tingkat 5.17.

### 3.6 Persepsi Stakeholder Terhadap Lulusan

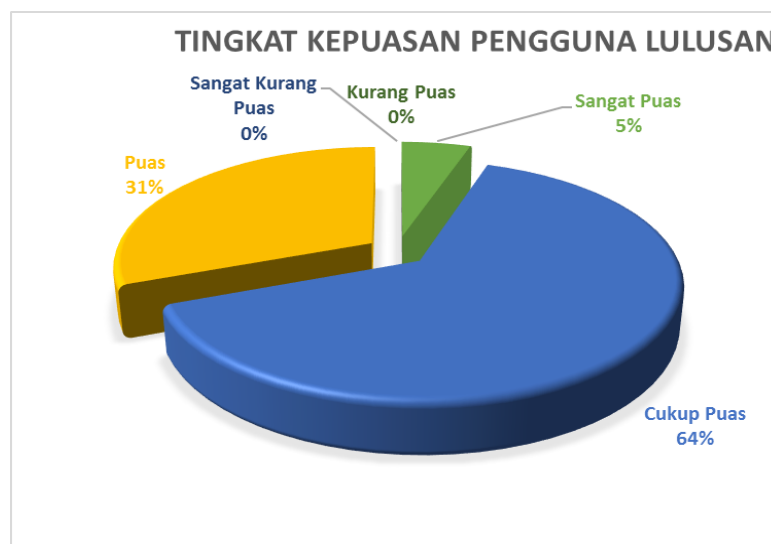


Gambar 7. Persepsi Stakeholder Terhadap Lulusan Udinus

Gambar 7 menampilkan persepsi stakeholder secara umum terkait dengan kinerja lulusan secara keseluruhan. Dari Gambar tersebut dapat dilihat bahwa secara umum stakeholder mempunyai persepsi yang baik terhadap alumni dalam aspek-aspek yang dinilai, kecuali pada aspek kemampuan berbahasa asing. Dengan demikian, aspek kemampuan berbahasa asing merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian.

### 3.7 Tingkat Kepuasan

Secara keseluruhan responden menyatakan Puas dan Cukup Puas terhadap lulusan Universitas Dian Nuswantoro. Berdasarkan skala (Sangat Puas, Cukup Puas, Puas, Kurang Puas, Sangat Kurang Puas).



Gambar 8. Tingkat Kepuasan Stakeholder

## **BAB 4**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data tracer pengguna lulusan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengguna lulusan memiliki tingkat kepuasan yang cukup dengan Puas sebanyak 31% dan Cukup Puas 64% sedangkan Sangat Puas hanya 5%.
2. Berdasarkan tingkat kebutuhan pengguna lulusan terjadi kesenjangan pada kepribadian dimana pengguna lulusan menempatkan kepribadian sebagai prioritas kedua setelah hasil seleksi dengan skala kebutuhan sebesar 6. Berbeda dengan hasil penilaian kinerja lulusan yang menunjukkan nilai kepribadian pada skala 4.83 – 5.08 di komponen kematangan emosi, kepemimpinan dan loyalitas. Sedangkan kepribadian lainnya yaitu kedisiplinan, berpikiran kritis dan kepercayaan diri berada pada skala 5.17



## LAMPIRAN

### KEPUASAN STAKEHOLDER PENGGUNA LULUSAN UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

#### TUJUAN PELAKSANAAN *TRACER STUDY*

*Tracer study* ini dilaksanakan untuk menjangkau informasi/masukan dari pengguna lulusan sebagai salah satu dasar yang sangat penting bagi evaluasi dan pengembangan UDINUS, Fakultas, jurusan dan prodi dalam bidang kurikulum, proses pembelajaran, sarana prasarana dan pelayanan.

Data/informasi bersifat rahasia sehingga tidak akan dipindahtanggankan tanpa seizin yang bersangkutan dan semata-mata hanya digunakan untuk pengembangan UDINUS.

#### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda silang (X) pada kotak pilihan jawaban.

Pada pertanyaan isian, isilah sesuai dengan keadaan perusahaan/instansi Bapak/Ibu.

#### A. PROFIL PERUSAHAAN/INSTANSI

1. Nama Perusahaan/Instansi:  
.....  
.....
2. Alamat Perusahaan/Instansi:  
.....  
.....
3. Pada sektor apa Perusahaan/Instansi ini bergerak?  
( ) Lembaga Pendidikan dan Penelitian Pemerintah  
( ) Lembaga Pendidikan dan Penelitian Swasta  
( ) Perusahaan Internasional  
( ) Perusahaan milik Pemerintah Pusat (BUMN)  
( ) Perusahaan milik Pemerintah Daerah  
( ) Perusahaan Swasta  
( ) Lainnya.....
4. Berapa jumlah tenaga kerja di Perusahaan/Instansi ini (termasuk perwakilan/cabang)?  
( ) < 10 orang  
( ) 10 – 50 orang  
( ) 50 – 100 orang  
( ) > 100 orang
5. Berapa presentase sarjana yang bekerja di Perusahaan/Instansi ini?  
( ) < 10 %  
( ) 10 % – 25 %  
( ) 25 % - 50 %  
( ) > 50 %
6. Berapa jumlah lulusan UDINUS yang bekerja di Perusahaan/Instansi ini?  
D3 : .....  
S1 : .....  
S2 : .....
7. Alumni dari Program studi apa saja yang bekerja pada perusahaan ini?

D3 : .....  
 S1 : .....  
 S2 : .....

8. Berapa jumlah lulusan yang bekerja pada posisi:
- a. Direktur:
  - b. Manajer/setingkat:
  - c. Ka.Bag/Supervisor:
  - d. Ka.Lab:
  - e. Teknisi/Maintenance:
  - f. Staff/Pegawai biasa:
  - g. Lain-lain:
- .....

**B. KRITERIA DAN PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN**

1. Melalui media apa Perusahaan/Instansi melakukan penerimaan tenaga kerja baru?
  - ( ) Iklan di media massa
  - ( ) Pemberitahuan untuk kalangan terbatas/menghubungi fakultas terkait
  - ( ) Lamaran langsung dari para lulusan
  - ( ) Beasiswa ikatan dinas
  - ( ) Sistem magang
  - ( ) Lainnya, sebutkan .....
2. Bagaimana Perusahaan/Instansi melakukan penerimaan tenaga kerja baru?
  - ( ) Seleksi sendiri
  - ( ) Kerja sama dengan lembaga perekrutan SDM
  - ( ) Diserahkan ke lembaga perekrutan SDM
  - ( ) Menghubungi fakultas terkait
3. Berikut ini beberapa pernyataan yang berhubungan dengan aspek yang penting bagi calon tenaga kerja. Berikanlah pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan-pernyataan tsb, dengan memberikan tanda silang (X) pada nilai yang paling sesuai:
 

	Tidak Penting			Sangat Penting			
	1	2	3	4	5	6	7

  - a. Kesesuaian bidang studi
  - b. Prestasi akademik
  - c. Ketrampilan praktis
  - d. Reputasi almamater
  - e. Pengalaman kerja
  - f. Kemampuan berbahasa asing
  - g. Kemampuan manajerial
  - h. Kepribadian
  - i. Rekomendasi dari pihak ketiga
  - j. Hasil seleksi
  - k. Lainnya, sebutkan .....
4. Perusahaan melakukan training/pelatihan khusus saat rekrutmen untuk:
  - ( ) Semua lini
  - ( ) Pekerjaan khusus
  - ( ) Posisi tertentu

**C. KINERJA ALUMNI**

1. Berikut ini beberapa pernyataan yang berhubungan dengan kualitas lulusan UDINUS yang bekerja di Perusahaan/Instansi ini. Berikanlah pendapat Bapak/Ibu mengenai kualitas lulusan UDINUS dengan memberikan tanda silang (X) pada nilai yang sesuai,

Pengetahuan dan Ketrampilan tentang :	Tidak Baik					Sangat Baik	
	1	2	3	4	5	6	7
a. Kemampuan teoretik dalam bidang ilmu							
b. Ketrampilan dalam bidang ilmu							
c. Kemampuan komunikasi interpersonal							
d. Ketrampilan komunikasi tertulis							
e. Kemampuan berbahasa asing							
f. Kemampuan dalam bekerja tim/ berorganisasi							
g. Kemampuan menerapkan teknologi baru/computer							
h. Kemampuan pemecahan masalah							
i. Kepemimpinan/ <i>leadership</i>							
j. Kreativitas							
k. Disiplin							
l. Komitmen pada pekerjaan							
m. Berpikiran kritis							
n. Loyalitas							
o. Kematangan emosi							
p. Kepercayaan diri/kemandirian							
q. Lainnya, sebutkan .....							

2. Berikut ini silakan berikan nilai tingkat kepuasan perusahaan terhadap alumni UDINUS dengan memberikan tanda silang (X) pada nilai yang sesuai,

	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
a. Bagaimana integritas (etika dan moral) alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu?				
b. Bagaimana keahlian alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu berdasarkan bidang ilmu (profesionalisme)?				
c. Bagaimana kemampuan Bahasa Inggris alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu?				
d. Bagaimana kemampuan penguasaan dalam penggunaan Teknologi Informasi alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu?				
e. Bagaimana kemampuan komunikasi secara umum dari alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu baik dengan pimpinan, rekan sejawat maupun bawahan?				

- f. Bagaimana kemampuan bekerja sama dalam tim dari alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu?
  - g. Bagaimana kemampuan pengembangan diri dari alumni UDINUS yang bekerja pada perusahaan Bapak/Ibu?
3. Secara keseluruhan, bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu terhadap lulusan UDINUS?
- ( ) Sangat puas
  - ( ) Cukup puas
  - ( ) Puas
  - ( ) Kurang puas
  - ( ) Sangat tidak puas
4. Kompensasi apa saja yang diperlukan karyawan agar bisa sukses bekerja di institusi Bapak/Ibu?
- a. ....
  - b. ....
  - c. ....

***Kami mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu. Penghargaan setinggi-tingginya kepada Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuisioner kepuasan Stakeholder UDINUS 2016. Dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu merupakan modal bagi pengembangan UDINUS.***