

**PENERAPAN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA
TENAGA PENDIDIK PADA UPT SPF SDI KASSI-KASSI I
KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**NUR FAJRIANI PUSPITASARI
105721113920**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENERAPAN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN
KERJA TENAGA PENDIDIK PADA UPT SPF SDI KASSI-KASSI I
KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH:

NUR FAJRIANI PUSPITASARI

105721113920

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Tidak perlu mengikuti arus untuk mencapai tujuanmu; terkadang, mengarungi aliran yang berlawanan justru membawamu ke tempat yang lebih memuaskan.

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada orangtua tersayang yang telah memberikan dukungan penuh, baik dari materi maupun semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. karena doa dari orang tua lah saya bisa sampai disini.

PESAN DAN KESAN

Selama saya belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan dengan baik sehingga saya bisa lulus dengan nilai yang memuaskan. Kepada Universitas dan para dosen yang telah membimbing saya, semoga kebaikan dan amal yang telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswanya menjadi ladang pahala di kemudian hari.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nur Fajriani Puspitasari

No. Stambuk/NIM : 105721113920

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Dzulqaidah 1445 H
15 Mei 2024 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Sri Andayaningsih, S.E., M.M
NIDN: 0929037901

Pembimbing II

Alamsjah, ST., SE., MM
NIDN : 0920077205

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651507

Ketua program Studi Manajemen

Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

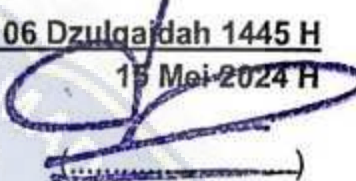

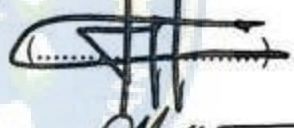


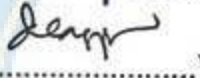

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nur Fajriani Puspitasari, 105721113920, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 6 Dzulqaidah 1445 H/ 15 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Dzulqaidah 1445 H

15 Mei 2024 H

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M 
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M. 
3. Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M 
4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 65-1507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Fajriani Puspitasari
No. Stambuk/NIM : 105721113920
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 15 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Nur Fairiani Puspitasari

NIM: 105721113920

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 1151 132

Nasrullah, SE., MM

NBM : 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN

PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Fajriani Puspitasari
No. Stambuk/NIM : 105721113920
Prorgam Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 15 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Nur Fajriani Puspitasari
NIM: 105721113920

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar**”. Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah ,SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sri Andyaningsih, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan. Bapak Alamsjah, ST.,SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Terima kasih khususnya untuk Haryadi, Indah, Fani dan semua

kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan

kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Nahrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar , 15 Mei 2024

Penulis,

Nur Fajriani Puspitasari

ABSTRAK

NUR FAJRIANI PUSPITASARI. 2024. Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Sri Andayaningsih dan Alamsjah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik sedangkan obyek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan penerapan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan strategi yang diterapkan pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik ada enam, yaitu : menjalin komunikasi yang efektif antar rekan kerja dengan mengkomunikasikan segala kegiatan yang akan diadakan di sekolah, memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan contohnya seperti mendatangkan pemateri untuk melakukan KKG , penghargaan dan apresiasi yang senantiasa diberikan oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik, kondisi lingkungan kerja yang sudah kondusif ditandai dengan kelengkapan fasilitas pembelajaran, namun dalam hal keamanan sekolah masih perlu ditingkatkan, memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dengan membagi waktu agar tuntutan pekerjaan dengan urusan pribadi dapat terlaksana dengan baik, dan yang terakhir ialah partisipasi dalam pengambilan keputusan dimana tenaga pendidik selalu diberikan kesempatan oleh kepala sekolah untuk memberikan masukan-masukan setiap diadakan rapat.

Kata Kunci : Penerapan Strategi dan Peningkatan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

NUR FAJRIANI PUSPITASARI. 2024. *Implementation of Strategies to Increase Job Satisfaction of Educators at UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Rappocini District, Makassar City. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Sri Andayaningsih and Alamsjah.*

This research aims to find out how to implement strategies to increase the job satisfaction of teaching staff at UPT SPF SDI Kassi-Kassi I, Rappocini District, Makassar City. This research is descriptive qualitative in nature, trying to describe the research results as they are. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The data obtained is then processed in the form of words or text which is then expressed in descriptive form. The subjects of this research are teaching staff, while the objects of this research are all activities related to implementing strategies to increase job satisfaction of teaching staff at UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

The results of this research explain that there are six strategies implemented at UPT SPF SDI Kassi-Kassi I, Rappocini District, Makassar City in increasing the job satisfaction of teaching staff, namely: establishing effective communication between colleagues by communicating all activities that will be held at school, providing opportunities for teachers to take part in training and development, for example bringing in speakers to conduct KKG, reward and appreciation that are given by school principals to teaching staff, conducive working environment conditions characterized by complete learning facilities, but in terms of school security still needed to be improve, paying attention to work-life balance by dividing time so that work demands and personal matters can be carried out well, and finally participation in decision making where teaching staff are always given the opportunity by the school principal to provide input every time a meeting is held.

Keywords: *Strategy Implementation and Increased Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2. Pengertian Manajemen Strategi	12
3. Pengertian Kepuasan Kerja	15
4. Dimensi Kepuasan Kerja	16
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
B. Tinjauan Empiris	19
C. Kerangka Konsep	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24

B. Fokus Penelitian.....	24
C. Situs dan Waktu Penelitian	25
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Informan	26
G. Metode Analisis Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
a. Sejarah Institusi Pendidikan	31
b. Visi dan Misi Organisasi	32
c. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan	32
d. Sarana & Prasarana.....	35
B. Penyajian Data.....	36
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
BAB V PENUTUP	51
B. Kesimpulan.....	51
C. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Konsep	23
Gambar 3. 1	Flowchart Metode Penelitian	30
Gamba 4.1	Struktur Organisasi.....	32



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	19
Tabel 3. 1	Informan.....	26



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. Suatu organisasi akan lebih cepat mencapai suatu keberhasilan apabila sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

(Menurut Yahya, 2013) profesi tenaga Pendidik adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab I pasal 1 disebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks ini adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran,

pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggaraan pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Sebagaimana (Suyanto, Paramata, & Abdul, 2019) dan (Syamsuri & Siregar, 2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat emosi perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengannya karyawan memandang pekerjaan mereka.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam berkerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kemudian setelah mendapatkan kepuasan kerja akan sangat penting untuk meningkatkan kompetensi tujuannya adalah supaya setiap pekerjaannya dapat dikerjakan dengan baik. Dan tentunya dalam upaya meningkatkan kepuasan dalam bekerja akan sangat baik apabila seseorang di tempatkan pada posisi/jabatan tertentu berdasarkan kemampuan / keahlian yang dimiliki. Dalam penempatan pegawai pada suatu struktur pemerintahan atau jabatan tertentu, perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar kemampuan dan

keahlian yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spiritual. Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh (Moeheriono, 2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai perilaku dari seseorang, dalam bereaksi dan memberi respon terhadap pekerjaannya di dalam lingkup organisasi. Adapun elemen-elemen kompetensi terdiri atas landasan kepribadian, penguasaan ilmu dan keterampilan, kemampuan berkarya, sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian, berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, serta pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

Pengertian kompetensi dalam kenyataannya belum ada kesepakatan universal dan beberapa pakar memberikan pengertian yang cukup bervariasi. Namun secara umum istilah kompetensi sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai *capability to perform*. Kesimpulan

ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia terdiri berbagai variabel Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik adalah pengembangan diri dengan melakukan atau mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh pemerintah. Menurut (Widodo, 2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan tenaga pendidik melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian tenaga kerja kependidikan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan tenaga pendidik mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja tenaga pendidik akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja tenaga pendidik ini bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, tenaga kependidikan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Menurut (Sunyoto , 2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Menurut Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, dan (2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator Lingkungan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2011), terdiri atas: Penerangan, Ruang gerak, dan Hubungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pendidik adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan dengan antusias Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadhana, 2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018). Komunikasi dalam organisasi merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam organisasi berupa perintah. Sehingga berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan organisasi.

UPT SPF SDI KASSI-KASSI I merupakan salah satu instansi pendidikan yang berlokasi di Jl. Palm Raja Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Untuk mengembangkan sekolah tersebut menjadi sekolah yang unggul tentu harus memperhatikan kepuasan kerja tenaga pendidik yang mengajar pada sekolah tersebut. Dengan demikian kepala sekolah sebagai pemimpin harus benar-benar sigap dalam memperhatikan kepuasan kerja bawahannya agar guru-guru yang bekerja dapat melaksanakan tugasnya lebih baik sehingga tujuan dari organisasi dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa UPT SPF SDI KASSI-KASSI I telah menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dengan cara memberikan fasilitas yang memadai dalam melakukan proses pembelajaran serta menjalin komunikasi secara efektif antar rekan guru yang berada pada lingkungan tersebut. Adapun

dalam segi pelatihan dan pengembangan sudah terlaksana dengan baik namun masih perlu dimaksimalkan dengan mengikuti perkembangan kurikulum merdeka. UPT SPF SDI KASSI-KASSI I juga kerap melakukan rapat yang dimana para tenaga pendidik diberikan kesempatan untuk menyampaikan apa-apa saja yang perlu dibenahi lagi dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi yang efektif dapat meningkatkan Kepuasan Kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar ?
2. Bagaimana pengembangan dan pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar ?
3. Bagaimana pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar ?
4. Bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar ?

5. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar ?
6. Bagaimana partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah komunikasi yang efektif telah memberikan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
2. Untuk menganalisis apakah pengembangan dan pelatihan telah memberikan kepuasan kerja tenaga terhadap pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis apakah pengakuan dan apresiasi telah memberikan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
4. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja telah memberikan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
5. Untuk menganalisis apakah keseimbangan kehidupan kerja telah memberikan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

6. Untuk menganalisis apakah partisipasi dalam pengambilan keputusan telah memberikan kepuasan kerja terhadap tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya tentang masalah strategi peningkatan kepuasan kerja .
- b. Bagi pihak lain, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak yang memerlukan.
- c. Bagi Instansi, sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut strategi meningkatkan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resources*, sedangkan sebagian ahli mengatakan bahwa sumber daya manusia sama dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang juga menyetarakan dengan *personal*, kepegawaian dan lain sebagainya. SDM terdiri dari empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya dan manusia. Keempat suku kata ini dipahami dengan manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

SDM secara sederhana yaitu pegawai yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus sesuai sehingga dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Ini menunjukkan sumber daya manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting dibanding dengan aset lain yang dimiliki perusahaan atau organisasi. Keberadaan SDM sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan mengantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan. Sebagai suatu proses, manajemen

berakar dalam interaksi orang-orang dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini manajemen bertanggung jawab menentukan, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengontrol tingkah laku manusia adalah usaha mencapai tujuan yang dikehendaki. Manajemen dipandang sebagai suatu proses memecahkan permasalahan di lingkungan organisasi. Fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh (George R. Terry, 2009), yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses awal dalam menjalankan sebuah ide pada masa yang akan datang dan merupakan langkah awal dari rangkaian kegiatan yang dilakukan. Karena itu dibutuhkan berbagai instrumen yang dapat membantu memprediksi perkembangan, situasi, dan kondisi yang terjadi pada waktu rencana tersebut dilaksanakan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah serangkaian aktivitas yang merangkum dan menguraikan fungsi dan aktivitas yang dilakukan dalam setiap unit pekerjaan, dan menampungnya dalam bingkai struktural. Oleh karena itu, organisasi adalah wadah untuk mengelola pembentukan kerangka struktur administrasi, dan organisasi adalah fungsi manajemen dari pembentukan bingkai struktur.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang penuh dengan perubahan dan ketidakpastian. Pelaksanaannya

mempunyai perhatian yang serius sehingga pengalokasian waktu, dana, peralatan, dan tenaga terlaksana dengan tepat.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah suatu aktivitas organisasi yang dapat memastikan kesesuaian perencanaan dengan pelaksanaan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan merupakan fungsi-fungsi penting dalam manajemen.

Kepegawaian dan personalia yang di dalamnya ada analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penempatan, penghargaan, dan evaluasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia. peningkatan kinerja adalah tugas setiap penanggung jawab (menajer) yang pangkalnya diawali dari penetapan pegawai yang tepat untuk fungsi yang tepat.

2. Pengertian Manajemen Strategi

Manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. Menurut (Pearch II dan Robinson, 2016) menyatakan bahwa manajemen strategi merupakan suatu perangkat keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dari pengertian-pengertian yang cukup luas tersebut menunjukkan bahwa manajemen strategik merupakan suatu rangkaian aktivitas terhadap

pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif, dan disertai dengan penetapan cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan dan juga dilaksanakan oleh seluruh pihak-pihak yang terlibat di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen strategik ini juga suatu sistem yang digunakan sebagai satu kesatuan dalam memiliki beragam komponen saling berkaitan dan mempengaruhi antara satu tinjauan Umum tentang manajemen strategik dan lainnya serta bergerak secara serentak menuju arah yang sama pula.

Menurut (Pearch II dan Robinson, 2016) untuk meningkatkan kepuasan kerja, suatu organisasi dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

1. Komunikasi yang efektif : Penting bagi organisasi untuk memiliki saluran komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan pegawai. Ini termasuk memberikan umpan balik secara teratur, mengadakan rapat tim, dan memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke informasi yang relevan.
2. Pengembangan karir dan pelatihan: Organisasi dapat memberikan peluang pengembangan karir yang jelas dan jelas kepada pegawai mereka. Ini termasuk pelatihan, sertifikasi, program mentoring, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek menarik yang dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan mereka.
3. Penghargaan dan apresiasi: Menghargai dan mengakui prestasi dan kontribusi pegawai adalah strategi yang sangat efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan

formal, pengakuan publik, penghargaan kinerja, atau bahkan penghargaan finansial seperti bonus.

4. Lingkungan kerja yang positif: Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif sangat penting. Organisasi harus memastikan bahwa ada kebijakan dan praktik yang mendukung keragaman, timbal balik konstruktif, kerjasama antar tim, dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
5. Keseimbangan kehidupan kerja : Memberikan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja. Ini dapat dilakukan melalui fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti yang adil, atau program kesehatan dan kesejahteraan bagi pegawai.
6. Partisipasi dalam pengambilan keputusan: Mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka dapat memberikan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi dapat melibatkan pegawai dalam diskusi, meminta masukan mereka, atau membentuk kelompok kerja untuk menangani masalah tertentu.

Setelah mengetahui pengertian manajemen strategi, tentunya kita juga harus mengetahui apa tujuannya. Seperti namanya dalam manajemen strategi seseorang manajer bertugas untuk menyusun serangkaian strategi organisasi. Manajemen, mengatur mengimplementasikan dan juga mengevaluasi strategi-strategi yang sudah disepakati untuk mencapai target. Berikut tujuan utama manajemen strategi sebagai berikut:

- a. Memberi arah dalam mencapai tujuan
- b. Menjaga kepentingan berbagai pihak

- c. Mengantisipasi setiap perubahan secara merata
- d. Berkaitan dengan efektivitas dan efisien

3. Pengertian Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat para ahli mempunyai berbagai sudut pandang yang berbeda. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dan kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. (Robbins, 2008) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

4. Dimensi Kepuasan Kerja

(Wexley and Gary, 2005) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. (George dan Jones, 2008) memperkuat pendapat diatas yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan meliputi: personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*). Penjelasannya sebagai berikut:

1. *Personality*: merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan, meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi kerja, kemajuan, kreativitas kerja, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas.
2. *Values*: merupakan nilai-nilai kerja seseorang yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, terdiri dari: imbalan, pengakuan, tanggungjawab, jaminan kerja, dan layanan sosial. Seorang karyawan, nilai-nilai intrinsiknya kuat (tinggi) lebih merasakan kepuasan kerja, tanpa memperhatikan tingkat penggajian, walaupun gaji merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan seseorang dengan nilai intrinsiknya lemah (George dan Jones, 2008). Ini berarti, walaupun gaji merupakan alasan yang nyata seorang individu bekerja tetapi tidak berakibat negatif terhadap emosionalnya apabila seseorang memiliki nilai intrinsik yang kuat.
3. *Work Conditions*: merupakan situasi kerja yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi

fisik, terdiri dari: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja.

4. *Social Influence*: merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi, meliputi: aktivitas atau kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor Yang Dapat Menimbulkan Kepuasan Kerja. Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut (Moch. As'ad, 2004) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

B. Tinjauan Empiris

Dalam mengadakan penelitian, maka tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan, tujuan untuk memperkuat hasil penelitian, dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Adapun ringkasan peneliti terdahulu yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Empiris

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arief Hidayatullah, Farizal MS, Susanto /2023	Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam As Sakinah Pamulang	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini bahwa strategi tersebut berdampak kepuasan kerja pada pendidik di SD Islam As Sakinah Pamulang yaitu memotivasi bagaimana pendidik mengajar, bagaimana menguasai materi, metode, dan kerja sama yang baik sesama pendidik hal itu yang benar benar menunjang bagi guru untuk mencapai kapuasan kinerjanya. Adapun dari eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Islam As Sakinah Pamulang yaitu kerjasama yang baik, saling mengisi satu sama lain dan hubungan sosial yang baik antara kepala sekolah, pendidik dan wali murid.
2	Imran Ilyas / 2021	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang	Kualitatif	Hasil penelitian diperoleh Pegawai Honorer merasa puas pada indikator keamanan bekerja, pengawasan, gaji yang

				sudah sesuai peraturan daerah, manajemen organisasi, kondisi kerja, dan komunikasi serta kurang puas terhadap indikator: faktor intrinsik, kesempatan untuk maju dan fasilitas kerja.
3	Hendri Setya Mashuri/ 2021	Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Toko Eef-Bee Pacitan	Kualitatif	Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan strategi peningkatan kinerja karyawan pada toko EEf-BEE Pacitan dengan menggunakan teori kemampuan dan keahlian kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja. Semua aspek telah dijalankan dengan baik oleh toko EEfBEE Pacitan, kecuali pada aspek kedisiplinan kerja masih banyak para karyawan yang datang terlambat, ijin dengan berbagai alasan dan belum menaati peraturan.
4	Ritta Setiyati, Elok Hikmawati /2020	Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Kualitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyediakan dan melengkapi fasilitas, menjalin komunikasi yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih variatif
5	Agung Gunawan, Aini Kusniawati / 2019	Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukan adanya faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai

				puskesmas yang antara lain: faktor gaji/kesejahteraan, hubungan antar pribadi/rekan kerja, mutu supervisi, karakteristik pekerjaan serta peluang untuk berkembang/promosi.
6	WILDA/ 2018	Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau dari Manajemen Islam	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kota Palu dapat ditunjukkan dengan adanya (1) Pemberian motivasi, (2) Meningkatkan disiplin pegawai, (3) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, (4) Pelatihan dan pengembangan serta (5) Pengarahan dan pemberian bimbingan kepada para pegawai.
7	Arisandi Tri Hardiansyah/ 2018	Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional.
8	Endang Hendrayanti/ 2017	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi	Kualitatif	bahwa faktor finansial, faktor fisik, faktor social dan faktor psikologi yang rendah berakibat pada terciptanya kepuasan kerja yang rendah; kepuasan kerja yang rendah berakibat pada kinerja yang rendah.
9	Jeffry Saputro/ 2015	Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di Pt Taman	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan

		Sriwedari		kepuasan kerja karyawan di Pt Taman Sriwedari di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, penggajian, promosi jabatan, dan Kebersihan tempat lingkungan kerja.
10	Isnan, Fakhri Fewidarto, Pramono D / 2015	Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Quality Of Work Life di Pt Arkon Prima Indonesia	Kualitatif	Hasil menunjukkan bahwa faktor kompensasi yang layak dan kesehatan kerja perlu dievaluasi pada karyawan direct serta faktor kompensasi yang layak dan pengembangan karir perlu dievaluasi pada karyawan indirect.



C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013).

Kerangka konsep bertujuan untuk mempermudah suatu penelitian. Dalam kerangka penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik. Oleh karena itu kerangka konsep dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut (Strauss dan Corbin, 2007), penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Meskipun datanya dapat dihitung dan disampaikan dalam angka-angka sebagaimana dalam sensus, analisis datanya bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merujuk pada analisis data non-matematis. Prosedur ini menghasilkan temuan yang diperoleh melalui data-data yang dikumpulkan dengan beragam sarana, antara lain wawancara, pengamatan, dokumen atau arsip, dan tes.

Dalam tradisi kualitatif, proses penelitiannya tidak sesederhana penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, sebelum hasil penelitian dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan, perlu melampaui tahapan proses berpikir kritis-ilmiah, yaitu proses berpikir secara induktif untuk menangkap fakta dan fenomena-fenomena sosial yang terjadi di lapangan melalui pengamatan. Hasil pengamatan itu merupakan temuan yang perlu dianalisis, untuk selanjutnya menjadi dasar dalam melakukan teorisasi.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari

informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau menganalisa sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan.

Penentuan fokus dalam proposal penelitian jenis kualitatif lebih didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan didapat dari situasi sosial (lapangan). Biasanya pembaharuan informasi berwujud usaha/ikhtiar untuk memahami secara lebih luas dan mendalam mengenai situasi social, dan menghasilkan hipotesis atau ilmu baru dari situasi social yang diteliti. Fokus dalam penelitian kualitatif yang sesungguhnya adalah ketika peneliti telah melaksanakan *grand tour observation* dan *grand tour question* yang disebut dengan penjelajahan umum. Pemilihan fokus penelitian dibutuhkan, agar mampu memahami secara lebih luas dan mendalam.

Kriteria dalam fokus penelitian kualitatif sebagai berikut:

1. Harus berupa fenomena yang hanya bisa dijelaskan dan tidak bisa diukur
2. Harus fenomena aktual dan teramati oleh peneliti saat berada di lapangan
3. Tidak memerlukan pembuktian interdependensi.

C. Situs dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini pada UPT SPF SD INPRES KASSI - KASSI 1, Jl. Palm Raja A No.1, Kassi-Kassi, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Dalam hal ini penulis mengadakan objek penelitian ke UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Waktu penelitian Bulan Desember 2023 sampai dengan Januari 2024.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Pada penelitian ini sumber data diperoleh langsung dari sumber terpercaya dengan teknik observasi yaitu melakukan wawancara mendalam secara langsung dengan pihak instansi atau perusahaan yang di anggap dapat memberikan informasi dan berkompeten sesuai dengan permasalahan dalam penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sebagai data pendukung data primer dari literatur dan dokumen serta data yang diambil dari organisasi atau perusahaan dengan permasalahan di lapangan yang terdapat pada lokasi penelitian berupa bahan bacaan, bahan pustaka dan laporan laporan penelitian.

E. Informan

Informan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik yang mengajar pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I. Peneliti memilih 7 informan yang dapat memberikan informasi terkait penerapan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik yang berada pada sekolah tersebut. Berikut adalah nama-nama informan :

Tabel 3. 1 Informan

No.	Nama	Jabatan	Informan
1.	Muhammad Yamin, S.Pd.,M.Pd	Kepala Sekolah	Informan Kunci
2.	Nadya Unasyah Arifin, S.Pd	Guru Kelas I	Informan Pendukung

3.	Rahmatiah, S.Pd	Guru Kelas II	Informan Pendukung
4.	Muji Astuty, S.Pd	Guru Kelas III	Informan Pendukung
5.	Hasnawati, S.Pd	Guru Kelas IV	Informan Pendukung
6.	Muh. Umar, S.Pd	Guru Kelas V-A	Informan Pendukung
7.	Benny Lagumbana, S.Pd	Guru Kelas V-B	Informan Pendukung

F. Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berikut akan dijelaskan masing-masing metode:

1. Observasi

Metode observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ini melalui suatu pengamatan dengan disertai pencatatan terhadap keadaan atau objek sasaran. Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan berkenaan dengan permasalahan terkait kepuasan kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

6. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara adalah pengadministrasian angket secara lisan dan langsung terhadap masing-masing anggota sampel. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui komunikasi langsung atau dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi. Metode pengumpulan data dengan dilakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu guru-guru yang bekerja pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar

7. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti monografi dan catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Selain itu dokumentasi juga dapat dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan atau transkrip, buku, makalah dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Metode ini untuk memperkuat data yang ada dan menunjang masalah yang ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data-data dokumentasi yang diperoleh dari UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif yang menggambarkan dengan data-data atau kalimat dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah direncanakan. Data yang diperoleh kemudian disusun dan digambarkan menurut apa adanya, semata-mata untuk memberi gambaran yang tepat dari suatu individu, secara objektif berdasarkan kerangka tertentu yang telah dibuat oleh peneliti.

Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Reduksi data

Mereduksi data artinya merangkum, memilih, serta memilah-milah hal-hal yang pokok, dalam arti lain berfokus kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Sehingga data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian data

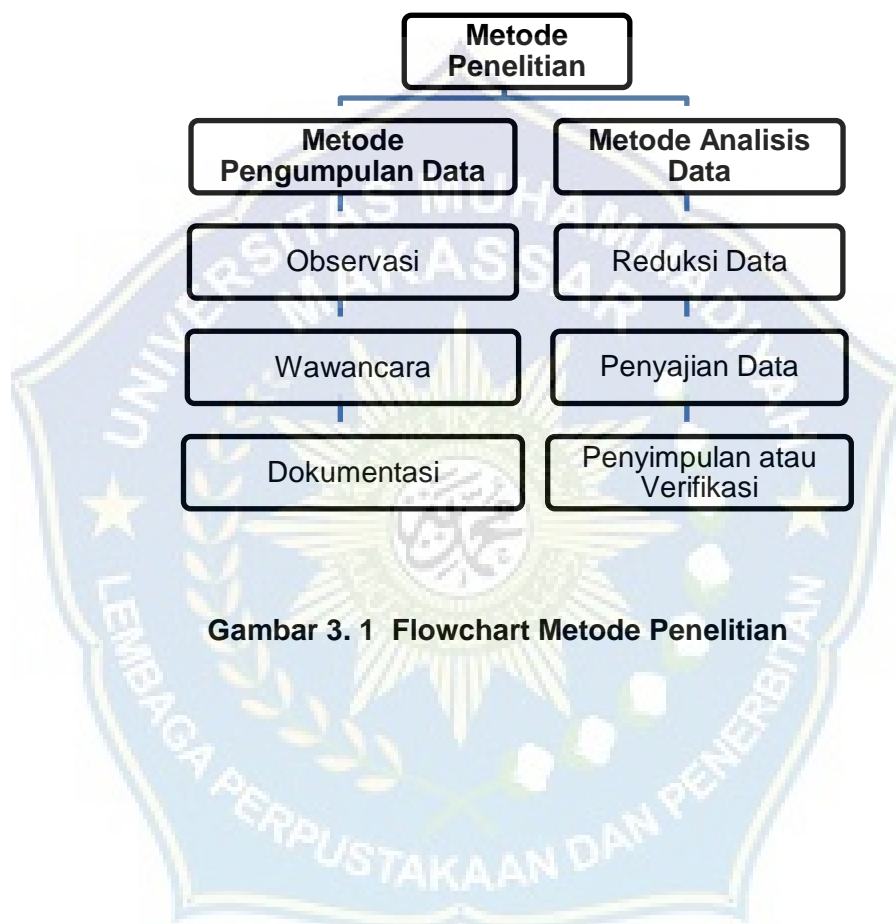
Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini ditampilkan secara sederhana dalam bentuk kata-kata, kalimat naratif, serta tabel, agar data yang telah diambil dapat tersusun dan mudah untuk dipahami.

3. Penyimpulan data atau Verifikasi

Kegiatan penyimpulan merupakan langkah lebih lanjut dari kegiatan reduksi dan penyajian data. Data yang sudah direduksi dan disajikan secara sistematis sebagai bahan untuk menarik kesimpulan. Alasan

mengapa menggunakan metode kualitatif karena ingin mengetahui Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Berikut adalah alur metode penelitian yang digambarkan dalam flowchart:



Gambar 3. 1 Flowchart Metode Penelitian

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Institusi Pendidikan

UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 adalah sebuah institusi pendidikan Sekolah Dasar Negeri yang beralamat di Jalan Palm Raja, Kecamatan Rappocini, Kelurahan Kassi-Kassi, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. UPT SPF SD Inpres Kassi Kassi 1 terakreditasi grade C dengan nilai 71 (akreditasi tahun 2021) dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah. Sekolah ini didirikan pada tahun 1992 dengan tujuan utama untuk memberikan pendidikan dasar kepada anak-anak. Pendidikan dasar ini dianggap sebagai landasan yang penting dalam pembentukan karakter, peningkatan pengetahuan, dan pengembangan keterampilan anak-anak sejak usia dini.

Dalam ranah pendidikan dasar, sekolah dasar memainkan peran krusial dalam menyediakan fondasi yang kokoh bagi pengembangan pribadi dan akademis anak-anak. Melalui kurikulum yang dirancang dengan cermat, mereka tidak hanya diajarkan konsep-konsep dasar ilmu pengetahuan, matematika, dan bahasa, tetapi juga diperkenalkan pada nilai-nilai moral dan etika. Guru-guru yang penuh dedikasi di sekolah dasar menjadi mentornya, membimbing dengan kelembutan dan memberikan dorongan yang diperlukan agar setiap anak tumbuh menjadi individu yang bertanggung jawab dan berkembang secara holistik.

b. Visi dan Misi Organisasi

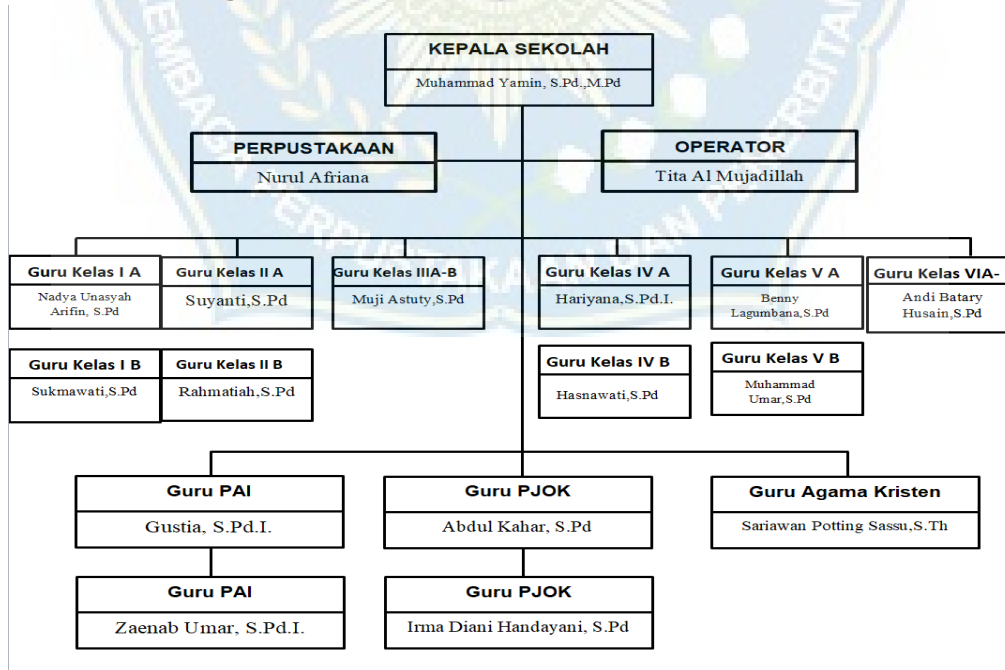
Visi

Mewujudkan sekolah peduli lingkungan hidup berdasarkan pada karakter bangsa untuk menghasilkan lulusan yang terdidik, terampil, dan mandiri yang berdasarkan IMTAQ

Misi

1. Mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat, hijau, asri, aman, dan nyaman.
2. Menerapkan pembelajaran pendidikan karakter dengan menggunakan lingkungan hidup.
3. Mewujudkan lulusan yang menguasai IPTEQ berdasarkan IMTAQ.
4. Melaksanakan kerjasama dengan guru, orangtua siswa, dan peserta didik dalam rangka menciptakan lingkungan hidup.

c. Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : UPT SPF SDI KASSI-KASSI I

Organisasi merupakan suatu kerangka yang berstruktur berisi tentang wewenang, tanggung jawab, serta pembagian tugas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Susunan Organisasi UPT SPF SDI Kassi-Kassi I sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah Bertugas Sebagai Berikut:

Dalam menjalankan berbagai tugas tersebut, Kepala Sekolah berperan sebagai:

- PEMIMPIN & EDUKATOR, kemampuan dalam membimbing guru, karyawan, siswa dan staf, serta kemampuan memberikan contoh mengajar yang baik.
- MANAJER, kemampuan menyusun program, menyusun organisasi dan personalia, menggerakkan staf guru dan karyawan, mengoptimalkan sumberdaya sekolah.
- ADMINISTRATOR, Kemampuan mengelola Administrasi KBM dan BK, Mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, serta persuratan.
- INOVATOR. Kemampuan mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaharuan, dan melaukan pembaharuan di sekolah.
- MOTIVATOR, Kemampuan mengatur lingkungan kerja fisik dan non fisik, menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

b. Tenaga Pendidik (Guru)

Guru memiliki tugas, baik yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila kita kelompokkan ada tiga jenis tugas guru, yakni :(a). Tugas dalam bidang Profesi, (b). Tugas kemanusiaan, (c). Tugas dalam bidang Kemasyarakatan.

- Tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai . nilai hidup.

Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan . keterampilan pada siswa.

- Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya.
- Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan, masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.

Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa :

- Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian pada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

c. Operator Sekolah

- Mengelola Aplikasi DAPODIK (Data Pokok Pendidikan)
- Pelayanan Administrasi Tata Usaha
- Verifikasi dan Validasi Peserta Didik
- Mengelola Inventaris Sarana dan Prasarana
- Mengelola Aplikasi Sekolah Kita

d. Petugas Perpustakaan

- Inventarisasi Bahan Perpustakaan;
- Katalogisasi dan Klasifikasi Bahan Perpustakaan;
- Penyelesaian Fisik Bahan Pustaka (*labelling*, pemberian *barcode*);
- Penempatan Bahan Pustaka di Rak (*shelving*);
- Perawatan Koleksi (reproduksi meliputi duplikasi bahan pustaka yang sering digunakan, fotokopi, digitalisasi/*e-book*, penjilidan, laminasi/penyampulan, fumigasi, pengaturan suhu dan pencahayaan).

d. Sarana & Prasarana

Sarana dan Prasarana merupakan salah satu objek yang sangat vital dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan dalam proses belajar dan mengajar serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain kemampuan tenaga pendidik dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, dukungan dari sarana pembelajaran sangat penting untuk membantu meningkatkan kenyamanan. Semakin lengkap dan memadai sarana pembelajaran yang dimiliki sebuah sekolah akan memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidikan. Begitu pula dengan suasana selama kegiatan pembelajaran. Sarana pembelajaran harus dikembangkan agar dapat menunjang proses belajar mengajar. Adapun sarana dan prasarana yang disediakan oleh UPT SPF SDI Kassi-Kassi I diantaranya:

1. Ruang Kelas di lengkapi LCD & KipasAngin
2. Panggung
3. Toilet
4. Perpustakaan

5. Lapangan

B. Penyajian Data

Penelitian ini menguraikan tentang Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar, hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan strategi yang digunakan sekolah tersebut dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Dimana data tersebut peneliti dapatkan melalui wawancara dan observasi sebagai metode pokok dalam mengumpulkan data, untuk mengambil suatu keputusan yang objektif dan dapat berfungsi sebagai fakta.

Pada tahap penyajian data, peneliti berusaha menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan dan membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu di tindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik dan jelas alur pikirnya merupakan hal yang sangat diharapkan oleh setiap peneliti. Penyajian data yang baik merupakan suatu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid. Proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masi bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara dan observasi. setelah data terkumpul, maka

dilanjutkan dengan induktif, yaitu menganalisis data yang bertitik tolak dari fakta-fakta yang bersifat khusus kemudian disimpulkan secara umum, adapun penulis teliti yaitu Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi yang Efektif

Berdasarkan hasil observasi penulis dilapangan, diketahui bahwa komunikasi yang terjalin antara rekan guru di UPT SPF SDI Kassi-Kassi I telah terlaksana dengan baik, dapat dilihat dari beberapa pelaksanaan kegiatan dimana guru-guru diminta untuk membicarakan dan saling memberikan masukan terkait kegiatan yang akan di laksanakan nantinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“ Bagaimana tanggapan ibu terkait strategi peningkatan kepuasan kerja dalam hal ini komunikasi yang efektif antar rekan guru , apakah telah ter realisasi dengan baik ?”, Jawabannya sebagai berikut :

“Berdasarkan pengalaman pribadi saya dari guru disini sebagai rekan guru, saya melihat komunikasi kita sangat luar biasa yaa dan sudah ter realisasi dengan baik. karena pengalaman saya sebagai guru penggerak ketika saya mengadakan sebuah kegiatan apapun itu ketika kita komunikasikan, guru-guru juga langsung ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan. Jadi memang keterlibatan rekan guru dan komunikasi yang baik itu dapat memudahkan kita mencapai tujuan”. Sumber wawancara **(NU/1/6/10)** pada 15 Januari 2024 Pukul 10.00 WITA Tempat wawancara di ruangan kepala sekolah UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa strategi peningkatan kepuasan kerja dalam hal ini komunikasi yang efektif sudah terjalin dengan luar biasa. Karena setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah selalu di komunikasikan antar rekan guru untuk mencapai tujuan dari kegiatan tersebut.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan bagi rekan guru bukan hanya sekadar kebijakan pendidikan, tetapi merupakan investasi strategis dalam kesejahteraan guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Proses pembelajaran yang efektif tidak hanya melibatkan siswa, tetapi juga melibatkan guru sebagai katalisator utama dalam menyampaikan pengetahuan dan membentuk lingkungan pembelajaran yang positif.

Tenaga pendidik yang memiliki kesempatan untuk terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan dapat merasakan dampak positif langsung pada kepuasan kerja mereka. Pelatihan ini bukan hanya tentang memperoleh keterampilan baru, tetapi juga tentang memberikan pengakuan terhadap peran penting mereka dalam membentuk generasi mendatang. Dengan mengakui dan memberdayakan guru, sekolah menciptakan lingkungan yang memotivasi, membangun rasa memiliki, dan merangsang semangat berkembang secara profesional.

Dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan, lembaga pendidikan tidak hanya menginvestasikan pada pengembangan individu guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan yang dihadirkan kepada siswa. Sebuah lingkungan pembelajaran yang terus berkembang dan didukung oleh guru yang terlatih dengan baik menjadi pondasi untuk mencetak generasi yang kreatif, adaptif, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, memberikan prioritas pada pelatihan dan pengembangan merupakan langkah strategis yang akan membawa dampak jangka panjang yang positif pada kepuasan kerja dan mutu pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan kunci dengan mengajukan pertanyaan:

“Sejauh mana sekolah ini telah memberikan kesempatan bagi bapak dan ibu guru disini untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan menunjang proses pembelajaran ?”, jawabannya sebagai berikut:

“Jadi untuk bapak dan ibu guru di sekolah kami ikutkan KKG itu serta juga webinar agar mereka bisa mempelajari metode-metode pembelajaran yang lebih baru untuk diterapkan ke murid-murid yang ada disekolah saya ini”. Sumber wawancara **(MY/I-A/6/47)** pada 07 Maret 2024 pukul 12.00 WITA. Tempat wawancara diruangan kepala Sekolah UPT SPF SDI Kassi-Kassi I

Kemudian dipertegas lagi oleh pernyataan informan pendukung dengan mengajukan pertanyaan:

“Sejauh mana sekolah ini memberikan kesempatan bagi bapak/ibu untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja serta menunjang proses pembelajaran?”, jawabannya sebagai berikut :

“Mengenai pelatihan dan pengembangan, kami diberikan peluang yang luar biasa. Dari pimpinan dan teman teman juga saling membantu dan memotivasi semisal apabila ada salah satu rekan ada yang mendapat info terkait pelatihan seminar, maka pasti saling mengajak. Kemudian Kepala sekolah disini juga sering mendatangkan pemateri untuk KKG mandiri. Jadi saya rasa pelatihan dan pengembangan untuk guru-guru disini sudah sesuai dengan apa yang kita harapkan”. Sumber wawancara **(HW/I-A/6/76)** pada 15 Januari 2024 Pukul 10.20 WITA. Tempat wawancara diruangan kepala sekolah UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa UPT SPF SDI Kassi-Kassi I ini sudah memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan seperti KKG dan seminar. Kemudian Kepala Sekolah juga sudah memberikan fasilitas lain seperti mendatangkan pemateri untuk guru-guru dalam rangka mengembangkan proses pembelajaran.

3. Penghargaan dan Apresiasi

Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja tenaga pendidik memiliki implikasi besar terhadap kualitas pengajaran dan atmosfer belajar di sekolah. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka adalah melalui penerapan jenis apresiasi atau penghargaan yang bersifat berkelanjutan. Pertama-tama, pengakuan atas prestasi individu dapat memberikan dampak positif yang signifikan. Baik itu melalui pemberian penghargaan formal, sertifikat, atau pengumuman di depan rekan kerja, penghargaan tersebut memberikan rasa dihargai dan memotivasi tenaga pendidik untuk terus memberikan kontribusi terbaik.

Selain itu, memberikan kesempatan rekan guru untuk merayakan pencapaian bersama. Ini bukan hanya menciptakan ikatan solid di antara tenaga pendidik dan pimpinan, tetapi juga memberikan dorongan positif terhadap semangat kerja dan kebanggaan terhadap prestasi sekolah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“Apa jenis apresiasi atau penghargaan yang menurut bapak/ibu dapat meningkatkan kepuasan kerja?” Jawabannya sebagai berikut:

“ya salah satunya itu kepala sekolah memberikan apresiasi atau memberikan pujian maupun ucapan terimakasih terhadap guru yang sudah berpartisipasi terhadap pendidikan ini atau biasanya juga itu yang paling disenangi oleh guru-guru seperti pergi rekreasi jadi ada ajakan untuk melepas lelah dan kita jg mengajak keluarga untuk ikut serta saat rekreasi” Sumber wawancara **(BL/II/6/128)** pada 15 Januari 2024 Pukul 12.00 WITA. Tempat wawancara di ruangan kelas V UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Pernyataan dari informan di atas menyatakan bahwa salah satu bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan memberikan pujian maupun ucapan terimakasih setelah guru guru telah berpartisipasi dalam sebuah kegiatan pendidikan. Dan salah satu bentuk

apresiasi yang sangat disukai oleh guru-guru yaitu ajakan kepala sekolah untuk pergi rekreasi.

4. Lingkungan Kerja yang Positif

Kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik di sekolah. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang mendukung dan memotivasi, berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik, serta meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang memadai dengan fasilitas dan sarana yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, fasilitas olahraga, dan teknologi pendidikan yang memadai, dapat memberikan kenyamanan dan mendukung pengajaran yang efektif. Guru yang memiliki akses ke fasilitas yang memadai akan merasa dihargai dan memiliki kemampuan untuk memberikan pengalaman belajar yang berkualitas kepada siswa.

Lingkungan kerja yang didukung oleh budaya kerja positif dan hubungan interpersonal yang baik antar guru dan dengan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi terbuka, kolaborasi, dan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan sekolah dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan membantu mengatasi tantangan dengan lebih baik.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan aspek-aspek tersebut, sekolah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik. Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan guru secara individual tetapi juga berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“Bagaimana menurut bapak/ibu terkait kondisi lingkungan kerja yang ada di sekolah ini?” Jawabannya sebagai berikut:

“Saya menilai lingkungan kerja di sekolah ini sudah sangat kondusif dengan di lengkapinya semua fasilitas yang mendukung pembelajaran, penerangan yang baik, serta tata letak ruangan yang mendukung. Namun sekolah ini masih sedikit rawan karena pengamanannya masih kurang” Sumber wawancara (**RT/II-A/6/160**) pada 15 Januari 2024 pukul 11.00 WITA. Tempat wawancara di ruangan kelas III UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Kemudian pernyataan tersebut dipertegas lagi oleh informan kunci dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

“Kalau untuk lingkungan yang ada di sekolah ini alhamdulillah semua sudah ditata dengan rapih karena guru-guru juga rajin untuk datang kerja bakti, sementara itu yang mungkin kekurangannya adalah peralatan tapi itu hanya dalam waktu yang sementara. Selain itu kami disini kurangnya ada di CCTV jadi mungkin masih rawan ada beberapa barang yang hilang di lingkungan sekolah kita ini tapi Insya Allah kami akan cepat untuk tangani itu” Sumber wawancara(**MY/II-A/6/145**) pada 6 Maret 2024 pukul 12.00 WITA. Tempat wawancara di ruangan kepala sekolah UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang ada di UPT SPF SDI Kassi-Kassi I sudah kondusif ditandai dengan dilengkapinya fasilitas yang mendukung pembelajaran seperti penerangan yang memadai, serta tata letak ruangan yang mendukung. Disamping itu kondisi lingkungan yang bersih karena guru-guru ikut berpartisipasi dalam kerja bakti. Sementara masih perlu ditingkatkan lagi dalam hal keamanan sekolah seperti melengkapi CCTV .

5. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi para tenaga pendidik. Pertama-tama, keseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk istirahat serta kegiatan pribadi memungkinkan para pendidik untuk menjaga kesehatan fisik

dan mental mereka. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan aktivitas yang mereka sukai di luar lingkungan kerja, para pendidik dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang mungkin mereka alami. Ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memungkinkan para tenaga pendidik untuk menjaga hubungan yang sehat dengan keluarga dan teman-teman mereka. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk menghabiskan bersama orang-orang yang mereka sayangi di luar jam kerja, para pendidik dapat merasakan dukungan sosial yang penting dalam mengatasi tantangan yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi tingkat kecemasan dan isolasi sosial, serta meningkatkan kepuasan secara menyeluruh dalam kehidupan mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“Menurut Bapak/Ibu seberapa pentingkah aspek keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja ?” Jawabannya sebagai berikut: “tentu aspek keseimbangan kehidupan kerja sangat penting, dengan manage kegiatan-kegiatan keseharian dirumah dengan pekerjaan rutin. Sebagai guru kita tentu mengatur sedemikian rupa agar bisa terlaksana kedua-duanya.” Sumber wawancara **(MU/III/6/231)** pada 15 Januari 2024 Pukul 12.30 WITA. Tempat wawancara di ruangan kelas II UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja ini sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan dengan cara mengatur kegiatan – kegiatan keseharian dirumah dan tuntutan pekerjaan dikantor agar keduanya dapat terlaksana dengan teratur.

6. Partisipasi dalam Pengambilan keputusan

Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga memungkinkan adanya perasaan kepemilikan terhadap kebijakan sekolah. Guru yang memiliki peran dalam merancang kebijakan akan lebih merasa bahwa mereka memiliki andil dalam kesuksesan atau perbaikan yang dihasilkan. Kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan karena mereka merasa memiliki kontrol dan kontribusi yang nyata terhadap kondisi kerja mereka. Pemahaman dan penerimaan terhadap keputusan-keputusan yang diambil secara bersama dapat menciptakan ikatan antara guru dan sekolah yang lebih kuat.

Selain itu, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan inklusif. Kejelasan dalam kebijakan dan prosedur sekolah dapat meningkatkan kepercayaan antara guru dan kepemimpinan sekolah. Guru yang merasa bahwa mereka memiliki peran dalam pembuatan keputusan cenderung lebih kooperatif dan memiliki hubungan kerja yang lebih positif dengan pimpinan sekolah. Dengan demikian, partisipasi guru dalam pengambilan keputusan bukan hanya memperbaiki kebijakan, tetapi juga membantu menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memuaskan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan dengan mengajukan pertanyaan:

“Sejauh mana bapak/Ibu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pada sekolah ini?” Jawabannya sebagai berikut:

“Alhamdulillah kita berpartisipasi sangat baik ya, kalau ada pengambilan keputusan maka kepala sekolah itu memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengeluarkan pendapat, jadi memang segala sesuatu keputusan yang diambil itu hasil keputusan bersama dari guru-guru.” Sumber

wawancara **(NU/III-A/6/240)** pada 15 Januari 2024 pukul 10.00 WITA. Tempat wawancara diruangan kepala sekolah UPT SPF SDI Kassi-Kassi I.

Pernyataan dari informan diatas menyatakan bahwa guru-guru telah berpartisipasi dalam pengambilan keputusan karena kepala sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru-guru yang berada di sekolah tersebut untuk mengeluarkan pendapat mereka, jadi setiap keputusan yang diambil adalah keputusan bersama yang sudah disepakati oleh rekan guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian merupakan tahap kritis dalam sebuah karya ilmiah yang bertujuan untuk menganalisis dan menguraikan temuan yang telah ditemukan. Pada penelitian ini, fokus utama adalah penerapan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Strategi-strategi ini dirancang dengan cermat untuk memahami dan mengatasi tantangan dalam dunia pendidikan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja para tenaga pendidik.

Dalam pembahasan ini, peneliti akan menguraikan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan acuan dari rumusan masalah dan fokus penelitian dimana Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik ada enam yaitu komunikasi yang efektif, pengembangan dan pelatihan, penghargaan dan apresiasi, lingkungan kerja yang positif, keseimbangan kehidupan kerja, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pembahasan hasil penelitian akan disajikan, sebagai berikut :

1. Komunikasi yang Efektif

Terjalannya komunikasi yang efektif antar tenaga pendidik merupakan kunci utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang optimal. Dengan komunikasi yang baik, para pendidik dapat saling bertukar informasi, pengalaman, dan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Melalui komunikasi yang efektif, mereka dapat lebih mudah menyampaikan tujuan pembelajaran, strategi pengajaran, dan evaluasi hasil belajar kepada satu sama lain. Selain itu, komunikasi yang efektif juga memfasilitasi penyelesaian konflik dengan lebih baik, mendorong kolaborasi yang produktif, dan membangun atmosfer kerja yang harmonis sehingga pada akhirnya dapat menunjang kepuasan kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian adapun dampak kepuasan kerja tenaga pendidik yang muncul dari ter-realisasinya suatu komunikasi yang efektif di dalam UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar, diketahui bahwa komunikasi yang terjalin sudah sangat luar biasa baik, dilihat dari setiap pelaksanaan kegiatan selalu dikomunikasikan sehingga guru-guru langsung ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Dengan demikian komunikasi yang efektif dapat memudahkan kita mencapai tujuan. Hal ini merujuk kepada pernyataan informan (**NU/I/6/10**)

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik memegang peran penting dalam memajukan sistem pendidikan. Melalui pelatihan ini, tenaga pendidik dapat diperbarui dengan metode-metode pengajaran terbaru, dan teknologi pendidikan. Perkembangan keterampilan

ini akan membantu mereka lebih efektif mendidik dan menginspirasi siswa, menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan relevan. Hal ini sesuai dengan pernyataan ahli Menurut Karim (2019), kualitas SDM suatu organisasi sangat penting untuk keberhasilannya, sehingga setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 telah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan ditandai oleh pernyataan informan kunci bahwa guru-guru seringkali mengikuti kegiatan kerja guru (KKG) dimana dalam kegiatan tersebut tenaga pendidik diberikan arahan dan pengetahuan terkait metode-metode pembelajaran yang terbaru. Hal ini merujuk kepada pernyataan informan **(MY/I-A/6/47)**

3. Penghargaan dan Apresiasi

Penghargaan dan apresiasi terhadap tenaga pendidik adalah pondasi utama dalam membangun semangat kerja dan dedikasi guru terhadap pendidikan. Apresiasi sendiri merupakan penilaian atas suatu usaha atau pencapaian. Apresiasi tidak harus diberikan dalam wujud benda, tetapi bisa juga diberikan dalam bentuk pujian, ucapan selamat, atau ungkapan kebanggaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I telah merasakan bentuk apresiasi tersebut. Ditandai dengan adanya ungkapan pujian dari pimpinan baik itu secara langsung maupun

tidak langsung, selain itu kepala sekolah juga seringkali mengajak guru-guru untuk mengadakan acara rekreasi bersama keluarga. Hal ini merujuk kepada pernyataan informan **(BL/II/6/128)**

4. Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan tenaga pendidik untuk dapat bekerja optimal. Jika seorang menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka orang tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun, dan bila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka seseorang akan merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja yang tidak efisien dan kurang produktif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I kecamatan Rappocini Kota Makassar udah tertata dengan rapih, tetapi masih terbilang rawan karena pengamanan yang belum maksimal ditandai dengan masih ada beberapa jendela yang rusak serta belum dilengkapi fasilitas keamanan seperti CCTV. Hal ini merujuk kepada pernyataan informan **(MY/II-A/6/145)**

5. Keseimbangan Kehidupan Kerja

keseimbangan kehidupan kerja memegang peran yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik. Sebagai panduan yang bijak, hal tersebut membantu menciptakan harmoni antara tuntutan pekerjaan yang intensif dan kebutuhan pribadi yang perlu dijaga.

Dengan adanya keseimbangan tersebut, tenaga pendidik dapat menemukan ruang untuk pengembangan diri, waktu bersama keluarga, serta kegiatan rekreasi, yang pada gilirannya memperkuat semangat dan motivasi mereka dalam memberikan kontribusi maksimal di dunia pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tenaga pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I dalam aspek keseimbangan kehidupan kerja ini, guru-guru senantiasa memprioritaskan tugas mereka sebagai tenaga pendidik sembari mengatur waktu mereka agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di sekolah, dan kehidupan pribadi di rumah dapat terlaksana. Hal tersebut merujuk kepada pernyataan informan **(MU/III/6/231)**

6. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi aktif tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan membuka pintu menuju kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, tercipta rasa memiliki dan keterlibatan yang mendalam dalam pembentukan arah dan kebijakan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama proses penelitian diketahui bahwa Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 telah mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Pada saat diadakan rapat, kepala sekolah juga memberikan kesempatan terbuka kepada guru-guru untuk mengemukakan gagasan atau rencana-rencana mereka kedepannya untuk membenahan sekolah menjadi lebih baik. Dan setiap kegiatan yang ingin di laksanakan itu harus berdasarkan kesepakatan dari semua rekan guru yang

berada pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I. Hal ini merujuk kepada pernyataan **(NU/III-A/6/240)**

Dari pembahasan hasil penelitian diatas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritta Setiyati dan Elok Hikmawati pada tahun 2020 dengan judul “Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja “ didapatkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada beberapa strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyediakan dan melengkapi fasilitas, menjalin komunikasi yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih variatif.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Gunawan, dan Aini Kusniawati pada tahun 2019 dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas”. Hasil penelitian menunjukan adanya faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai puskesmas yang antara lain: faktor gaji/kesejahteraan, hubungan antar pribadi/rekan kerja, mutu supervisi, karakteristik pekerjaan serta peluang untuk berkembang/promosi.

Kemudian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Hidayatullah, Farizal MS, Susanto pada tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi tersebut berdampak kepuasan kerja pada pendidik di SD Islam As Sakinah Pamulang yaitu memotivasi bagaimana pendidik mengajar, bagaimana menguasai materi, metode, dan kerja sama yang baik sesama pendidik hal itu yang benar benar menunjang bagi guru untuk mencapai kapuasan kinerjanya. Adapun dari eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Islam As Sakinah Pamulang yaitu kerjasama yang baik, saling mengisi satu sama lain dan hubungan sosial yang baik antara kepala sekolah, pendidik dan wali murid.

BAB V

PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar, dengan judul “Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komunikasi yang efektif membangun jembatan antara semua pihak di lingkungan sekolah, memastikan informasi yang jelas dan menguatkan hubungan interpersonal.
- b. Pengembangan dan pelatihan memberikan kesempatan bagi guru untuk terus berkembang, meningkatkan kompetensi mereka, dan memberikan rasa nilai diri yang lebih tinggi.
- c. Penghargaan dan apresiasi tidak hanya menjadi pengakuan terhadap kontribusi tenaga pendidik, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan kebanggaan dalam pekerjaan.
- d. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi, memberikan ruang untuk kreativitas dan kolaborasi.
- e. Keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mental dan fisik tenaga pendidik, menjadikan mereka lebih produktif dan berdaya.

- f. Partisipasi dalam pengambilan keputusan, pada gilirannya, memberikan guru rasa memiliki terhadap arah sekolah dan mendorong ikatan yang lebih erat antara guru dan sekolah.

C. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepannya untuk dijadikan perbaikan sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah diharapkan membangun saluran komunikasi yang terbuka antara pimpinan sekolah dan tenaga pendidik dapat membantu memahami kebutuhan dan aspirasi mereka. Kepala Sekolah sebaiknya menciptakan forum atau pertemuan rutin yang memungkinkan tenaga pendidik menyampaikan pendapat, dan masukan.
2. Kepada tenaga pendidik diharapkan aktif terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh sekolah atau lembaga terkait. Pendidik dapat memanfaatkan kesempatan ini untuk memperluas pengetahuan mereka tentang strategi baru dalam pengajaran dan manajemen kelas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan riset dengan melibatkan jenjang pendidikan atau konteks lainnya. Dengan demikian, generalisasi temuan dapat lebih dapat diandalkan, dan implikasi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dapat diterapkan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, N. O. (2018). Buku ajar komunikasi dalam keperawatan. *Bandung: PT Refika Aditama.*
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- George, J.M., dan Jones, G.R. 2008. Understanding and managing Organizational Behavior (Fifth Edition). Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307-319.Hall,Inc.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2).
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hendrayanti, E. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada tenaga kependidikan Unisma Bekasi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(1), 1-15.
- Hidayatullah, A., & Farizal, M. S. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SD Islam As Sakinah Pamulang. *EDULEC: EDUCATION, LANGUAGE AND CULTURE JOURNAL*, 3(2), 127-144.
- Ilyas, I. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perhubungan Kota Tanjungpinang. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 75-83.
- Isnain, F. Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Quality Of Work Life Di Pt Arkon Prima Indonesia.
- Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- Khoiriyah, Lilik. (2009) "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta". Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Mashuri, H. S. (2021). *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Toko Eef-Bee Pacitan* (Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO).
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, h.742-743
- Paramarta, V., & Haruman, T. (2005). Kepuasan kerja: konsep, teori, pendekatan, dan skala pengukurannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 6(3), 487=502.
- Pearce, John A., Robinson, Richard B. 2016. *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *J. Ekon. Balanc*, 16(1).h.8.
- Robbins and Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Saputro, J. (2015). Strategi Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Taman Sriwedari. *Agora*, 3(1), 510-513.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokras*
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2020). Strategi meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja 1. *In Forum Ilmiah* (Vol. 17, No. 2).
- Setiadi. (2013). *Konsep dan praktek penulisan riset keperawatan* (Ed.2) Yogyakarta: Graha Ilmu
- Strauss & Corbin. (2007). Pengertian Penelitian Kualitatif dari <https://meenta.net/pengertian-metode-penelitian-kualitatif/>. Diakses pada 06 November 2023.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryadhana, N.A 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 2 No. 1. h:2-6
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.h.22.
- Suyanto, M. A., Paramata, M. R., & Abdul, E. M. (2019). Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Effect of Motivation on the Performance. *Global Journal of Management And Business Research*, XIX(VI), 39– 42.

Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>Terry, G. R., & Rue, L. W. (2009). Fungsi Manajemen.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Sisdiknas Th 2003, (Jogjakarta: Media Wacana, 2003) Bab XI Pasal 39 Ayat 1 & 2, hal, 28.

Wexley, N. Kenneth, and Yuki, A. Gary, 2005. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Terjemahan oleh Muh. Sobaruddin, Rineka Cipta, Jakarta.

Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wilda, W. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ditinjau Dari Manajemen Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Dan Tenaga Kerja Kota Palu)* (Doctoral dissertation, IAIN Palu).

Yahya, M. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.





LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

Program Pendidikan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah

Makassar , Sulawesi Selatan

Jl. Sultan Alauddin KM.7 Telp.041186697. Makassar 90221

Saya atas nama Nur Fajriani Puspitasari, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam hal ini saya sedang mengadakan penelitian tugas akhir yang berhubungan dengan judul “Penerapan Strategi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar” dimana penelitian ini hanya untuk penelitian semata dalam penyusunan skripsi. Atas bantuan , ketersediaan waktu dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

WAWANCARA DENGAN INFORMAN

Hari/Tanggal : Kamis, 15 Januari 2024

Lokasi : UPT SPF SDI KASSI-KASSI 1

D. Identitas Informan

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pertanyaan Wawancara

Informan Kunci

1. Bagaimana tanggapan bapak terkait strategi peningkatan kepuasan kerja dalam hal ini komunikasi yang efektif antar rekan guru apakah telah terrealisasi dengan baik pak?
2. Sejauh mana sekolah ini telah memberikan kesempatan bagi bapak dan ibu guru disini untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan menunjang proses pembelajaran ?
3. Menurut bapak jenis apresiasi dan penghargaan yang menurut tenaga pendidik atau guru disini itu dapat meningkatkan kepuasan kerja itu seperti apa pak?
4. Terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang ada disekolah ini, bagaimana menurut bapak apakah sudah baik atau masih ada yang perlu dibenahi?
5. Menurut bapak seberapa pentingkah aspek keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja?
6. Sejauh mana bapak memberikan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk bapak dan ibu guru yang ada di sekolah ini?

Pertanyaan Wawancara

Informan Pendukung

1. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terkait strategi peningkatan kepuasan kerja dalam hal ini komunikasi yang efektif antar rekan guru , apakah telah terrealisasi dengan baik ?
2. Sejauh mana sekolah ini memberikan kesempatan bagi bapak/ibu untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja serta menunjang proses pembelajaran?
3. Apa jenis apresiasi atau penghargaan yang menurut bapak/ibu dapat meningkatkan kepuasan kerja?
4. Bagaimana menurut bapak/ibu terkait kondisi lingkungan kerja yang ada di sekolah ini ?
5. Menurut Bapak/Ibu seberapa pentingkah aspek keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja ?
6. Sejauh mana bapak/ibu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pada sekolah ini ?

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 0866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3245/05/C.4-VIII/1/1445/2024

08 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

26 Jumadil akhir 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 09/05/A.2-II/1/45/2024 tanggal 8 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NUR FAJRIANI PUSPITASARI

No. Stambuk : 10572 1113920

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 10 Januari 2024 s/d 10 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/1037/SKP/SB/DPMPTSP/1/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/1037/SKP/SB/DPMPTSP/1/2024, Tanggal 08 Januari 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 1036/SKP/SB/BKBP/1/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: NUR FAJRIANI PUSPITASARI
NIM / Jurusan	: 105721113920 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No.259
Lokasi Penelitian	: Terlampir,-
Waktu Penelitian	: 08 Januari 2024 - 10 Maret 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: " PENERAPAN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK PADA UPT SPF SDI KASSI-KASSI I KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR "

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-01-15 15:40:37



Ditandatangani secara elektronik oleh
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR

HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
UPT SPF SD INPRES KASSI-KASSI I

Jalan Palm Raja, Rappocini, Makassar, Sulawesi Selatan, Kode Pos 90222,
Telpon 0813-5647-2485
Laman www.sdikassi1.mysch.id, Pos-el sdikassi1@gmail.com



Nomor : 015/SIP/UPT SPF SDI-KS I/II/2024

Makassar 28 Februari 2024

Lampiran : Berkas

Urgensi :

Kepada Yth.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Di

Tempat

Hal : Persetujuan Izin Penelitian an Nur Fajriani Puspitasari

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat masuk dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor : 070/1037/SKP/SB/DPMPPTSP/1/2024 tanggal 8 Januari 2024 perihal ijin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama NUR FAJRIANI PUSPITASARI dengan judul " Penerapan Strategi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada Upt Spf Sdi Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar "

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mendapat izin untuk melaksanakan penelitian yang di maksud di UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar.
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 60 Hari.

Demikian surat balasan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

Makassar, 28 Februari 2024

Kepala Sekolah


M. Yamin, S.Pd., M.Pd
PEMDAS 0870424 201101 1 015



LAMPIRAN 3

Instrumen wawancara

Tanggal	07 Maret 2024
Waktu	12.00 WITA
Lokasi	Ruang Kepala Sekolah – UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1
Nama Informan	Muhammad Yamin, S.Pd.,M.Pd
Jabatan	Kepala Sekolah
Pertanyaan Informan Kunci	<ol style="list-style-type: none">1. Bagaimana tanggapan bapak terkait strategi peningkatan kepuasan kerja dalam hal ini komunikasi yang efektif antar rekan guru apakah telah ter realisasi dengan baik pak?2. Sejauh mana sekolah ini telah memberikan kesempatan bagi bapak dan ibu guru disini untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan menunjang proses pembelajaran ?3. Menurut bapak jenis apresiasi dan penghargaan yang menurut tenaga pendidik atau guru disini itu dapat meningkatkan kepuasan kerja itu seperti apa pak?4. Terkait dengan kondisi lingkungan kerja ang ada disekolah ini, bagaimana menurut bapak apakah sudah baik atau masih ada yang perlu dibenahi?5. Menurut bapak seberapa pentingkah aspek keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja?6. Sejauh mana bapak memberikan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk bapak dan ibu guru ang ada di sekolah ini?

Tanggal	: 15 Januari 2024
Waktu	: 10.00 WITA
Lokasi	: Ruang Kepala Sekolah – UPT SPF SDI Kassi-Kassi I
Nama Informan	: Nadya Unasyah Arifin, S.Pd
Jabatan	: Guru Kelas I
Tanggal	: 15 Januari 2024
Waktu	: 11.00 WITA

Lokasi	: Ruang Kelas III– UPT SPF SDI Kassi-Kassi I
Nama Informan	: Rahmatiah, S.Pd
Jabatan	: Guru Kelas II
Tanggal	: 15 Januari 2024
Waktu	: 10.30 WITA
Lokasi	: Ruang Kelas III– UPT SPF SDI Kassi-Kassi I
Nama Informan	: Muji Astuty, S.Pd
Jabatan	: Guru Kelas III
Tanggal	: 15 Januari 2024
Waktu	: 10.20 WITA
Lokasi	: Ruang Kepala Sekolah – UPT SPF SDI Kassi-Kassi I
Nama Informan	: Hasnawati, S.Pd
Jabatan	: Guru Kelas IV
Tanggal	: 15 Januari 2024
Waktu	: 12.00 WITA
Lokasi	: Ruang Kelas V – UPT SPF SDI Kassi-Kassi I
Nama Informan	: Benny Lagumbana, S.Pd
Jabatan	: Guru Kelas V A
Tanggal	: 15 Januari 2024
Waktu	: 12.30 WITA
Lokasi	: Ruang Kelas V – UPT SPF SDI Kassi-Kassi I
Nama Informan	: Muhammad Umar, S.Pd
Jabatan	: Guru Kelas V B
Pertanyaan Informan Penukung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terkait strategi peningkatan kepuasan kerja dalam hal ini komunikasi yang efektif antar rekan guru , apakah telah ter realisasi dengan baik ? 2. Sejauh mana sekolah ini memberikan kesempatan bagi bapak/ibu untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja serta menunjang proses pembelajaran? 3. Apa jenis apresiasi atau penghargaan yang menurut bapak/ibu dapat meningkatkan kepuasan kerja? 4. Bagaimana menurut bapak/ibu terkait kondisi lingkungan kerja yang ada di sekolah ini ? 5. Menurut Bapak/Ibu seberapa pentingkah aspek keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan

	kepuasan kerja ? 6. Sejah mana bapak/lbu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pada sekolah ini ?
--	---



LAMPIRAN 5

Coding Wawancara

1. Coding Indikator

- I : komunikasi yang efektif sudah ter realisasi
- I – A : Pelatihan dan pengembangan dengan mengikuti KKG
- II : Penghargaan dan Apresiasi dalam bentuk pujian dan rekreasi
- II –A : Kondisi Lingkungan kerja sudah tertata rapih namun masih rawan
- III : Keseimbangan kehidupan kerja dengan mengatur waktu
- III – A : Telah berpartisipasi dalam pengambilan Keputusan

2. Coding Informan

- MY : Muhammad Yamin (Kepala Sekolah)
- NU : Nadya Unasyah Arifin (Guru Kelas I)
- RT : Rahmatiah (Guru Kelas II)
- MA : Muji Astuty (Guru Kelas III)
- HW : Hasnawati (Guru Kelas IV)
- MU : Muhammad Umar (Guru Kelas V)
- BL : Benny Lagumbana (Guru Kelas VI)

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	<ul style="list-style-type: none">Berdasarkan pengalaman pribadi saya dari guru disini sebagai rekan guru, saya melihat komunikasi kita sangat luar biasa yaa dan sudah ter realisasi dengan baik. karena pengalaman saya sebagai guru penggerak ketika saya mengadakan sebuah kegiatan apapun itu ketika kita	10	NU/I/6/10 Cara Baca Nadya Unasyah Arifin mengatakan bahwa komunikasi yang efektif sudah ter realisasi dengan baik terdapat pada lampiran 6 baris 10

	komunikasikan, guru-guru juga langsung ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan.		
I-A	<ul style="list-style-type: none"> Jadi untuk bapak dan ibu guru di sekolah kami ikutkan KKG itu serta juga webinar agar mereka bisa mempelajari metode-metode pembelajaran yang lebih baru untuk diterapkan ke murid-murid yang ada disekolah saya ini. 	47	<p>MY/I-A/6/47</p> <p>Cara Baca</p> <p>Muhammad Yamin mengatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan sudah terlaksana dengan mengikuti KKG terdapat pada lampiran 6 baris 47</p>
I-A	<ul style="list-style-type: none"> kita saling mengajak untuk melakukan pelatihan-pelatihan baik itu pelatihan mandiri, KKG di gugus atau di sekolah, bahkan kepala sekolah pun sering mendatangkan pemateri-pemateri untuk KKG mandiri. 	76	<p>HW/I-A/6/76</p> <p>Cara Baca</p> <p>Hasnawati mengatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan sudah terlaksana dengan mengikuti KKG terdapat pada lampiran 6 baris 76</p>
II	<ul style="list-style-type: none"> Salah satunya bentuk kepuasan kerja itu kepala sekolah memberikan apresiasi, memberikan pujian atau ucapan terimakasih terhadap guru yang sudah berpartisipasi dalam pendidikan ini, atau yang biasanya juga itu yang semua guru senangi seperti pergi rekreasi dan ada ajakan untuk melepas lelah 	128	<p>BL/II/6/128</p> <p>Cara Baca</p> <p>Benny Lagumbana mengatakan bahwa Penghargaan dan Apresiasi sudah diterapkan biasanya dalam bentuk pujian dan rekreasi terdapat pada lampiran 6 baris 128</p>
II-A	<ul style="list-style-type: none"> Kalau untuk lingkungan yang ada di sekolah ini alhamdulillah semua sudah ditata dengan rapih karena guru-guru juga rajin untuk datang kerja bakti, sementara itu yang mungkin kekurangannya adalah peralatan tapi itu hanya dalam waktu yang sementara. Selain itu kami disini kurangnya ada di CCTV jadi mungkin masih 	145	<p>MY/II-A/6/145</p> <p>Cara Baca</p> <p>Muhammad Yamin mengatakan bahwa Kondisi Lingkungan sudah tertata rapih namun masih rawan terdapat pada lampiran 6 baris 145</p>

	<p>rawan ada beberapa barang yang hilang di lingkungan sekolah kita ini tapi Insya Allah kami akan cepat untuk tangani itu</p>		
II-A	<ul style="list-style-type: none"> Saya menilai kondisi lingkungan kerja disekolah ini sudah sangat kondusif dengan dilengkapinya semua fasilitas yang mendukung pembelajaran seperti LCD, penerangan yang baik, serta tata letak yang mendukung 	160	<p>RT/II-A/6/160</p> <p>Cara Baca Rahmatiah mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sudah tertata dengan baik terdapat pada lampiran 6 baris 160</p>
III	<ul style="list-style-type: none"> Iya tentu untuk me manage kegiatan-kegiatan keseharian dirumah dan pekerjaan yang menyangkut pekerjaan rutin yah. Tentu di atur sedemikian rupa sehingga bisa terlaksana keduanya dengan baik. 234 	231	<p>MU/III/6/231</p> <p>Cara Baca Muhammad Umar mengatakan bahwa untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja tentu harus mengatur/ me manage waktu terdapat pada lampiran ke 6 baris 231</p>
III-A	<ul style="list-style-type: none"> Alhamdulillah kita berpartisipasi sangat baik yah, karena setiap ada pengambilan keputusan bapak kepala sekolah memberikan dulu saran kepada guru-gurunya semisal” bagaimana ini apakah kita mau dibicarakan dulu atau seperti apa”. Jadi memang segala sesuatu keputusan yang diambil itu hasil keputusan bersama dari dewan guru 	240	<p>NU/III-A/6/240</p> <p>Cara Baca Nadya Unasyah Arifin mengatakan bahwa guru-guru sudah berpartisipasi dengan baik dalam pengambilan keputusan</p>

LAMPIRAN 6

TRANSKRIP WAWANCARA

NO	NAMA	HASIL WAWANCARA
1.	MY	Kalau untuk komunikasi yang efektif antara rekan guru dan antara saya dengan rekan guru khususnya itu alhamdulillah sudah ter realisasikan dengan baik karena juga disini alhamdulillah saya bersyukur juga guru-guru disini semua sombere, jadi saya syukuri komunikasi antara saya dengan mereka berjalan dengan baik dan lancar.
	NU	Berdasarkan pengalaman pribadi saya dari guru disini sebagai rekan guru, saya melihat komunikasi kita sangat luar biasa yaa dan sudah ter realisasi dengan baik. karena pengalaman saya sebagai guru penggerak ketika saya mengadakan sebuah kegiatan apapun itu ketika kita komunikasikan, guru-guru juga langsung ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan. Jadi memang keterlibatan rekan guru dan komunikasi yang baik itu dapat memudahkan kita mencapai tujuan
	RT	Menurut saya komunikasi yang efektif sudah ter realisasi dengan baik karena dapat dilihat dari kolaborasi antara rekan guru sudah baik dan komunikasi yang terbuka sehingga terjalin kerja sama yang baik antara rekan guru.
	MA	Dengan adanya kerja sama baik antara guru dengan kepala sekolah dan orang tua murid itu sudah terjalin dengan baik. Sehingga rekan-rekan guru juga sudah menjalin hubungan antara satu dengan yang lain agar terbina saling keakraban, kerjasama yang baik yang dapat menyatukan persepsi, kemudian mengatasi segala masalah bersama-sama agar persatuan di sekolah ini tetap terjaga.
	HW	Kalau mengenai komunikasi di sekolah ini antara rekan guru saya rasa sudah bagus, komunikasinya lancar dan semua guru-guru selalu mengkomunikasikan apapun itu yang terjadi untuk mengambil keputusan bersama. Kemudian kerjasama seperti misalnya kalau kita kerja tugas-tugas atau apapun itu selalu kita komunikasikan semua dengan guru-guru, saling mengisi dan belajar bersama.
	BL	Iya sudah terjalin dengan baik, guru dengan guru itu saling berkomunikasi dan bertanya jawab kelebihan dan kekurangan masing-masing guru.
	MU	Iya kalau menurut saya kepuasan kerja menyangkut strategi peningkatan komunikasi yang efektif yaa tentunya sudah terjalin komunikasi yang baik, koordinasi dengan teman-teman sudah dianggap ter-

		realisasi.
2	MY	Jadi untuk bapak dan ibu guru di sekolah kami ikutkan KKG itu serta juga webinar agar mereka bisa mempelajari metode-metode pembelajaran yang lebih baru untuk diterapkan ke murid-murid yang ada disekolah saya ini.
	NU	Iya sejauh ini sekolah itu memberikan kesempatan dan kebebasan setiap rekan gurunya ya, jadi misalnya bapak kepala sekolah itu menghadirkan pemateri disekolah, nah itukan salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi diri, yang kedua memberikan juga kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti workshop-workshop atau webinar baik di hotel maupun secara daring .
	RT	Sekolah ini sangat mendukung pelatihan dan pengembangan guru seperti mengikuti program KKG setiap satu bulan sekali dan mengadakan pertemuan seminggu sekali untuk membicarakan peningkatan mutu pendidikan.
	MA	Untuk hal ini sudah ada yang namanya KKG yaitu kegiatan kerja guru yang biasa dilaksanakan pertemuan dalam sebulan sekali, disitu kita bahas segala sesuatu yang mencakup segala aspek dari pada kegiatan yang dilakukan disekolah seperti kurikulumnya, silabusnya, program- program apa yang akan dilaksanakan, semua itu kami bahas di rapat KKG
	HW	Kalau mengenai pelatihan dan pengembangan kami diberikan peluang yang luar biasa dan dari pimpinan juga dan teman-teman semua saling memberikan motivasi bagaimana caranya apabila ada salah satu yang sudah tau, kita saling mengajak untuk melakukan pelatihan-pelatihan baik itu pelatihan mandiri, KKG di gugus atau di sekolah , bahkan kepala sekolah pun sering mendatangkan pemateri-pemateri untuk KKG mandiri. Saya rasa pengembangan untuk guru-guru disini sudah sesuai dengan apa yang kita harapkan. ⁸¹
	BL	Sekolah ini diberi kesempatan kepada guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau kegiatan seperti KKG atau seminar atau hal-hal yang berhubungan peningkatan pembelajaran disekolah ini.
	MU	Ya saya kira program ini sudah sering di idekan oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Guru-guru pun sepertinya agresif juga untuk ikut seminar.
3	MY	Kalau untuk apresiasi dan penghargaan itu nak pastinya saya itu memberikan pujian kepada bapak dan ibu guru yang berhasil melaksanakan apa yang sudah mereka kerja pastinya saya berikan mereka pujian, terus untuk hal hal lain selain daripada

		itu saya biasa memanggil mereka untuk melakukan rekreasi. Kita bersama rekan-rekan guru biasanya kita ajak mereka makan di luar bersama-sama begitu.
	NU	Jenis penghargaan kalau yang pernah saya rasakan itu meskipun itu hanya sebagai ucapan selamat yaa , karena kita sebagai guru penggerak itu merasa diberikan ucapan di grup WA ataupun secara langsung itu sangat sangat memotivasi kita dari eksternal dan dari lingkungan kita. Jadi ketika ada dorongan dan masukan dari teman-teman itu sangat membantu kita untuk menjalankan program-program yang sudah kita ikuti.
	RT	Saya percaya bahwa penghargaan dapat bervariasi tetapi yang paling utama adalah pengakuan atas pencapaian. Jadi dengan kepala sekolah memberikan apresiasi dan motivasi tentu akan meningkatkan kepuasan dan kerjasama kami .
	MU	Penghargaan yang biasa kami dapatkan dari kegiatan kerja itu misalnya kepala sekolah memberikan apresiasi dan motivasi tentu dilihat dari kinerja guru. Kalau guru tersebut dapat melaksanakan proses belajar dengan baik, siswa siswanya meningkat pembelajarannya, maka kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru.
	HW	Kalau disini kepala sekolah itu sering mengapresiasi gurunya apabila ada yang melakukan kegiatan baik itu secara verbal maupun non verbal, biasa di grup kalau ada kegiatan yang kita ikuti dia langsung memberikan respon baik semisal mengucapkan Masya Allah, Luar biasa , itu dapat meningkatkan kepuasan bahwa kita ini dihargai dan diberikan penguatan dan akhirnya kita bisa berbuat yang lebih baik lagi. Saya kira itu yang kita dapatkan dari kepala sekolah dan teman-teman guru yang lain pun seperti itu.
	BL	Salah satunya bentuk kepuasan kerja itu kepala sekolah memberikan apresiasi , memberikan pujian atau ucapan terimakasih terhadap guru yang sudah berpartisipasi dalam pendidikan ini, atau yang biasanya juga itu yang semua guru senang seperti pergi rekreasi dan ada ajakan untuk melepas lelah dan mengajak keluarga untuk ikut dalam rekreasi.
	MU	Apresiasi yang diharapkan oleh guru-guru yang sudah melakukan kegiatan berupa seminar tentu mengharapkan adanya penghargaan berupa sertifikat yang selanjutnya kegiatan-kegiatannya mungkin semakin dikembangkan
4	MY	Kalau untuk lingkungan yang ada di sekolah ini alhamdulillah semua sudah ditata dengan rapih karena guru-guru juga rajin untuk datang kerja bakti, sementara itu yang mungkin kekurangannya adalah

		peralatan tapi itu hanya dalam waktu yang sementara. Selain itu kami disini kurangnya ada di CCTV jadi mungkin masih rawan ada beberapa barang yang hilang di lingkungan sekolah kita ini tapi Insya Allah kami akan cepat untuk tangani itu
	NU	Lingkungan kondisi fisik yaa mungkin masih sedikit rawan , tetapi selebihnya sudah cukup bagus karena kita difasilitasi dengan lcd pembelajaran apalagi sekarang ini era digital jadi pembelajaran itu berbasis teknologi dan alhamdulillah sekolah ini sudah memasang beberapa proyektor disetiap kelas, jadi lingkungan itu membuat kita sebagai guru termotivasi menghadirkan atau memberikan pembelajaran yang inovatif kepada anak-anak.
	RT	Saya menilai kondisi lingkungan kerja disekolah ini sudah sangat kondusif dengan dilengkapinya semua fasilitas yang mendukung pembelajaran seperti LCD, penerangan yang baik, serta tata letak yang mendukung.
	MU	Kondisi di lingkungan kerja kami ini sudah ada peningkatan yang dulunya panggung belum ada, sekarang sudah diadakan, dan panggung ini bisa ditempati untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bisa mereka lakukan semisal menari, baca puisi, dan drama. Kemudian yang kedua adanya LCD disetiap kelas kelas yang sudah di pasang jadi guru guru juga melaksanakan pembelajaran yang menarik minat siswa untuk belajar lebih giat lagi.
	HW	Kalau masalah kondisi sarana dan prasarana saya rasa untuk kebutuhan yang mendesak sekali dan memang penting saya rasa sudah agak maksimal, itupun kalau masih ada yang belum, itu memang karena pengadaannya masih bertahap. Tapi kalau masalah dalam proses pembelajaran alhamdulillah kondusif memang yang penting fasilitasnya seperti LCD, Internet, buku-buku di kelas, sudah lengkap tinggal mungkin mau di tingkatkan lagi.
	BL	Sudah baik, tapi memang ada beberapa hal yang harus dilengkapi dan diperbaiki untuk meningkatkan mutu pendidikan.
	MU	Dari segi keadaan lingkungan sekolah yang sederhana tinggal mengembangkan pengadaan- pengadaan barang yang perlu ditingkakan.
5	MU	Kalau untuk aspek keseimbangan kehidupan kerja kalau saya pribadi itu nak, kalau pekerjaan kantor yaa di kantor saya selesaikan dulu, untuk pekerjaan disekolah ya diselesaikan disekolah tetapi tetap saja kalau semisal ada sesuatu yang mendadak terjadi sementara saya sedang dirumah itu, pasti saya tetap untuk memprioritaskan apa yang menjadi

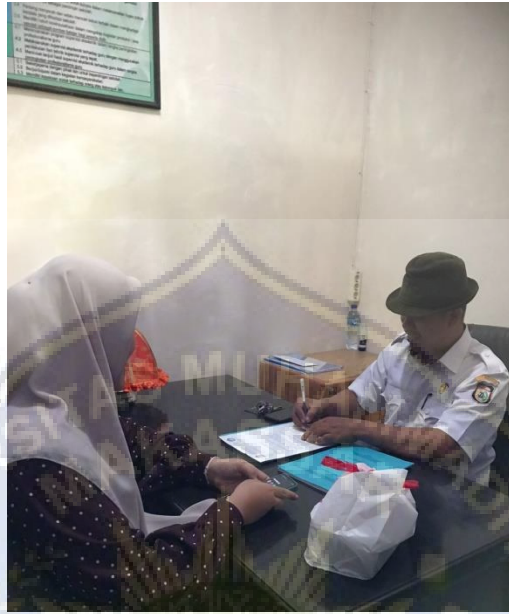
		tanggungjawab saya sebagai kepala sekolah.
	NU	Sebisa mungkin kalau saya caranya itu menyelesaikan sebaik mungkin pekerjaan-pekerjaan di dalam sekolah tanpa harus membawa pekerjaan itu kerumah karena kenapa, kita juga dirumah masih ada pekerjaan-pekerjaan lain. Jadi sebisa mungkin ketika siswa kita sudah pulang lantas masih ada waktu maka kita tinggal dulu mengerjakan seperti administrasi sekolah, media pembelajaran yang besoknya akan diajarkan lagi, jadi kita selesaikan disekolah dulu baru kita pulang.
	RT	Menurut saya keseimbangan kehidupan kerja sangat penting karena keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi itu dapat membantu guru menjaga kesehatan mental dan fisik, meningkatkan produktivitas serta kami juga akan memberikan kontribusi yang maksimal.
	MA	Untuk aspek keseimbangan kehidupan kerja itu kita harus mengutamakan tuntutan kerja ya karena itu juga salah satu untuk menungjang ekonomi keluarga. Setelah hal itu kita laksanakan barulah kita melaksanakan tuntutan keluarga.
	HW	Cara saya yang pertama yaitu mengatur waktu. Dan tetap memisahkan antara kewajiban di sekolah dengan kewajiban di rumah. Memang kita sebagai guru harus mementingkan kepentingan disekolah karena itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab kita sebagai ASN. Yang intinya tadi itu mengatur waktu yang mana bisa kita pilih kalau memang di sekolah yaa di selesaikan di sekolah, kalau untuk keluarga yaa kita khususkan untuk keluarga.
	BL	Memang sangat penting antara keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi, walaupun kadang yang diutamakan adalah pekerjaan tetapi kita juga perlu istirahat dan perlu memperhatikan keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi.
	MU	lya tentu untuk me manage kegiatan-kegiatan keseharian dirumah dan pekerjaan yang menyangkut pekerjaan rutin yah. Tentu di atur sedemikian rupa sehingga bisa terlaksana keduanya dengan baik.
6	MY	Untuk pengambilan keputusan para guru itu biasanya terjadi di rapat nak di, saya itu selaluji mendukung apa ide ide yang guru guru sampaikan, apa yang guru-guru aspirasikan pasti saya dukung. Saya juga dukung apa yang mereka mau.
	NU	Alhamdulillah kita berpartisipasi sangat baik yah, karena setiap ada pengambilan keputusan bapak kepala sekolah memberikan dulu saran kepada guru-gurunya semisal” bagaimana ini apakah kita mau

		dibicarakan dulu atau seperti apa". Jadi memang segala sesuatu keputusan yang diambil itu hasil keputusan bersama dari dewan guru.
	RT	Sekolah ini memberikan kesempatan terbuka kepada guru-guru untuk menyampaikan gagasan yang terbuka pada saat ingin mengambil keputusan.
	MA	Dengan cara bermusyawarah mufakat sehingga segala sesuatu yang akan kita laksanakan itu selalu terlaksana dengan baik. Jadi tidak ada yang mengambil keputusan sendiri tapi harus di laksanakan secara bersama-sama.
	HW	Keputusan-keputusan pada saat rapat misalnya guru-guru semua memberikan masukan-masukan, kalau ada program- dari kepala sekolah bisa kita berikan saran. Jadi kita mengeluarkan pendapat dan di bicarakan di dalam rapat. Nah pendapat kita pun nanti di pillah bisa berlanjut atau tidak. Intinya kami memberikan masukan untuk perkembangan sekolah.
	BL	Ya semua guru diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan seperti pada saat rapat kita memberikan saran.
	MU	Saya sepertinya dalam pengambilan keputusan disekolah yah mungkin cuma mendukung saja teman teman. Untuk bisa menentukan sikap sepertinya kurang memberikan sesuatu hal untuk pengambilan keputusan.



LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI WAWANCARA



(Wawancara bersama Bapak Muhammad Yamin, S.Pd.,M.Pd – Kepala Sekola)



(Wawancara bersama Ibu Nadya Unasyah Arifin, S.Pd – Guru Kelas I A)



(Wawancara bersama Ibu Rahmatiah, S.Pd – Guru Kelas II B)



(Wawancara bersama Ibu Muji Astuty, S.Pd – Guru Kelas III A&B)



(Wawancara bersama Ibu Hasnawati, S.Pd – Guru Kelas IV A)



(Wawancara bersama Bapak Benny Lagumbana, S.Pd – Guru Kelas V A)



(Wawancara bersama Bapak Muhammad Umar, S.Pd – Guru Kelas V B)



LAMPIRAN 8

BUKTI VALIDASI DATA & VALIDASI ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8|e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI PENELITIAN KUALITATIF

NAMA MAHASISWA		NUR FAJRIANI PUSPITASARI		
NIM		105721113920		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENERAPAN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK PADA UPT SPF SDI KASSI-KASSI I KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR		
NAMA PEMBIMBING 1		SRI ANDAYANINGSIH, SE.,MM		
NAMA PEMBIMBING 2		ALAMSJAH, ST., SE,MM		
NAMA VALIDATOR		DR. MUHAMMAD NUR ABDI, S.E.,M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Pedoman wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	21/3/24	Lampiran 1 dan lampiran 3 perihal pertanyaan informan terdapat perbedaan. Telah diperbaiki	
2	Hasil verbatim dan coding wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	21/3/24	Tidak melakukan coding. Menyebutkan nama informan pada hasil. Telah diperbaiki	
3	Hasil Uji Keabsahan Data	21/3/24	Perlu di sesuaikan. Telah disesuaikan	
4	Hasil deskripsi penelitian	21/3/24	Perlu disesuaikan. Telah disesuaikan	
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)		Sudah sesuai	
6	Hasil analisis	21/3/24	Point pada hasil penelitian tidak sama pada pembahasan, sehingga pembaca tidak mengetahui yang mana menjadi rujukan dari pembahasannya. Telah diperbaiki 21/3/24	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Nur Fajriani Puspitasari		
NIM		105721113920		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Sri Andayaningsih, S.E, MM		
NAMA PEMBIMBING 2		Alamsjah, S.T, S.E, MM		
NAMA VALIDATOR		M. Hidayat, S.E, MM		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	23 April 2024	1. Penulisan *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word->review->show markup</i>	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 9



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nur Fajriani Puspitasari

Nim : 105721113920

Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



AB I Nur Fajriani Puspitasari - 105721113920

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



7%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

23dok.com

Internet Source

2%

2

repository.ibs.ac.id

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

2%

4

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

5

mfr.osf.io

Internet Source

2%

Exclude quotes On

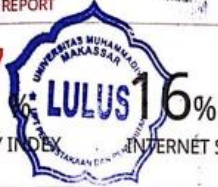
Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

B II Nur Fajriani Puspitasari - 105721113920

ORIGINALITY REPORT

17



LULUS 16%

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1	jurnal-eureka.com Internet Source	2%
2	repository.uindatokarama.ac.id Internet Source	2%
3	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
4	repository.poltekkes-kdi.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
6	Submitted to Poltekkes Kemenkes Pontianak Student Paper	1%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
8	ar.scribd.com Internet Source	1%
9	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

10	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1%
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
13	journal.fkm.ui.ac.id Internet Source	1%
14	journal.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	1%
15	www.jptam.org Internet Source	1%
16	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
17	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
18	id.123dok.com Internet Source	1%
19	Submitted to Universitas Maritim Raja Ali Haji Student Paper	1%
20	www.researchgate.net Internet Source	1%

BAB III Nur Fajriani Puspitasari - 105721113920

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



13%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.coursehero.com

Internet Source

3%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

3

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

4

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

2%

5

eprints.uad.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB IV Nur Fajriani Puspitasari - 105721113920

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

5%

2

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

3

iputunanaparthawijaya.blogspot.com

Internet Source

1%

4

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

1%

5

repository.ub.ac.id

Internet Source

1%

6

Submitted to Universitas Tanjungpura

Student Paper

1%

7

Submitted to Syiah Kuala University

Student Paper

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

AB V Nur Fajriani Puspitasari - 105721113920

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



RIWAYAT HIDUP



Nur Fajriani Puspitasari, lahir di Makassar, 24 Januari 2002, anak kedua dari dua bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “**Jabir, S.Pd**” dan Ibunda “**Muji Astuty, S.Pd**”. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 7 tahun di Sekolah Dasar (SD) pada SD Inpres Kassi-Kassi I Makassar tahun 2008 dan selesai pada tahun 2014, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama di (SMP) Negeri 33 Makassar dan selesai pada tahun 2017, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMAN 11 Makassar penulis mengambil jurusan IPA dan selesai pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2024. Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Penerapan Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik pada UPT SPF SDI Kassi-Kassi I Kecamatan Rappocini Kota Makassar”