

**KEPUASAN GURU DAN LAYANAN PENGUATAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI SMAN 1 LUWU UTARA**

Skripsi

*Digunakan Untuk Memenuhi salah Satu Syarat memperoleh gelar sarjana (S.Pd)
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu
Keguruan Universitas Islam Negeri palopo*



UIN PALOPO

Oleh:

Hildayanti

2202060057

**PROGRAM STUDI MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2026

**KEPUASAN GURU DAN LAYANAN PENGUATAN
SUMBER DAYA MANUSIA DI SMAN 1 LUWU UTARA**

Skripsi

*Digunakan Untuk Memenuhi salah Satu Syarat memperoleh gelar sarjana (S.Pd)
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu
Keguruan Universitas Islam Negeri palopo*



UIN PALOPO

Oleh:

Hildayanti

2202060057

Pembimbing:

- 1. Rifa'ah Mahmudah Bulu,S.KG.,M.Kes.**
- 2. Bungawati,S.Pd.,M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANEJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2026

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :Hildayanti

NIM :2202060057

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Studi Manajemen

Pendidikan Islam Menyatakan dengan

sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya akan bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan segala gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 April 2026

Yang membuat Pernyataan



Hildayanti





NIM. 2202060057

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Kepuasan Guru Dan Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Luwu Utara yang ditulis oleh Hildayanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 22 0206 0057, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, tanggal 10 April 2026 bertepatan dengan 22 Syawal 1447 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 10 April 2026


TIM PENGUJI


| | | |
|---|---------------|---|
| 1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang |  |
| 2. Dr. Ahmad Munawir, S.Pd., M.Pd.I. | Penguji I | () |
| 3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 4. Rifa'ah Mahmuda Bulu, S. Kg., M.Kes. | Pembimbing I | () |
| 5. Bungawati, S. Pd., M. Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo
/Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002


Dr. Ahmad Munawir, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19930911 201903 1 018

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Kepuasan Guru dan Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia Di SMAN 1 Luwu Utara.”

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam bidang Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor UIN Palopo, Bapak Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Bapak Dr. Masruddin M. Hum. Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Perencanaan, dan Bapak Dr. Takdir, S.H, MH. Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Prof. Dr. Sukirman, S.S., M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo, Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. selaku Wakil

Dekan I, Hj, Nursaini, S.Ag., M.Pd. Selaku Wakil Dekan II, dan Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I selaku Wakil Dekan III.

3. Bapak Dr. Ahmad Munawir, S.Pd., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Ibu Rifa'ah Mahmudah Bulu, S.KG., M.Kes. dan Bungawati S.Pd M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Bapak Alimuddin., S.Pd. M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik
6. Ibu Sarmila, S.Pd., M.Pd., dan Bapak Akbar, S.Pd., M.Ed., Ph.D. Selaku dosen validator yang telah menyempatkan waktunya untuk memvalidasi dan memberikan masukan untuk instrument penelitian yang di gunakan pada penelitian ini.
7. Bapak Zainuddin S., S.E., M.AK. selaku unit perpustakaan serta karyawan dan karyawan dalam lingkup UIN Palopo yang telah banyak membantu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepala Sekolah SMAN 1 Luwu Utara beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Kedua orang tua tersayang, Bapak Arsyad dan Mama Darwati Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang di berikan.

Meskipun bapak dan mama tidak sempat merasakan Pendidikan di bangku perkuliahan, namun selalu senantiasa memberikan dukungan baik, baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan Pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Besar harapan penulis semoga bapak dan mama selalu sehat, Panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih di masa yang akan datang.

11. Kakak Tersayang Erinasari Arsyad S.Farm., Selaku donator Yang telah memberikan dukungan kepada penulis baik moral maupun material selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas setiap pengorbanan dan dorongan semangat serta kepercayaan yang begitu besar kepada penulis. Segala kebaikan dan cinta kasih menjadi kekuatan tersendiri dalam setiap Langkah penulis.
12. Teman seperjuangan Ikra, Dian Tasya, fahri yang telah setia menemani, membantu dan memberi semangat dalam setiap proses penulisan skripsi ini terima kasih atas kebersamaan, tawa dan dukungan yang tak ternilai.
13. Watri sofiani, dan kak Junita S.Pd selaku teman seperjuangan bimbingan skripsi terima kasih karena sudah setia menemani dan membantu dari awal penyusunan skripsi hingga pada saat ini.
14. Teruntuk sahabat ku tercinta Ferawati Sudirman, yang selalu memberikan motivasi dan semangat yang luar biasa dari penulis SMP hingga saat ini. Terima kasih karna sudah menjadi sahabat yang sangat baik bahkan seperti saudara. Terima kasih karena tidak pernah meninggalkan penulis sendirian selalu jadi garda terdepan saat penulis membutuhkan support serta

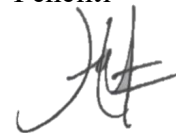
mendengarkan keluh kesah penulis selama berada di perantauan ini.

15. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini. Untuk setiap malam yang di habiskan dalam kelelahan, setiap pagi yang di sambut dengan keraguan namun tetap di Jalani, serta setiap ketakutan yang berhasil di lawan dengan berjalan keberanian. Terima kasih kepada hati yang yang tetap Ikhlas, meski tidak semua hal berjalan sesuai dengan harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Semoga kedepanya, raga ini tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang, menjadi pribadi yang lebih baik dari hari kehari.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam setiap proses penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti memohon saran dan kritiknya. Yang bersifat membangun demi perbaikan dan pengembangan penulis selanjutnya agar bermanfaat bagi kita semua.

Palopo 10 April 2026

Peneliti



Hildayanti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|--------|--------------------|-----------------------------|
| ا | Alif | tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | ša | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Žal | Ž | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | es dan ye |
| ص | šad | š | es (dengan titik di bawah) |
| ض | ḍad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | ṭa | ṭ | te (dengan titik di bawah) |
| ظ | ẓa | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | „ain | „ | Apostrof terbalik |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wau | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | “ | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda

(').

2. *Vokal*

Vokal bahasa Arab, seperti *vocal* bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| اَ | <i>fathah</i> | A | A |
| اِ | <i>Kasrah</i> | I | I |
| اُ | <i>dammah</i> | U | U |

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang ditandai dengan kombinasi antara harakat dan huruf, dalam transliterasinya menggunakan gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|-----------------------|-------------|---------|
| اِي | <i>fathah dan yā'</i> | Ai | a dan i |
| اُو | <i>fathah dan wau</i> | Au | a dan u |

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauila*

3. *Maddah*

Maddah, atau vokal panjang, yang ditandai dengan kombinasi harakat dan huruf, dalam transliterasinya menggunakan huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|-------------------|---------------------------------------|-----------------|---------------------|
| اَ. اِ. اُ | <i>Fathah dan Alif</i> atau <i>ya</i> | A | A dan garis di atas |
| اِي | <i>Kasrah dan ya</i> | I | I dan garis diatas |
| اُو | <i>Dommah dan wau</i> | U | U dan garis di atas |

Contoh:

مَاتَ : *mata*

رَمَى : rama

قَيْل : qila

يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā'' marbūtah* ada dua, yaitu *tā'' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā'' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā'' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā'' marbūtah* itu ditranslasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : raudah al-atfāl

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madinah al-fādilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanā

نَجَّيْنَا : najjainā

الْحَقُّ : al-haqq

نُعْمَ : *nu''ima*
عُدُو : *„aduwwun*

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (◌ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

K

ata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).
Contoh:

الشَّمْسُ : *asy-syamsu* (bukan *al-syamsu*)
الزَّلْزَلَةُ : *az-zalzalāh* (bukan *al-zalzalāh*)
الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta''muruna*
النَّوْعُ : *an-nau'u*

سَيِّءٌ : *syai''un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penelitian Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur''an (dari al-Qur''ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba''īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri''āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāfilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullah*

بِاللَّهِ : *bīllāh*

Adapun tā''marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteranslasikan dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya Huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi“a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī“ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah sebagai berikut:

swt. = *subhanahu wa ta ala*

saw. = *sallallahu 'alaihi wa sallam*

as. = *'alaihi al-salam*

QS.../... = QS at-Taubah/9:105

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------------------------------|
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN..... | 3 |
| PRAKATA..... | 5 |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN..... | 9 |
| DAFTAR ISI | 16 |
| DAFTAR AYAT | 18 |
| DAFTAR TABEL | 19 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 21 |
| ABSTRAK | 22 |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 25 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 25 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II KAJIAN TEORI..... | 2 |
| A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 2 |
| B. Landasan Teori | 6 |
| C. Kerangka Pikir | 27 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 1 |
| A. Jenis Penelitian..... | 1 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 1 |
| C. Definisi Operasional Variabel | 1 |
| D. Populasi dan Sampel | 1 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 2 |
| F. Instrumen Penelitian..... | 2 |
| G. Uji validitas dan Realibilitas Instrument ... | Error! Bookmark not defined. |
| H. Teknik Analisis Data | 10 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 12 |
| A. Hasil Penelitian | 12 |

| | |
|---------------------|----|
| B. Pembahasan | 21 |
| BAB V PENUTUP | 1 |
| A. Kesimpulan | 1 |
| B. Saran | 1 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR AYAT

Ayat (An-Nisa: 4:58)..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|-------------------------------------|
| Tabel 3.1 | 1 skala likert | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.2 | 1 instrumen penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.3 | 1 validator instrumen | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.4 | 1 Interpretasi Validitas isi | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.5 | 1 Hasil Validitas Angket Penelitian layanan penguatan | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.6 | 1 Hasil Validitas Angket Penelitian Kepuasan guru..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.7 | 1 Interpretasi Realibilitas | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.8 | 1 Hasil uji Realibilitas Instrumen kepuasan guru | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.9 | 1 hasil uji Realibilitas instrumen layanan penguatan..... | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 3.10 | 1 Distribusi Acuan Normal | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.1 | 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.2 | 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.3 | 1 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.4 | 1 karakteristik responden berdasarkan lama mengajar | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.5 | 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.6 | 1 Perolehan Presentase Layanan Penguatan SDM | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.7 | 1 Perolehan Presentase Layanan Penguatan SDM | Error! Bookmark not defined. |
| Tabel 4.8 | 1 Perolehan Persentase Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan | Error! Bookmark not defined. |

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 1 Kerangka Fikir Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.1 1 lingkaran Responden Berdasarkan jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.2 1 Lingkaran Responden Berdasarkan Usia **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.3 1 Lingkaran Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.4 1 Lingkaran Responden Berdasarkan Lama Mengajar **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.5 1 Grafik Indikator Layanan Penguatan SDM **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.6 1 Grafik Indikator Kepuasan Guru Terhadap layanan Penguatan .. **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|-------------------------------------|
| Lampiran 1 | 1 angket penelitian Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 2 | 1 Instrumen Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 3 | 1 Hasil Angket Penelitian | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 4 | 1 Lembar Validasi Instrumen Penelitian..... | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 5 | 1 Hasil Uji Reliabilitas | Error! Bookmark not defined. |
| Lampiran 6 | 1 dokumentas | Error! Bookmark not defined. |

ABSTRAK

Hildayanti, 2026, *“Kepuasan Guru dan Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia Di SMAN 1 Luwu Utara.”* Skripsi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Universtas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Rifa’ah Mahmudah Bulu dan Bungawati.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk layanan penguatan sumber daya manusia serta tingkat kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 Luwu Utara. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penguatan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kinerja guru sebagai tenaga pendidik yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Populasi penelitian adalah 40 guru. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket yang disusun berdasarkan indikator layanan penguatan sumber daya manusia dan kepuasan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 Luwu Utara telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan, antara lain supervisi akademik, pembinaan kinerja, serta pendampingan profesional bagi guru. Secara umum, tingkat kepuasan guru terhadap layanan tersebut berada pada kategori sedang dengan hasil persentase sebesar 63% . Hal ini ditunjukkan oleh persepsi positif guru terhadap dukungan manajerial sekolah, pelaksanaan tugas profesional, hubungan sosial di lingkungan kerja, serta keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan yang diterima

Kata Kunci: Kepuasan Guru, Layanan Penguatan, Sumber Daya Manusia, Supervisi Akademik

Diverifikasi oleh UPAB



ABSTRACT

Hildayanti, 2026. *“Teacher Satisfaction and Human Resource Strengthening Services at SMAN 1 North Luwu.”* Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Palopo. Supervised by Rifa’ah Mahmudah Bulu and Bungawati.

This study aims to identify the forms of human resource strengthening services and to examine the level of teacher satisfaction with these services at SMAN 1 North Luwu. The study is motivated by the importance of strengthening human resources in enhancing teachers’ competence, professionalism, and performance as key contributors to improving the quality of education. This research employed a quantitative approach with a survey design. The population consisted of 40 teachers. Data were collected through the distribution of questionnaires developed based on indicators of human resource strengthening services and teacher satisfaction. The findings indicate that human resource strengthening services at SMAN 1 North Luwu have been implemented through various activities, including academic supervision, performance development, and professional mentoring for teachers. Overall, the level of teacher satisfaction with these services falls within the moderate category, with a percentage of 63%. This is reflected in teachers’ positive perceptions of school managerial support, the implementation of professional duties, social relationships within the workplace, and the balance between workload and the welfare received.

Keywords: Teacher Satisfaction, Strengthening Services, Human Resources, Academic Supervision

Verified by UPAB



المخلص

هداياتي، ٢٠٢٦. "رضا المعلمين وخدمات تعزيز الموارد البشرية في المدرسة العالية الحكومية الأولى لؤو الشمالية". رسالة جامعية في إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية بالويو. بإشراف رفاة محمود بولو وبونغواتي.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أشكال خدمات تعزيز الموارد البشرية، وكذلك مستوى رضا المعلمين عن هذه الخدمات في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى لؤو الشمالي. وتنطلق هذه الدراسة من أهمية تعزيز الموارد البشرية في تطوير الكفاءة المهنية، والاحترافية، وأداء المعلمين بوصفهم عناصر أساسية في تحسين جودة التعليم. استخدمت الدراسة المنهج الكمي بنوع البحث المسحي. وتكون مجتمع الدراسة من ٤٠ معلمًا. وتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة أعدت استنادًا إلى مؤشرات خدمات تعزيز الموارد البشرية ومستوى رضا المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة أن خدمات تعزيز الموارد البشرية في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى لؤو الشمالي قد نُفذت من خلال مجموعة من الأنشطة، منها الإشراف الأكاديمي، وتطوير الأداء، والمرافقة المهنية للمعلمين. وبوجه عام، جاء مستوى رضا المعلمين عن هذه الخدمات ضمن الفئة المتوسطة بنسبة بلغت ٦٣٪. ويظهر ذلك من خلال التصورات الإيجابية لدى المعلمين تجاه الدعم الإداري المدرسي، وأداء المهام المهنية، والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، إضافة إلى التوازن بين عبء العمل ومستوى الرفاهية التي يحصلون عليها.

الكلمات المفتاحية: رضا المعلمين، خدمات التعزيز، الموارد البشرية، الإشراف الأكاديمي

تمت المراجعة من قبل الوحدة المتكاملة لخدمات تطوير اللغة



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penguatan sumber daya manusia dalam sektor pendidikan menjadi perhatian utama pemerintah Indonesia beberapa tahun terakhir terutama dalam meningkatkan kompetensi guru.¹ Meskipun berbagai program seperti pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional telah digencarkan oleh Kementerian Pendidikan, persepsi dan tingkat kepuasan guru terhadap layanan tersebut masih bervariasi tergantung wilayah

Kepuasan guru terhadap layanan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah menjadi salah satu indikator penting dalam menunjang efektivitas dan kualitas pendidikan.² Dalam konteks Sekolah Menengah Atas (SMA), peran layanan SDM tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga menyangkut upaya pengembangan profesional guru, spemenuhan hak-hak pegawai, dan pembinaan kinerja yang berkelanjutan.

Pemberdayaan dan efikasi diri guru berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh guru. Selain itu, motivasi kerja juga

¹ Dian Pratiwi, Umi Kusyairy, and Besse Marjani Alwi, "Penerapan Media Papan Flanel Untuk Meningkatkan Kemampuan Mengenal Lambang Bilangan 1-10 Di RA Madani Alauddin Application of Flannel Board Media to Improve the Ability to Recognize Number Symbols 1-10 at RA Madani Alauddin," n.d., 93–101.

² Eva Suryani, Marwan Marwan, and Saiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Pidie Jaya," *JGK (Jurnal Guru Kita)* 9, no. 1 (2024): 207–22, <https://doi.org/10.24114/jgk.v9i1.64429>.

memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan guru.³ Hal ini menunjukkan bahwa layanan penguatan SDM yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepuasan guru menjadi alat yang penting untuk mengukur efektivitas program layanan tersebut, mengevaluasi kualitas penyelenggaraan, serta mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki.⁴ Kepuasan guru terhadap layanan penguatan SDM dapat berdampak pada motivasi kerja, loyalitas terhadap institusi, dan kinerja dalam kegiatan belajar mengajar.

Manusia memiliki kemampuan untuk menjadi makhluk yang luhur namun juga bisa menjadi makhluk yang paling rendah. Allah Swt telah mempengaruhi manusia dengan akal dan perasaan untuk memahami Allah Swt dan hadist. Rasulullah memberikan contoh dalam cara mengelola dunia ini sehingga manusia dapat hidup dalam keadaan sejahtera, baik di dunia maupun akhirat.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Terjemahnya: “*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu.*

³ Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2018). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.

⁴ Susanto, H. (2020). Kepuasan Kerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 53(2), 215-225.

Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat “(Q.S. An-Nisa’/4:58).⁵

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti kepuasan guru terhadap program penguatan sumber daya manusia (SDM) dengan fokus dan lokasi yang berbeda. Hasil penelitian di SMAN Kota Bandung menunjukkan bahwa kepuasan guru dipengaruhi oleh dukungan layanan SDM yang proaktif dan berbasis teknologi.⁶ Sebaliknya, studi di Kabupaten Gowa menemukan bahwa keterbatasan pelatihan serta ketiadaan evaluasi kinerja berdampak negatif terhadap motivasi guru.

Penelitian di Kota Palu mengungkap bahwa layanan SDM lebih banyak berorientasi pada aspek administratif daripada pengembangan kompetensi guru. Sementara itu, studi di Kota Yogyakarta memperlihatkan bahwa layanan SDM berbasis digital mampu meningkatkan persepsi positif guru terkait transparansi dan kecepatan pelayanan.⁷ Dari berbagai temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam penguatan layanan SDM, terutama di daerah seperti Kota Masamba yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam penelitian akademik.

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2018), h. 114.

⁶ Maulida Annisa and Nur Aisyah Zulkifli, “Persepsi Dan Dinamika Motivasi Guru Dalam Mengintegrasikan Teknologi Digital Dalam Proses Pembelajaran” 9 (2025): 37461–66.

⁷ Kemendikbudristek. (2022). *Laporan Tahunan Pendidikan Indonesia: Transformasi SDM Pendidikan untuk Merdeka Belajar*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Hasil survei yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara pada tahun 2023 mengindikasikan adanya perbedaan persepsi di kalangan guru SMA di Kota Masamba terkait layanan penguatan sumber daya manusia (SDM). Sebagian guru menyatakan bahwa pelatihan yang diterima belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pembelajaran, sedangkan sebagian lainnya menilai bahwa layanan tersebut cukup mendukung pengembangan profesionalisme mereka.⁸ Temuan ini menunjukkan urgensi dilakukannya evaluasi berbasis data terhadap kepuasan guru, sehingga kebijakan penguatan SDM dapat lebih selaras dengan kebutuhan aktual di lapangan. Lebih lanjut, meskipun dokumentasi mengenai ketersediaan layanan penguatan SDM bagi guru SMA di wilayah tersebut masih terbatas, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, survei awal tetap memperlihatkan adanya variasi tingkat partisipasi dan persepsi guru.⁹ Hal ini mengindikasikan bahwa program penguatan SDM perlu ditinjau secara komprehensif agar mampu memberikan dampak optimal bagi pengembangan karier dan kompetensi guru.

SMAN 1 Luwu Utara sebagai lokasi penelitian karena beberapa alasan. Pertama, sekolah ini merupakan salah satu sekolah unggulan di Kabupaten Luwu Utara sehingga sering menjadi contoh dalam pelaksanaan program pendidikan, termasuk program penguatan sumber daya manusia (SDM) bagi guru. Kedua, jumlah guru di sekolah ini cukup banyak dan beragam, sehingga penulis bisa

⁸ Andre Marsal Mawirta and Yuniar Yuniar, "Analisis Kinerja Guru Sertifikasi Di SMA Negeri Kabupaten Kampar, Riau: Faktor Pendukung Dari Perspektif Islam," *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 142, <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.7531>.

⁹ Nurleila Agustin et al., "Jurnal Pendidikan Indonesia Pengembangan instrumen kepuasan guru kerja honorer" 2, no. 5 (2021): 876–85.

mendapatkan data yang lebih lengkap dan bervariasi mengenai kepuasan guru terhadap layanan yang diberikan. Ketiga, SMAN 1 Luwu Utara juga sering menjadi tempat pelaksanaan berbagai pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi guru yang diadakan oleh Dinas Pendidikan maupun lembaga lain, sehingga sangat relevan dengan topik penelitian ini. Selain itu, lokasi sekolah yang berada di pusat kabupaten (Masamba) memudahkan penulis dalam mengakses dan melakukan pengumpulan data. Dengan alasan-alasan tersebut, penulis menilai SMAN 1 Luwu Utara tepat untuk dijadikan lokasi penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan penelitian yang berjudul *Kepuasan Guru dan Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia Di SMAN 1 Luwu Utara*

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk layanan penguatan sumber daya manusia SMAN 1 Luwu Utara?
2. Bagaimana tingkat kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia SMAN 1 Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 Luwu Utara?
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan guru dan layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 Luwu Utara?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai bahan pengetahuan dan menambah wawasan ilmu motivasi manajemen. Penelitian ini juga di harapkan agar menjadi sumber informasi tentang upaya motivasi kerja.

2. Manfaat secara praktis secara praktis di harapkan dapat menambah wawasan dan pikiran penulis dalam rangka mengetahui kepuasan guru dan layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 luwu utara.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian tentang kepuasan guru dan layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 luwu utara , sebelumnya sudah ada beberapa peneliti membahas dengan masalah yang sama dengan sudut pandang berbeda.

1. Penelitian Fitriyah dkk, yang berjudul “*implementasi paud holistik integratif dalam Upaya penguatan sumber daya manusia unggul*” yang menyatakan bahwa: Penelitian untuk mengetahui peran penting implementasi PAUD HI dalam penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) unggul sejak dini. Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Holistik Integratif sangat diperlukan sebagai upaya penguatan Sumber Daya Manusia unggul menuju Indonesia emas 2045. Implikasi dari penelitian ini dapat memberi pemahaman kepada banyak pihak terkait pentingnya pengarahannya tumbuh kembang anak usia dini.¹⁰

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis Fitriyah Fitriyah, Ali Formen, dan Tri Suminar, sama-sama membahas tentang kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia. Perbedaannya, penelitian yang di

¹⁰Fitriyah Fitriyah, Ali Formen, and Tri Suminar, “Implementasi PAUD Holistik Integratif Dalam Upaya Penguatan Sumber Daya Manusia Unggul,” *Prosiding Seminal Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, no. 60 (2022): 418–22, <https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/1505/989>.

lakukan oleh Fitriyah Fitriyah, Ali Formen, dan Tri Suminar, mengarah pada penguatan sumber daya manusia sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis kepada survey kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia sekolah menengah atas di Kota Masamba.

2. Asni Zulfah yang berjudul, *“Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil sekolah menengah kejuruan negeri di Eks Kawedanan Indramayu”* yang menyatakan bahwa: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 108 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, (3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini mengimplikasikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja adalah dua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, akan tetapi masih banyak faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Penulis menyarankan bahwa upaya perbaikan yang dapat dilakukan, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Negeri di Eks Kawedanan Indramayu akan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.¹¹ Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Asni Zulfah adalah sama-sama membahas tentang kepuasan kerja guru. Perbedaannya, penelitian yang dilakukan oleh Asni Zulfah lebih mengarah pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru negeri sipil sekolah menengah kejuruan negeri di Eks kawedanan Indramayu, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih kepada survey kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia sekolah menengah atas di Kota Masamba.

3. Uswatul Hasanah dkk, yang berjudul, "*peningkatan komitmen organisasional guru melalui penguatan supervisi kepala sekolah, kerja sama tim dan kepuasan kerja guru*" yang menyatakan bahwa: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung supervisi kepala sekolah, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru ASN Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survey, analisis jalur dan analisis SITOREM dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 172 responden, dengan penentuan sampel penelitian menggunakan teknik random sampling diperoleh 121 responden. Teknik analisis data yang terkumpul dilakukan dengan analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis

¹¹ Asni Zulfah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu," *Edum Journal* 6, no. 1 (2023): 55–79, <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>.

dan analisis sitorem. Hasil penelitian menunjukkan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru, kerjasama tim berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional guru, supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, supervisi kepala sekolah berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen organisasional guru melalui kepuasan kerja dan kerjasama tim berpengaruh tidak langsung positif terhadap komitmen organisasional guru melalui kepuasan kerja.¹² Untuk meningkatkan komitmen organisasional guru, maka sekolah dapat melakukan upaya penguatan supervisi kepala sekolah, kerjasama tim, dan kepuasan kerja.

Persamaan penelitian yang di lakukan oleh Yanah Uswatul Hasanah, sutji Harijanto, dan Hari Muharram, yaitu sama- sama membahas mengenai kepuasan kerja guru, perbedaannya. Penelitian yang di lakukan oleh Yanah Uswatul Hasanah, sutji Harijanto, dan Hari Muharram. Mengarah pada peningkatan komitmen organisasional guru melalui penguatan supervisi kepala sekolah, kerjasama tim dan kepuasan kerja guru. sedangkan penelitian yang di lakukan oleh penulis lebih kepada survey kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia sekolah menengah atas di kota masamba.

¹² Sains Rusnadi, Andi Hermawan, and Sumiati, "Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 11 (2023): 2127–46, <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>.

B. Landasan Teori

1. Kepuasan Guru

a. Pengertian Kepuasan Guru

Kepuasan guru adalah perasaan puas dan sejahtera yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kepuasan kerja bertindak sebagai dorongan dalam meningkatkan produktivitas di antara tenaga kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan.¹³ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan (guru) terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi . Hal senada juga di katakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial. ¹⁴ Permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Hal ini karena sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang

¹³Caca Relica and Mariyati, "Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal," *Peran Mikronutrisi Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19* 14, no. 3 (2024): 75–82, <https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>.

¹⁴ Ferawati, Uliyah Taqwatul, and Nur Widiastuti, "Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sdn 1 Banding Agung," *Unisan Jurnal* 2, no. 5 (2023): 734–44.

diberikan. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi.

Kinerja guru akan menurun atau meningkat dapat dipengaruhi oleh beban kerja guru (teacher workload) yang semakin bertambah termasuk kondisi kelas yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam mengajar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pengajaran pada siswa melebihi dari kemampuan seseorang guru, keinginan, tuntutan pekerjaan tinggi, jumlah pekerjaan dalam melaksanakan pembelajaran.¹⁵

Permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Hal ini karena sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk dikaji dan penting, karena terbukti besar manfaatnya. Kepuasan kerja merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti konflik pimpinan-pegawai dan perputaran pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting

¹⁵ Erna Saban, "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Penajam Paser Utara Kalimantan Timur," *Jurnal, M A P Publik, Administrasi No, Vol 6*, no. 4 (2019).

yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan bekerja dengan penuh gairah.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Tingkat kepuasan ditentukan oleh sejauh mana kondisi pekerjaan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan akan menimbulkan kepuasan, sedangkan ketidaksesuaian menyebabkan ketidakpuasan.¹⁶ Kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi beberapa faktor yang membentuk persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge mengidentifikasi lima faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Kepuasan terhadap pekerjaan

Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan. Karyawan akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan mereka jika memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, dan sebaliknya karyawan akan memiliki perasaan negatif jika memiliki tingkat kepuasan kerja rendah.¹⁷ Menyampaikan hal serupa bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan positif yang dimiliki karyawan

¹⁶ Endang Roswita Gulo, Raden Teja Yokanan, and Ade Kristianus Kaloeti, "The Influence of Personality & Training on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables," *Dynamic Management Journal* 7, no. 4 (2023): 729, <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4.9849>.

¹⁷ Sahala Benny Pasaribu et al., "The Role of Situational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee Performance," *Frontiers in Psychology* 13, no. May (2022): 10–13, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896539>.

terhadap pekerjaan mereka. Porter dalam Wexley & Yukl menyampaikan discrepancy theory mengenai kepuasan kerja karyawan, dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih dari hal yang seharusnya ada (harapan) dengan yang sebenarnya ada (fakta). Karyawan merasa puas apabila antara situasi yang diinginkan dengan apa yang sebenarnya diterima tidak memiliki perbedaan, semakin kecil selisih antara harapan dan fakta maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, demikian juga sebaliknya.

2) Kepuasan terhadap supervisi

Kepuasan terhadap pimpinan mencerminkan sejauh mana guru menilai gaya kepemimpinan, dukungan, serta komunikasi yang diberikan oleh atasan, khususnya kepala sekolah. Kepemimpinan yang partisipatif, terbuka, dan mampu memberikan bimbingan serta penghargaan terhadap kinerja guru akan menumbuhkan rasa nyaman dan loyalitas terhadap lembaga.¹⁸ Hubungan yang baik antara pimpinan dan guru juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Dengan demikian supervisi yang baik perlu menggunakan metode dan teknik yang dapat memudahkan seorang supervisor dalam melaksanakan tugasnya dan tujuan apa yang hendak disupervisi tercapai dengan baik.

¹⁸ Jean P. Beladas and Eden C. Callo, "Effective Leadership and Supervisory Skills of Principal: Predictors of Job Satisfaction among Public Elementary School Teachers," *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research* 4, no. 12 (2023): 4363–78, <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.12.17>.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja menggambarkan hubungan sosial dan kerja sama yang terjalin antara guru dengan sesama rekan sejawat di lingkungan sekolah. Hubungan yang saling menghargai, mendukung, dan terbuka dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan suasana yang positif dalam pelaksanaan tugas.¹⁹ Lingkungan kerja adalah suatu yang terdapat disekitar para pekerja yang berpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.²⁰ Lingkungan kerja yang kooperatif menjadikan guru merasa diterima, dihargai, dan memiliki rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan pendidikan.²¹

4) Kepuasan terhadap gaji atau kesejahteraan

Kepuasan terhadap gaji atau kesejahteraan berkaitan dengan tingkat imbalan finansial dan fasilitas penunjang yang diterima guru sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerjanya.²² Kesejahteraan yang memadai menciptakan rasa aman dan stabilitas emosional, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

¹⁹ Siska Hariyanti and Nadhirotul Laily, "SOSIAL GURU KELOMPOK BERMAIN (KB) Siska Hariyanti¹ , Nadhirotul Laily² Universitas Muhammadiyah Gresik Kepuasan Kerja Guru Kelompok Bermain (KB). Kata Kunci : Dukungan Sosial , Kepuasan Kerja , Guru . Abstract Pendahuluan Pendidikan Merupakan Upaya Y," *Psikosains* 15, no. 1 (2020): 64–75.

²⁰ Agung widhi Kurniawan Alimuddin, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng" 3, no. 2 (2022): 404–19.

²¹ Ali Nahrudin Tanal et al., "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint" 6 (2023): 102–13.

Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima dapat menimbulkan ketidakpuasan serta menurunkan komitmen terhadap lembaga.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan

Kepuasan seseorang atau pengguna jasa tidak akan didapatkan begitu saja dan dengan kadar yang tidak sama antara pengguna jasa pelayanan yang satu dengan yang lainnya, hal ini menunjukkan adanya berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan/pengguna jasa. sehingga perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan yang didapat oleh para pelanggan jasa.²³ Menurut Kotler kepuasan dapat dispesifikasikan dari teori jasa, pelayanan dan kepuasan pelanggan maka dihasilkan faktor yang memengaruhi kepuasan pelanggan adalah:

1) Faktor Keandalan

Keandalan adalah kemampuan penyedia layanan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan konsisten dan terpercaya. Kepuasan pelanggan akan terpenuhi apabila kualitas produk/jasa yang diberikan sesuai dengan janjinya kepada para pelanggan.

2) Faktor ketanggapan

Ketanggapan adalah kemauan untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat atau tanggap. Ketanggapan akan memberikan

²³ Adjeng Laksmi Anggraeni, Ika Febrilia, and Shandy Aditya, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Dalam Menggunakan Layanan Pesan Antar Makanan Di Jakarta," *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 4, no. 1 (2023): 198–213, <https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.15>.

pengaruh yang baik terhadap kepuasan pelanggan, karena tanggapan yang baik memberikan nilai kepuasan yang baik pula.

3) Faktor Jaminan

Keyakinan adalah pengetahuan dan kesopanan karyawan serta kemampuan untuk menimbulkan kepercayaan dan keyakinan “assurance”. Jadi, pelanggan akan merasa puas apabila ada jaminan terhadap kualitas.²⁴

Kepuasan guru juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti: (1) Lingkungan kerja yang positif (2).Pengakuan dan apresiasi atas kinerja (3) Kesempatan pengembangan dan peningkatan keterampilan (4) Gaji dan tunjangan yang adil (5) Hubungan baik dengan siswa, kolega, dan pimpinan (6) Otonomi dan kontrol atas pekerjaan (7) Kesempatan untuk berkontribusi pada pendidikan dan masyarakat.

2. Penguatan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Penguatan Sumber Daya Manusia

Layanan penguatan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, serta profesionalitas tenaga kerja agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.²⁵

²⁴ Masitoh Siti, “Kepuasan Guru Dan Siswa Terhadap Kualitas Pelayanan Ketatausahaan Di Smk Pustek Serpong,” *Skripsi*, 2014, 13–14.

²⁵ Irmie Victorynie et al., “Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam penerapan metode pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru,” 2025, 283–96, <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7766>.

Layanan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis individu, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, etika, dan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan visi dan misi lembaga.

Secara umum, penguatan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari strategi organisasi dalam mengelola aset manusianya agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan lembaga. Dalam pelaksanaannya, layanan penguatan SDM melibatkan berbagai bentuk kegiatan seperti pelatihan (*training*), pembinaan (*coaching*), pendidikan lanjutan (*education*), serta pemberian dukungan moral maupun material.²⁶ Seluruh kegiatan tersebut dirancang untuk menumbuhkan kemampuan, motivasi, dan komitmen individu terhadap pekerjaannya.

Menurut pandangan Nadler, pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk membantu individu meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam pekerjaannya. Pendapat ini menunjukkan bahwa penguatan SDM tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki kemampuan kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan individu agar mampu menghadapi tantangan di masa depan. Dengan demikian, layanan penguatan SDM merupakan bentuk investasi jangka panjang yang berorientasi pada peningkatan kapasitas dan kualitas tenaga kerja.²⁷

Dalam konteks lembaga pendidikan, layanan penguatan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting, terutama dalam mendukung

²⁶ Sary Zuanda and Ramli Saputra, “353+Jurnal+Diklat+3073-3081” 8 (2024): 3073–81.

²⁷ Joshua C. Collins and Jamie L. Callahan, “The Palgrave Handbook of Critical Human Resource Development,” *The Palgrave Handbook of Critical Human Resource Development*, 2022, 1–436, <https://doi.org/10.1007/978-3-031-10453-4>.

peningkatan profesionalitas guru sebagai tenaga pendidik. Mutu pendidikan merupakan kebutuhan dan syarat untuk mencapai tujuan pendidikan.²⁸ Guru merupakan komponen utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran, sehingga kualitas guru akan sangat menentukan mutu pendidikan di lembaga tersebut.²⁹ Oleh karena itu, penguatan SDM di lingkungan pendidikan difokuskan pada pengembangan aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap profesional (*attitude*).

Program layanan penguatan SDM di lembaga pendidikan dapat berupa pelatihan pedagogik, workshop media pembelajaran, pelatihan teknologi informasi pendidikan, seminar peningkatan kompetensi, dan kegiatan pembinaan oleh kepala sekolah atau pengawas.³⁰ Selain itu, pemberian motivasi kerja, penghargaan atas prestasi, serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi bagian dari bentuk layanan penguatan SDM yang efektif.

Tujuan utama dari layanan penguatan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, berintegritas, dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, terutama di era digitalisasi pendidikan. Melalui penguatan ini, guru diharapkan tidak hanya memahami

²⁸ Dkk Ahmad Munawir, "Strategi Manajemen Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Mts Pondok Pesantren Babul Khaer Bulukumba" 10, no. 1 (2025): 172–83.

²⁹ Ahmad Mantiq Alimuddin and Yuzrizal, "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Produktifitas Di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2020): 10–12.

³⁰ Tri Ismiyati, "Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Pembuatan Media Pembelajaran Crossword Puzzle Dan Canva Melalui Workshop," *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 9, no. 2 (2024): 500–506, <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.705>.

materi ajar, tetapi juga mampu berinovasi, beradaptasi dengan teknologi, serta menjadi teladan bagi peserta didik.

Dengan demikian, layanan penguatan sumber daya manusia bukan sekadar kegiatan pelatihan biasa, tetapi merupakan strategi komprehensif dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan berdaya saing tinggi.³¹ Peningkatan kualitas guru melalui layanan ini secara langsung akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, kepuasan kerja, serta citra positif lembaga pendidikan itu sendiri.

b. Indikator penguatan sumber daya manusia

Penguatan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas dan kompetensi individu agar mampu menjalankan perannya secara profesional. Sumber daya manusia merupakan aset atau kekayaan lembaga pendidikan yang perlu dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan.³² Proses penguatan SDM tidak hanya menitikberatkan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek konseptual, moral, dan sosial yang mendukung kinerja dalam organisasi.³³ Konsep penguatan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Leonard Nadler, yang menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia terdiri

³¹ Sanita Wati and Nurhasannah, "Penguatan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Digital," *Jurnal Review Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian* 10, no. 2 (2024): 149–55, <https://doi.org/10.26740/jrpd.v10n2.p149-155>.

³² Kartini Sarmila, Nurdin K, "Manajemen Pendidikan Akhlak Santri Pendahuluan Hidup Tidak Bisa Lepas Dari Pendidikan Karena Manusia Diciptakan" 7, no. 2 (2022): 255–70.

³³ Velnika Elmanisar, Nellitawati, and Hanif Alkadri, "Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya," *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains* 2, no. 3 (2023): 363–70.

atas tiga komponen utama, yaitu pelatihan (training), pendidikan (education), dan pengembangan (development).

1) Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan melalui penguasaan keterampilan teknis dan praktis yang relevan dengan bidang tugas. Dalam konteks lembaga pendidikan, pelatihan bagi guru mencakup berbagai kegiatan seperti workshop, diklat, pelatihan teknologi pembelajaran, dan kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik serta profesional.³⁴ Pelatihan yang dilaksanakan secara berkesinambungan membantu guru beradaptasi terhadap perubahan teknologi, metode pembelajaran baru, serta tuntutan kurikulum yang dinamis.³⁵ Pelaksanaan program pelatihan aplikasi classpoint diikuti oleh tenaga pendidik secara online, dengan menggunakan metode presentasi, online learning dan peragaan.

2) Pendidikan

Pendidikan dalam konteks penguatan sumber daya manusia berfokus pada pengembangan kemampuan konseptual, teoritis, dan analitis individu agar

³⁴ Dan Penelitian Thawalib,” 3, no. 1 (2024): 53–64.

³⁵ Ali Nahrudin Tanal an, “Implementasi Supervisi Pendidikan Di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu” 2, no. 2 (2021): 163–76.

memiliki pemahaman yang luas terhadap bidang tugasnya. Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia.³⁶ Proses pendidikan tidak hanya diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan individu agar mampu menghadapi tantangan masa depan. Dalam lingkungan pendidikan, kegiatan ini meliputi studi lanjut, pelatihan kurikulum, seminar akademik, dan program sertifikasi guru.³⁷ Pendidikan menjadi salah satu kebutuhan pokok dalam menentukan hidup manusia agar menjadi insan yang berbudi pekerti luhur.³⁸ Pendidikan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan berperan penting dalam membentuk guru yang berpikir kritis, memiliki wawasan luas, serta mampu mengintegrasikan teori dan praktik secara efektif dalam kegiatan pembelajaran.

3) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses jangka panjang yang menitikberatkan pada peningkatan potensi individu agar mampu melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Pengembangan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembinaan karakter, etos

³⁶ Misna Wahyuni Firmansyah, Fauziah Zainuddin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Pendahuluan" 13, no. 3 (2024): 169–77.

³⁷ W Wuryaningsih, "Program Pendidikan Guru Penggerak, Efektifkah?: Sebuah Ulasan Pada Kerangka Pengembangan Profesional Guru," *Jurnal Widyaiswara Indonesia* 4, no. 2 (2023): 17–26, <http://www.ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/130%0Ahttp://www.ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/download/130/88>.

³⁸ Tasdin Tahrim., "Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Di Sekolah (Studi Kasus MTs Keppe Kecamatan Larompong) (The Managerial Role of the Principal in Developing Extracurricular Activities in Schools (Case" 02 (2020): 34–41.

kerja, dan profesionalitas.³⁹ Dalam lembaga pendidikan, pengembangan guru dapat dilakukan melalui program mentoring, pembinaan oleh kepala sekolah, kegiatan reflektif, serta pengembangan karier profesional. Kepala sekolah dinilai memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan literasi digital guru dalam mewujudkan sekolah penggerak.⁴⁰ Tujuan pengembangan adalah membentuk guru yang berintegritas, memiliki komitmen tinggi, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan inovasi pendidikan yang terus berkembang.

4) Fasilitas dan Lingkungan Kerja

Fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai merupakan faktor pendukung penting dalam proses penguatan sumber daya manusia. Ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang, seperti media pembelajaran, perangkat teknologi, dan ruang kerja yang nyaman, berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang aman, tertib, dan harmonis dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi tekanan kerja, serta menumbuhkan semangat inovasi⁴¹. Fasilitas dan kondisi kerja yang baik mencerminkan perhatian lembaga terhadap kesejahteraan sumber daya

³⁹ Gibson Simanjorang, Teti Berliani, and Nugroho, "Pembinaan Etos Kerja Guru Di Smas Golden Christian School Palangka Raya," *Equity In Education Journal* 2, no. 1 (2020): 29–38, <https://doi.org/10.37304/eej.v2i1.1683>.

⁴⁰ Ricky Bambang Pamungkas and Tasdin Tahrim, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Literasi Digital Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Penggerak Di SMP Negeri 3 Palopo" 1, no. 1 (2024): 238–51.

⁴¹ Happy Fitria, "Pengaruh Sarana Prasarana Dan Dilingkungan Kerja Terhadap Guru," *Jurnal Agama Sosiasal Dan Budaya* 1, no. 19 (2020): 206–12.

manusianya, sekaligus menjadi bentuk investasi dalam menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan berkinerja tinggi.

c. Bentuk-bentuk

Penguatan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, kapasitas, dan kualitas individu agar mampu menghadapi tantangan dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi atau institusi, khususnya dalam konteks pendidikan. Penguatan SDM guru, misalnya, dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan, supervisi akademik, serta pengembangan diri mandiri agar guru memiliki kemampuan pedagogik, profesional, dan sosial yang memadai dalam mengimplementasikan kurikulum dan pembelajaran berbasis kompetensi.⁴²

1) Penguatan Kompetensi Guru

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru sangat penting untuk mendukung sekolah berbasis kompetensi. Strategi yang direkomendasikan meliputi pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, dan program pengembangan diri guru.⁴³ Guru menjadi kunci dalam mengimplementasikan pembelajaran berbasis kompetensi, di mana fokus utama adalah meningkatkan kemampuan pedagogik, profesional, dan sosial. Selain itu,

⁴² Hecksa Manora and others, 'Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri Beliti Jaya', *Jurnal Uluang: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1.2 (2024).

⁴³ Saidatun Najmiah, "Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Silabus Dan RPP Melalui Supervisi Akademik Yang Berkelanjutan Di MA Darul Inabah," *Indonesian Journal of Educational Development* 2, no. 3 (2021): 482–90, <https://doi.org/10.5281/zenodo.5681443>.

menekankan pentingnya pendekatan pembelajaran seumur hidup sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

Pendidikan dan pelatihan (pengembangan kompetensi) yang diukur melalui waktu yang dihabiskan oleh guru dalam kegiatan diklat ternyata tidak sejalan dengan indikator penggunaan teknologi dan metode penulisan topik yang diangkat di dalam materi diklat itu sendiri.⁴⁴

2) Penguatan Kapasitas Manajemen Sekolah

Manajemen sekolah yang efektif menjadi fondasi keberhasilan dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi, pendidikan merupakan bentuk kegiatan pengembangan diri.⁴⁵ Menjelaskan bahwa pengelolaan berbasis teknologi, pemberdayaan tim manajemen, dan kolaborasi dengan pihak eksternal merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas manajerial.

⁴⁶Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai. Hal ini didukung yang menyoroti pentingnya membangun sinergi antara berbagai pihak untuk mendukung pengelolaan yang efisien dan relevan dengan tuntutan global.

d. Pentingnya Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia

⁴⁴ Tanal, A. N., Rahma, P., Mahmud, H., & Al Hamdany, M. Z. (2023). Pengembangan kompetensi tenaga pendidik melalui program pelatihan aplikasi Classpoint. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 102–113.

⁴⁵ Ayu Astari Iksan Firmansyah, "PENGEMBANGAN DIRI PESERTA DIDIK Pendahuluan Pendidikan Pada Hakikatnya Adalah Perubahan Perilaku . Merujuk Pada" 6, no. 2 (2021): 101–12.

⁴⁶ Tasdin Tahrir and Firman Patawari, "Keterampilan Teknis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk" 2, no. 1 (2025).

Layanan penguatan sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing lembaga pendidikan. Sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan. Keberhasilan lembaga pendidikan bergantung pada kualitas tenaga pendidik yang mampu melaksanakan tugas secara profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Penguatan sumber daya manusia menjadi bagian integral dari strategi pengembangan lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Peran layanan penguatan sumber daya manusia terletak pada Upaya peningkatan kapasitas, kompetensi, serta profesionalitas tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tanggung jawab secara maksimal.⁴⁷ Kegiatan yang terencana dan berkesinambungan, seperti pelatihan, pendampingan, pembinaan, serta pemberian motivasi kerja, menjadi sarana penting dalam meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Menurut Hasibuan MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.⁴⁸ pengembangan sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral individu agar dapat bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan layanan penguatan

⁴⁷ Victorynie et al., "Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Penerapan Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru."

⁴⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2019).

sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional, tetapi juga menekankan pembentukan karakter, etos kerja, serta komitmen terhadap lembaga. Guru yang memperoleh pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan menunjukkan motivasi kerja tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, serta dorongan untuk berinovasi dalam kegiatan pembelajaran. Layanan tersebut berkontribusi pada terciptanya tenaga pendidik yang kompeten, produktif, dan berintegritas.

Fungsi layanan penguatan sumber daya manusia juga berkaitan dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan di lingkungan pendidikan. Perkembangan teknologi informasi, perubahan kurikulum, dan dinamika kebutuhan peserta didik menuntut peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penerapan program penguatan sumber daya manusia memungkinkan guru menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut sehingga proses pembelajaran menjadi relevan, interaktif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik. Lembaga pendidikan yang melaksanakan layanan penguatan sumber daya manusia secara terencana dan konsisten memiliki tenaga pendidik yang adaptif, inovatif, serta beretos kerja tinggi. Keberadaan tenaga pendidik yang kompeten berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran, kepuasan peserta didik, serta reputasi lembaga pendidikan di masyarakat. Penerapan layanan penguatan sumber daya manusia memberikan manfaat tidak hanya bagi individu guru, tetapi juga bagi peningkatan kinerja dan daya saing lembaga secara menyeluruh.

Keseluruhan proses layanan penguatan sumber daya manusia menjadi fondasi utama dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Investasi pada pengembangan tenaga pendidik memperkuat kemampuan lembaga dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan selaras dengan visi serta misi pendidikan nasional.

3. Manajemen SDM dan Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja positif, biasanya akan menghasilkan kinerja yang baik. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian-penelitian yang dilakukan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Para peneliti ini menjelaskan bahwa salah satu komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengelolaan SDM. Sumber daya manusia pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada.⁴⁹ Analisis kepuasan kerja guru terhadap praktik bahwa MSDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Lebih lanjut, menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara praktik MSDM dan kinerja karyawan

a) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fokus pada upaya organisasi untuk merencanakan, menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi karyawan. MSDM merupakan bagian dari organisasi yang berkaitan dengan

⁴⁹ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (bandung, 2019).

dimensi “manusia”. MSDM dapat dilihat dari dua cara, pertama MSDM sebagai staf atau fungsi pendukung dalam organisasi yang menyediakan layanan SDM strategis, teknis, dan transaksional kepada semua orang dalam organisasi, kedua MSDM adalah pekerjaan setiap manajer.⁵⁰ MSDM dapat dibagi menjadi empat fungsi dasar, yaitu: kepegawaian, pelatihan pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan. MSDM terdiri dari empat kegiatan mulai dari mempekerjakan orang, mempersiapkan mereka, mendorong mereka, dan menjaga mereka. Fokus MSDM adalah mengelola orang-orang dalam hubungan pekerja dan pemberi kerja. Aktivitas MSDM meliputi akuisisi, pengembangan, penghargaan dan motivasi, pemeliharaan dan keberangkatan sumber daya manusia organisasi .

b) Manajemen Rekrutmen dan Seleksi

Manajemen rekrutmen dan seleksi dimulai dari pemahaman bahwa karyawan yang fit terhadap pekerjaannya dan nilai-nilai organisasi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Kualitas tenaga kerja organisasi, merupakan hasil dari proses rekrutmen dan seleksi.⁵¹ Perhatian untuk memenuhi persyaratan strategis saat ini dan masa depan serta memfasilitasi adaptasi organisasi untuk mengatasi ketidakpastian masa depan merupakan titik awal untuk model rekrutmen dan seleksi strategis selanjutnya menambahkan bahwa rekrutmen merupakan proses

⁵⁰ Rosdakarya , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pt. Remaja*, 2022.

⁵¹ Dian Sudiantini et al., “Kajian Literatur : Menyoal Peran Manajemen Sdm Dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akutansi* 1, no. 2 (2023): 1–13, <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>.

identifikasi dan penarikan kandidat yang memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan, sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan kandidat yang paling memenuhi kriteria untuk menjadi anggota organisasi (karyawan). Manajemen harus memastikan bahwa orang-orang yang diseleksi tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, perilaku dan nilai-nilai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

c) Manajemen Kinerja

Menjelaskan bahwa manajemen kinerja diterapkan untuk menginformasikan, membimbing, memantau, dan mengevaluasi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja dapat mengarahkan kerja dan menstimulasi motivasi karyawan agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi.⁵² Manajemen kinerja sebagai jembatan antara strategi perusahaan dan intervensi nyata karyawan dalam proses pencapaian tujuan organisasi bahwa manajemen kinerja adalah proses berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan atau kelompok kerja serta menyelaras kan kinerja individu dan atau kelompok Kerja tersebut dengan tujuan organisasi.

d) Manajemen Pengembangan

Pengembangan adalah sebuah kegiatan yang berfokus pada perencanaan pembelajaran, dan peningkatan kompetensi kunci yang menjadi enabler bagi

⁵² Zinda Setyawati, Jaizatul Husniyah, and Mashduqi Iza, "Manajemen Kinerja Dalam Konteks Pengembangan Sdm Pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi Dengan Pencapaian Individu," *Jma* 2, no. 12 (2024): 3031–5220.

seorang individu untuk memiliki kinerja di pekerjaan saat ini maupun masa depan selanjutnya membahas bahwa pengembangan SDM menjadi hal yang penting karena organisasi harus meningkatkan produktivitas dan daya saing, karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan dan terlatih sangat penting untuk membantu organisasi untuk berubah dan berkembang.⁵³

e) **Manajemen Imbal Jasa**

Mendefinisikan manajemen imbal jasa sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk memastikan bahwa nilai dan kontribusi yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, departemen, dan tim diakui dan dihargai.⁵⁴ Manajemen imbal jasa mencakup perencanaan dan pelaksanaan desain dan implementasi sistem penghargaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan pemangku kepentingannya dan untuk beroperasi secara adil, merata, dan konsisten manajemen imbal jasa merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi dan pada waktu yang bersamaan juga menyelaraskan usaha karyawan dengan tujuan organisasi.

Karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa respon positif maupun respon negatif. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan 3 faktor, meliputi

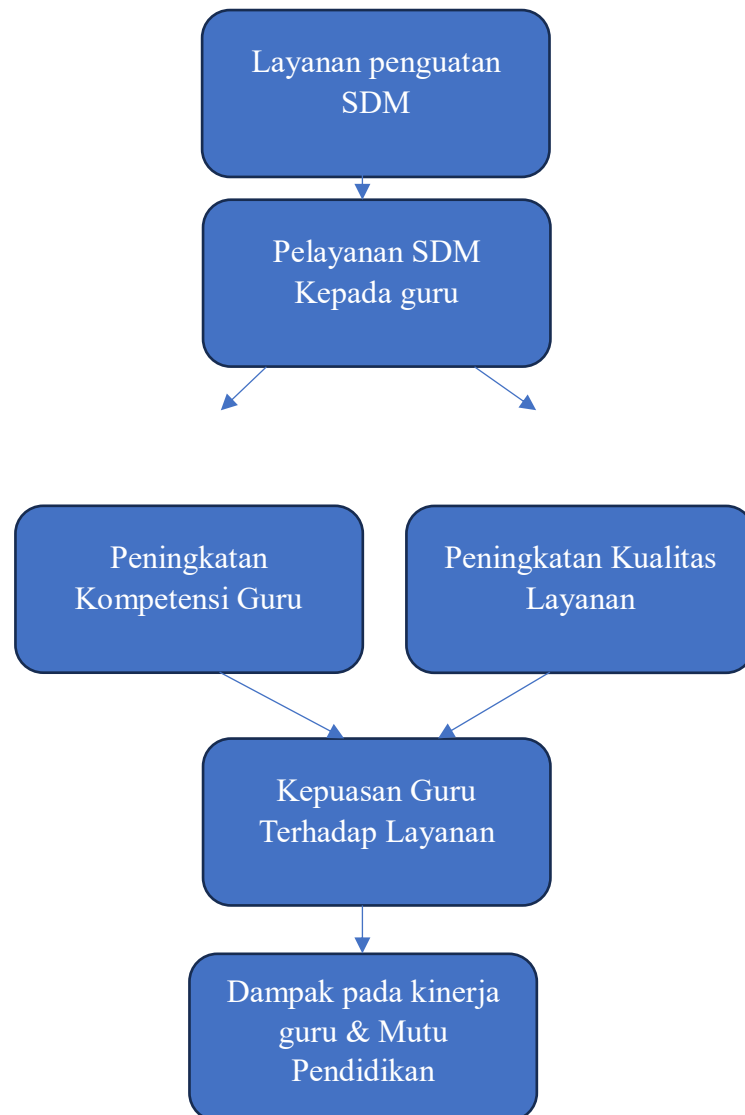
1. Kompensasi, yaitu berupa balas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan,

⁵³ Victorynie et al., "Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Penerapan Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru."

⁵⁴ Jean-marie Tremblay et al., *Human Capital Management, Educacao e Sociedade*, vol. 1, 2016, http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdfhttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htmhttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf<https://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/>

2. Motivasi, yaitu pemberian daya pendorong agar karyawan mampu bekerja secara optimal,
3. Disiplin Kerja, yaitu karyawan mampu mentaati peraturan yang telah dibuat.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka pikir

Penelitian ini berangkat dari pentingnya penguatan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di lingkungan Sekolah Menengah Atas (SMA), layanan penguatan SDM yang diberikan oleh sekolah

mencakup dua aspek utama, yaitu pelayanan administratif dan pelayanan pengembangan kompetensi guru. Pelayanan administratif seperti pengurusan data kepegawaian, SK pengangkatan, absensi, dan administrasi lainnya, memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional guru sebagai tenaga pendidik. Namun, pada saat yang sama, pelayanan pengembangan kompetensi juga tidak kalah penting karena berkaitan langsung dengan peningkatan profesionalitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Bentuk pelayanan ini dapat berupa pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, workshop, dan pengembangan diri mandiri.

D. Hipotesis Penelitian

Guru merupakan ujung tombak pendidikan, sehingga kepuasan mereka terhadap layanan penguatan sumber daya manusia sangat penting. Layanan ini meliputi dukungan seperti pelatihan, bimbingan, dan fasilitas kerja yang memengaruhi kenyamanan dan motivasi guru. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Mayoritas guru merasakan kepuasan dan layanan penguatan sumber daya manusia.
2. Tingkat kepuasan guru dan layanan penguatan sumber daya manusia berada pada kategori sedang hingga tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi secara sistematis, faktual, dan akurat. Penelitian deskriptif lebih memusatkan pada masalah yang ada pada saat penelitian berlangsung, atau berupa kejadian yang *penguatan sumber daya manusia*

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yakni di SMAN 1 Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel independen (X): *penguatan sumber daya manusia*

Penguatan sumber daya manusia adalah upaya strategis untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan produktivitas tenaga kerja agar dapat mendukung kemajuan organisasi, perusahaan, maupun pembangunan nasional secara menyeluruh.

Variabel Dependen (Y): Kepuasan Guru

Kepuasan guru adalah perasaan senang atau tidaknya guru terhadap pengalaman, harapan, dan persepsi mereka atas layanan yang diterima, khususnya dalam aspek penguatan sumber daya manusia.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi fokus pada penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SMAN 1 Luwu Utara .

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi yang berjumlah 40 orang Guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan secara tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari responden. Angket atau kuesioner berupa teknik atau cara pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung. Seperti yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skala

| Simbol | Alternatif | Nilai |
|---------------|-------------------|--------------|
| TS | Tidak Setuju | 1 |
| KS | Kurang Setuju | 2 |
| S | Setuju | 3 |
| SS | Sangat Setuju | 4 |

F. Instrumen Penelitian

Menurut Suryabrata instrument adalah alat yang digunakan untuk merekam suatu keadaan dan aktivitas atribut psikologi. Instrument adalah alat

yang digunakan untuk mengumpulkan data yang sedang diteliti. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang disusun dalam bentuk model skala likert. Dalam menyusun angket harus berdasarkan indicator variabel penelitian. Butir-butir angket dalam penelitian ini disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang masing-masing variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negative yaitu menggunakan alternative jawaban: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, dan (KS) Kurang Setuju. Pemberian bobot terhadap pertanyaan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pertanyaan negative 1,2,3,4. Seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

| No. | Variabel | Indikator | No. Butir Pertanyaan | Bentuk Instrumen |
|-----|--|--|-------------------------|---------------------|
| 1 | Kepuasan Guru | Kepuasan Terhadap Pekerjaan | 1-6 | Skala Likert |
| | | Kepuasan Terhadap Supervisi | 6-10 | Skala Likert |
| | | Kepuasan Terhadap Rekan kerja | 11-15 | Skala Likert |
| | | Kepuasan Terhadap Gaji Atau Kesejahteraan | 16-20 | Skala Likert |
| 2 | Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia | Pelatihan | 20-23 | Skala Likert |
| | | Pendidikan | 24-27 | Skala Likert |
| | | Pengembangan | 28-30 | Skala Likert |
| | | Fasilitas dan Lingkungan Kerja | 31-32 | Skala Likert |

G. Uji validitas dan Realibilitas Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah isi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui instrumen tersebut telah mencerminkan isi yang di kehendaki. Validitas isi menggunakan kisi-kisi instrument di mana kisi-kisi

tersebut mencakup variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan item pertanyaan yang ditjabarkan dari indikator tersebut. Sebelum angket dibagikan ke responden, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dengan memilih 2 validator memiliki kemampuan di bidang pendidikan untuk menguji validitas instrument. Adapun validator yang ahli dalam bidang tersebut terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian

| No | Nama | Pekerjaan |
|----|--------------------------|-----------|
| 1 | Sarmila, S.Pd., M.Pd | Dosen |
| 2 | Akbar, S.Pd.,M.Ed.,Ph.D. | Dosen |

Selanjutnya, rancangan angket yang berisikan sejumlah kisi-kisi berupa variabel yang akan diteliti. Dengan adanya kisi-kisi instrument maka dengan mudah dan sistematis validator melakukan pengujian validitas, validator diberikan lembar validasi instrument untuk diisi dengan tanda centang pada skala *like* 1-4 seperti berikut

Skor 4: Sangat Sesuai

Skor 3: Sesuai

Skor 2: Tidak Sesuai

Skor 1: Sangat Tidak Sesuai

Data validasi ini di konsultasikan dengan validator dengan tujuan agar instrument angket dapat di analisis dan di berikan keputusan serta saran dari validator. Selanjutnya, untuk menghitung kevalidan instrument melalui lembar validasi yang du nilai validator maka dapat di gunakan rumus *Aiken's*

Seperti berikut ini:

$$V = \frac{\Sigma S}{[n(c - 1)]}$$

Keterangan:

V: Nilai Validitas

S: r-Lo

r: skor yang di berikan validator

lo: skor terendah hasil penilaian validator (misalnya 1)

c: skor tertinggi hasil penilaian validator (misalnya 4)

n: banyaknya validator

Tabel 3.4 Interpretasi Validitas isi

| Interval | Interprestasi |
|--------------|--------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Tidak Valid |
| 0,20 - 0,399 | Tidak Valid |
| 0,40 - 0,599 | Kurang Valid |
| 0,60 - 0,799 | Valid |
| 0,8 – 1,00 | Sangat Valid |

Selanjutnya angket penelitian survei kepuasan guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia di uji coba terlebih dahulu. Hasil pengerjaan instrument tersebut di analisis untuk mengetahui tingkat validitas instrument menggunakan bantuan *Mictosoft Exel*.

Tabel 3.5 Hasil Validitas Angket Penelitian layanan penguatan

| validator | Item 1 | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | | |
|-------------|--------|--------|------|--------|------|--------|------|-------|
| | skor | S | skor | s | skor | s | skor | S |
| validator 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| validator 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Σs | | 5 | | 5 | | 5 | | 5 |
| v | | 0,833 | | 0,833 | | 0,833 | | 0,833 |
| | | | | 2,708 | | | | |

Berdasarkan nilai rata-rata dari V (Aiken's) pada table 3. Diperoleh nilai sebesar 2,708. Setelah di bandingkan dengan nilai interpretasi validitas pada tabel 3. Maka dapat di simpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (aiken's) di katakana valid. Sementara hasil validitas untuk variable kepuasan guru dapat di lihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3.6 Hasil Validitas Angket Penelitian Kepuasan guru

| validator | Item 1 | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | | |
|-------------|--------|--------|------|--------|------|--------|------|-------|
| | skor | S | skor | s | skor | s | Skor | S |
| validator 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| validator 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Σs | | 5 | | 5 | | 5 | | 5 |
| v | | 0,833 | | 0,833 | | 0,833 | | 0,833 |
| | | | | 2,708 | | | | |

Berdasarkan nilai rata-rata dari V (aiken's) pada tabel 3. Di peroleh nilai sebesar 2,708. Setelah di bandingkan dengan nilai interpretasi validitas pada tabel 3. Maka dapat di simpulkan bahwa nilai rata-rata dari V (aiken's) di katakan valid.

H. Uji Realiabilitas

Uji realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan.⁵⁵ Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficient cronbach's alpha* $> 0,90$ ⁵⁶

Tabel 3.7 Interpretasi Realibilitas

| Interval | Interprestasi |
|-------------|-------------------------|
| 0,8- 1,00 | Validitas Sangat tinggi |
| 0,60- 0,799 | Validitas Tinggi |
| 0,40- 0,599 | Validitas Sedang |
| 0,20- 0,399 | Validitas Rendah |
| 0,000,199 | Validitas Sangat Rendah |

⁵⁵ Sugiyono *Metode penelitian Kuantitatif dan R d D* (Bandung: Alfabeta, 2016),hlm. 99

⁵⁶ Sunyoto Danang . *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. (Yogyakarta. Graha Ilmu. 2010,hlm.36

Setelah divalidasi dan dinyatakan valid, selanjutnya instrumen tersebut di lakukan uji realibilitas untuk menunjukan konsistensi dan stabilibitas dari suatu skor (skala pengukuran) apabila nilai cronbach's alpha instrumen leih besar dari 0,06 maka instrumen di anggap valid dan jika kurang dari 0,06 dianggap tidak valid hal ini merupakan kriteria dalam mengambil keputusan untuk menilai keadaan. Berikut merupakan hasil yang di peroleh dari uji realibilitas dari Adapun hasil realibilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Hasil uji Realibilitas Instrumen kepuasan guru

| Reliabilit Statistics | |
|------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .863 | 20 |

Berdasarkan tabel berikut, di peroleh hasil uji realibilitas untuk angket Kepuasan guru memperoleh nilai sebesar 0,863.dengan demikian, jika di bandingkan dengan kriteria realibilitas berdasarkan pada tabel interprestasi realibilitas maka angket dapat di katakan reliabel dengan kriteria sangt tinggi.

Tabel 3.10 Hasil uji Realibilitas instrumen layanan penguatan

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .859 | 12 |

Berdasarkan tabel di peroleh uji realibilitas instrumen layana penguatan, memperoleh nilai sebesar` 0,859. Jika di sesuaikan kriteria realibilitas berdasarkan

tabel interpretasi realibilitas maka instrumen pernyataan terkait layana penguatan . Di katakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis ststistik deskriptif.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik adalah sebuah proses pengolahan data yang meliputi pemeriksaan, pembersihan, transformasi, pemprosesan dan pemodelan data. Tujuannya adalah untuk menemukan informasi yang berguna dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan atau keputusan. Proses ini menerapkan metode atau teknik statistic sesuai dengan data yang dimiliki. Analisis deskriptif dilakukan dalam hal penyajian data, mencari skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata (mean), standar deviasi, varians, distribusi frekuensi. Dalam penelitian ini statistik deskriptif merupakan penyajian data dari responden melalui tabel yang diperoleh menggunakan perhitungan (%). Pengolahan data dilakukan menggunakan rumus persentase berikut:

$$P = F/N \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase Jawaban

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

Dalam menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS. Pengelolaan data dikerjakan dengan merujuk pada distribusi acuan normal standar skala tiga sebagai berikut:

Tabel 3.11 Distribusi Acuan Normal

| Interval | Interprestasi |
|------------------------------|---------------|
| $X < M - 1.sd$ | Rendah |
| $M - 1.sd \leq X < M + 1.sd$ | Sedang |
| $M + 1.sd \leq X$ | Tinggi |

Ketersngan:

M= Mean

Sd=Standar deviasi

X= Nilai Skor total

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

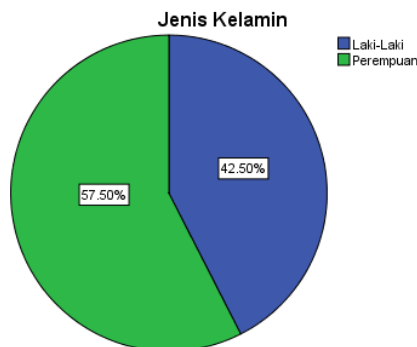
A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 17 | 42.5 | 42.5 | 42.5 |
| | Perempuan | 23 | 57.5 | 57.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |



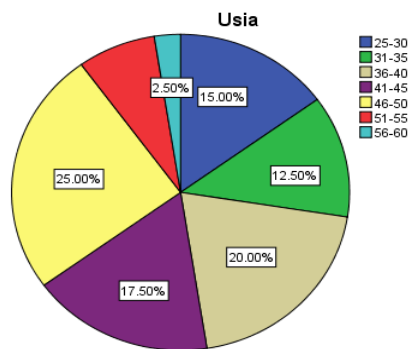
Gambar 4.1 lingkaran Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Berdasarkan tabel di atas dari survei yang melibatkan 40 responden, terdapat pembagian yang jelas antara jumlah responden laki-laki dan Perempuan. Sebanyak 17 responden atau 42,55% responden Adalah laki-laki . selebihnya, jumlah responden Perempuan mencapai 23 orang atau 57,50% dari total responden.

b. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| | | Usia | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 25-30 | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | 31-35 | 5 | 12.5 | 12.5 | 27.5 |
| | 36-40 | 8 | 20.0 | 20.0 | 47.5 |
| | 41-45 | 7 | 17.5 | 17.5 | 65.0 |
| | 46-50 | 10 | 25.0 | 25.0 | 90.0 |
| | 51-55 | 3 | 7.5 | 7.5 | 97.5 |
| | 56-60 | 1 | 2.5 | 2.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |



Gambar 4.2 Lingkaran Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia antara 25 hingga 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMAN 1 Luwu Utara berasal dari kelompok usia yang beragam, mulai dari guru muda hingga guru yang telah berpengalaman lama dalam dunia pendidikan.

Kelompok usia yang paling banyak adalah guru berusia 46–50 tahun, yaitu sebesar 25%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada usia produktif dan memiliki kematangan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Selain itu, guru dengan usia 36–45 tahun juga cukup banyak, yang menandakan adanya kesinambungan tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Guru dengan usia lebih muda, yaitu 25–35 tahun, meskipun jumlahnya lebih sedikit, tetap memiliki peran penting dalam mendukung pembaruan pembelajaran, terutama dalam penggunaan teknologi dan metode pembelajaran yang lebih variatif. Sementara itu, jumlah guru dengan usia di atas 50 tahun relatif sedikit, yang menunjukkan bahwa proses regenerasi guru di SMAN 1 Luwu Utara berjalan secara bertahap.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| | | Pendidikan Terakhir | | | |
|-------|-------|---------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | S1 | 33 | 82.5 | 82.5 | 82.5 |
| | S2 | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |



Gambar 4.3 Lingkaran Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

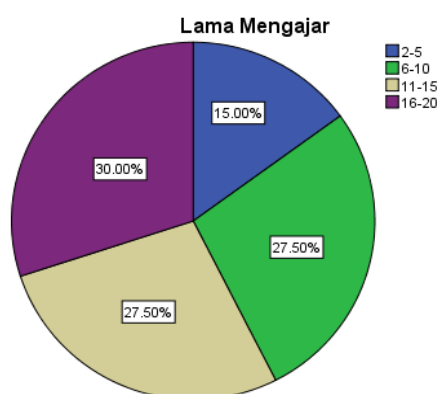
Berdasarkan pada gambar di atas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki Pendidikan terakhir pada Tingkat sarjana (S1), yaitu sebanyak 33 orang atau 82,50% dari total responden, Sementara itu 7 orang atau 17,50% dari total responden menyelesaikan Pendidikan terakhir mereka pada Tingkat magister

(S2). Ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memiliki latar belakang Pendidikan yang cukup tinggi dengan Sebagian kecil yang melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi lagi.

d. Lama Mengajar

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama mengajar

| Lama Mengajar | | | | |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| | 2-5 | 6 | 15.0 | 15.0 |
| | 6-10 | 11 | 27.5 | 42.5 |
| Valid | 11-15 | 11 | 27.5 | 70.0 |
| | 16-20 | 12 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 |



Gambar 4.4 Lingkaran Responden Berdasarkan Lama Mengajar

Berdasarkan tabel di atas sebagian besar responden memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama. Guru dengan masa mengajar 16–20 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Selain itu, guru dengan lama mengajar 6–10 tahun dan 11–15 tahun juga menunjukkan jumlah yang cukup besar. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga pendidik di SMAN 1 Luwu Utara berada pada tahap kerja yang stabil dan telah melewati masa penyesuaian awal.

Sementara itu, guru dengan pengalaman mengajar 2–5 tahun jumlahnya lebih sedikit. Kelompok ini umumnya masih membutuhkan pendampingan, pelatihan, dan dukungan dari pihak sekolah untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri dalam mengajar.

2. Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

a. Layanan Penguatan Sumber daya manusia (X)

Setelah melakukan analisis statistic deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel layanan penguatan (X), Maka diperoleh Gambaran distribusi skor layanan penguatan yang menunjukkan skor rata-rata 40,275, skor variance 19,846, dengan standar deviaton 4,454, dari skor minimum 30,00 dengan skor maksimum 48,00 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Layanan Penguatan Sumber Daya

| Descriptive Statistics | | | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|-----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | Variance | |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic |
| Layanan Penguatan | 40 | 18.00 | 30.00 | 48.00 | 40.2750 | .70437 | 4.45483 | 19.846 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | | | | |

Setelah melakukan uji statistik deskriptif maka skor layanan penguatan dapat di kelompokkan ke dalam tiga kategori sasi seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Perolehan Presentase Layanan Penguatan SDM

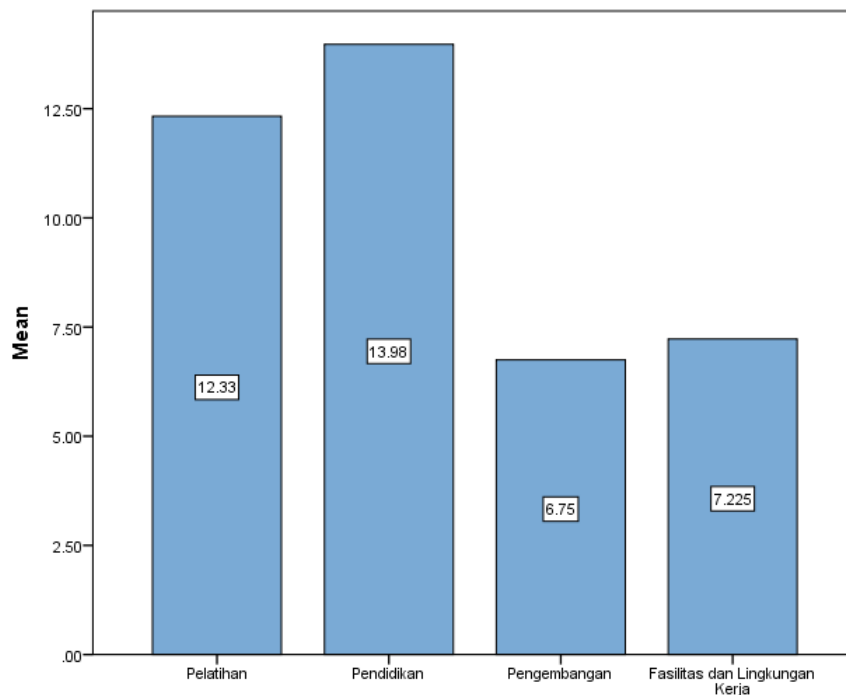
| Interval | | | |
|------------------------------|------------------|--------------------|-----------------|
| Layanan penguatan SDM | FREKUENSI | PERSENTASE% | KATEGORI |
| X < 35,820 | 5 | 12,5 | RENDAH |
| 35,820 > X < 44,730 | 23 | 57,5 | SEDANG |
| X > 44,730 | 12 | 30 | TINGGI |
| | 40 | 100 | |

Berdasarkan tabel di atas dapat di simbulkan bahwa hasil penelitian pada variabel layanan penguatan berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 57,5%.

Kategori sedang menggambarkan bahwa sebagian besar guru memberikan penilaian yang cukup positif terhadap layanan yang diberikan oleh pihak sekolah, seperti supervisi akademik, pembinaan kinerja, serta pendampingan dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Layanan tersebut dinilai telah membantu guru dalam meningkatkan kemampuan profesional dan memahami tugasnya sebagai pendidik. Namun demikian, hasil yang berada pada kategori sedang juga mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar layanan tersebut dapat memberikan dampak yang lebih maksimal terhadap pengembangan kompetensi guru. Sebagian guru mungkin merasakan manfaat yang lebih besar dari layanan penguatan sumber daya manusia yang diberikan, sementara guru lainnya menilai bahwa layanan tersebut masih perlu ditingkatkan

baik dari segi frekuensi pelaksanaan, kualitas program, maupun dukungan fasilitas yang tersedia. Kondisi ini menyebabkan nilai rata-rata yang diperoleh tidak berada pada kategori tinggi, tetapi berada pada tingkat sedang.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa layanan penguatan sumber daya manusia di sekolah telah dilaksanakan dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, namun masih diperlukan upaya pengembangan yang lebih intensif agar kualitas layanan tersebut dapat meningkat dan memberikan kepuasan yang lebih tinggi bagi para guru. Sedangkan untuk mengetahui persentase masing-masing indikator dapat di lihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Grafik Indikator Layanan Penguatan SDM

Berdasarkan pada gambar di atas, di ketahui hasil perhitungan masing-masing indikator yaitu grafik indikator layanan penguatan yang terdiri dari 4

indikator yakni Pelatihan, Pendidikan, Pengembangan, Fasilitas dan lingkungan kerja. Adapun indikator pelatihan persentase sebesar 12,33% indikator Pendidikan dengan hasil sebesar 13,98%, indikator pengembangan memperoleh nilai sebesar 6,75% dan indikator fasilitas dan lingkungan kerja menggunakan memperoleh persentase sebesar 7,25%

Indikator pendidikan menjadi yang paling tinggi karena guru merasakan bahwa kegiatan pendidikan memberikan manfaat paling besar dalam meningkatkan pengetahuan, kompetensi profesional, serta kualitas pembelajaran di sekolah. Pendidikan seperti apa yang dimaksud dalam penelitian. Pendidikan mencakup kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan akademik dan wawasan guru, seperti:

Seminar atau workshop Pendidikan, Pelatihan kurikulum dan pembelajaran, Program sertifikasi guru, Kegiatan akademik untuk meningkatkan pengetahuan pedagogic.

b. Kepuasan Guru Terhadap Layana Penguatan (Y)

Berdasarkan dengan hasil analisis deskriptif terkait skor variabel Kepuasan guru (Y) maka Gambaran distribusi skor mean (rata-rata)68,875 variance 45,907 dengan std.daviaton sebesar 6,775 dengan skor minimum 50 dan skor maximum sebesar 80.

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Guru dan layanan Penguatan

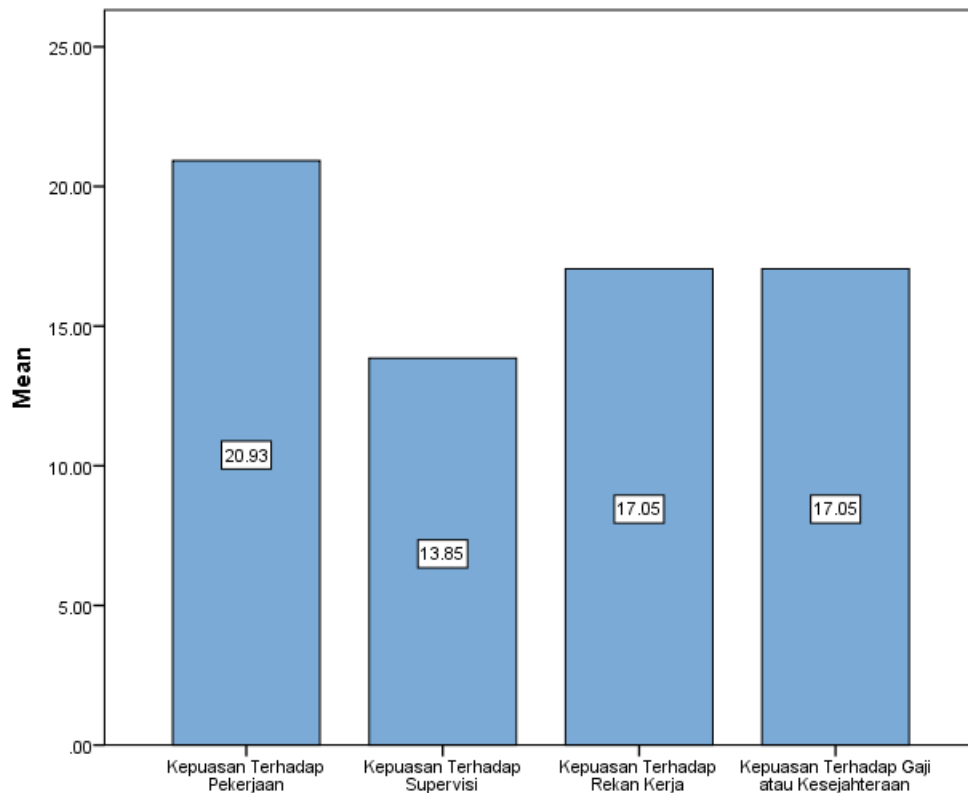
| Descriptive Statistics | | | | | | | | |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | | Std. Deviation | Variance |
| | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic | Statistic |
| Kepuasan Guru | 40 | 30.00 | 50.00 | 80.00 | 68.8750 | 1.07130 | 6.77547 | 45.907 |
| Valid N (listwise) | 40 | | | | | | | |

Setelah melakukan uji statistik deskriptif maka skor kepuasan guru dapat di kelompokkan ke dalam tiga tabel frekuensi berikut:

Tabel 4.8 Perolehan Persentase Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan

| INTERVAL | FREKUENSI | PERSENTASE% | KATEGORI |
|----------------------|-----------|-------------|---------------|
| Kepuasan guru | | | |
| X < 62,100 | 6 | 15 | RENDAH |
| 62,100 > X < 75,650 | 25 | 63 | SEDANG |
| X > 75,650 | 9 | 23 | TINGGI |

Berdasarkan hasil pada tabel yang menjelaskan bahwa kepuasan guru dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 63%. Sedangkan untuk mengetahui persentase masing-masing indikator dapat di lihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Grafik Indikator Kepuasan Guru dan Layanan Penguatan

Berdasarkan Pada gambar di atas dapat di ketahui hasil dari perhitungan masing-masing indikator yaitu pada grafik indikator kepuasan guru menunjukkan bahwa grafik persentase yang terdiri dari 4 indikator yakni, indikaor kepuasan terhadap pekerjaan memperoleh nilai sebesar 20,93%, indikator kepuasan terhadap supervisi memperoleh niai sebesar 13,85% indikator kepuasan terhadap rekan kerja memperoleh nilai sebesar 17,05% dan indikator kepuasan terhadap gaji atau kesejahteraan memperoleh nilai sebesar 17,05.

B. Pembahasan

1. Bentuk Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia di SMAN 1 Luwu Utara

Layanan penguatan sumber daya manusia (SDM) di SMAN 1 Luwu utara merupakan Upaya strategi yang di laksanakan secara terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas guru sebagai tenaga pendidik.⁵⁷ Penguatan SDM di arahkan pada peningkatan kompetensi, profesionalitas, serta sikap kerja guru, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang efektivitas pelaksanaan tugas Pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bentuk layanan penguatan SDM di SMAN 1 Luwu Utara meliputi layanan pelatihan, Pendidikan, pengembangan, serta penyediaan fasilitas di lingkungan kerja. Layanan pelatihan di laksanakan melalui kegiatan workshop, Pendidikan dan pelatihan (diklat), serta pelatihan pemanfaatan teknologi pembelajaran yang di selenggarakan oleh pihak sekolah maupun instansi terkait seperti dinas Pendidikan.⁵⁸ Kegiatan pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan tuntunan pembelajaran di era digital. Pelaksanaan pelatihan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran.

Layanan pendidikan di wujudkan melalui pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti seminar, kegiatan ilmiah, pelatihan kurikulum, serta program sertifikasi. Layanan pendidikan berperan dalam memperluas wawasan dan meningkatkan pemahaman konseptual guru, sehingga mendukung

⁵⁷ Azka Romadhona, "Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam" 7 (2022): 97–106.

⁵⁸ Elmanisar, Nellitawati, and Hanif Alkadri, "Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya."

pengembangan profesional secara berkelanjutan. Persepsi guru menunjukkan bahwa layanan pendidikan di nilai cukup baik dan mampu menunjang peningkatan kompetensi akademik.⁵⁹ Layanan pengembangan di laksanakan melalui supervisi akademik oleh kepala sekolah, pembinaan kinerja, serta pendampingan dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Pelaksanaan layanan ini memberikan arahan, umpan balik, dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja serta sikap profesional dalam melaksanakan tugas.⁶⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan pengembangan masih memerlukan peningkatan agar peleksanaannya lebih merata dan manfaatnya masih di rasakan oleh seluruh guru.

Penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja juga menjadi bagian dari layanan penguatan SDM Negeri 1 Luwu Utara. Ketersediaan sarana pembelajaran, ruang kerja yang memadai, serta dukungan fasilitas teknologi berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas guru.⁶¹ Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

2. Tingkat Kepuasan Guru di SMAN 1 Luwu Utara

Kepuasan guru merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh guru sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerjanya di

⁵⁹ Maksum Guru Smpn and Tarakan Email, "Pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Kelas SD Negeri 2 Tarakan" 3 (2015): 75–81.

⁶⁰ Azka Alfaro et al., "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru" 2, no. 6 (2024).

⁶¹ Reny Ruswanti and M Ramli Sahur, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktifitas Guru Pada SMP Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polman," n.d., 16–22.

sekolah. Tingkat kepuasan guru di SMAN 1 luwu utara telah memberikan dampak positif bagi guru, meskipun dampak tersebut belum sepenuhnya memenuhi seluruh harapan guru secara optional.⁶² Hasil analisis menunjukkan bahwa Tingkat kepuasan guru berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 63%, dengan frekuensi 25 orang guru sedangkan kategori Tingkat dan rendah masing-masing menunjukkan persentase yang lebih kecil.

Kepuasan guru pada penelitian ini mencerminkan penilaian menyeluruh terhadap pengalaman kerja guru di sekolah. Penilaian tersebut tidak berdiri pada satu aspek tertentu tetapi berbentuk dari akumulasi persepsi guru terhadap pelaksanaan tugas profesional, dukungan manajerial, interaksi sosial di lingkungan kerja, serta keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan.⁶³ Kondisi kepuasan pada kategori sedang menunjukkan adanya kesesuaian persial antara harapan guru dan layanan yang di terima, sementara sebagian harapan lainnya masih belum terpenuhi secara maksimal.

Pelaksanaan layanan penguatan sumber daya manusia di sekolah memberikan ruang bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dan menjalankan tugas dengan lebih percaya diri. Program pelatihan, pembinaan, dan supervisi akademik berperan dalam mendukung kualitas kinerja guru serta menumbuhkan

⁶² Hari Poernomo, "Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja" 15, no. 1 (2021): 66–70.

⁶³ Sosial Budaya, "Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kota Palangka Raya" 30 (2024): 46–54, <https://doi.org/10.33503/paradigma.v29i3>.

rasa di hargai dalam lingkungan kerja.⁶⁴ Lingkungan kerja yang relatif kondusif juga mendukung terbentuknya hubungan kerja yang harmonis, sehingga mendorong kerja sama dan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap munculnya perasaan puas, meskipun belum mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

Aspek kesejahteraan masih menjadi bagian yang memerlukan perhatian lebih serius. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan imbalan yang di terima berpotensi memengaruhi persepsi guru terhadap layanan penguatan sumber daya manusia secara keseluruhan.⁶⁵ Keadaan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas layanan tidak hanya bergantung pada aspek pengembangan kompetensi, tetapi juga pada upaya peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan dan proporsional.

Temuan penelitian ini selaras dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan individu terbentuk melalui kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang di alami dalam lingkungan kerja.

Layanan penguatan sumber daya manusia yang di rancang untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalitas guru memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya mampu menjawab

⁶⁴ Jurnal *Educatio*, "Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia" 7, no. 3 (2021): 1199–1204, <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1340>.

⁶⁵ Jurusan Psikologi et al., "ANALISIS FAKTOR KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK DI SURABAYA Putra Yudhistira Umi Anugerah Izzati Abstrak," n.d., 1–8.

seluruh kebutuhan guru secara merata. ⁶⁶ Hasil penelitian ini juga menguatkan temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kualitas layanan penguatan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan guru. Layanan yang relevan, konsisten, dan berorientasi pada kebutuhan nyata guru berpotensi meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja guru. Keterbatasan dalam aspek kesejahteraan dan pemerataan layanan pengembangan berpotensi menjadi faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kepuasan guru secara optimal apabila tidak di tindak lanjuti melalui kebijakan yang tepat.

⁶⁶ Yu Xiao and Li Zheng, "The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction : A Meta-Analysis from the Perspective of Teacher Mental Health," 2025, 1–28.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Survei Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia SMAN 1 Luwu Utara.

1. Bentuk layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 Luwu Utara, yaitu pelatihan, pendidikan, pengembangan, serta penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja. Layanan pelatihan dan pendidikan diwujudkan melalui kegiatan workshop, diklat, seminar, serta pelatihan peningkatan kompetensi guru. Layanan pengembangan dilaksanakan melalui supervisi akademik, pembinaan kinerja, dan pendampingan profesional. Selain itu, sekolah juga menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang relatif mendukung pelaksanaan tugas guru.
2. Tingkat kepuasan guru dan layanan penguatan sumber daya manusia di SMAN 1 Luwu Utara berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari hasil analisis statistik deskriptif yang menunjukkan sebagian besar guru merasa cukup puas terhadap layanan yang diterima. Kepuasan guru tersebut terbentuk dari akumulasi penilaian terhadap beberapa indikator, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, supervisi, rekan kerja, serta gaji atau kesejahteraan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa layanan penguatan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di paparkan, maka saran yang dapat di sampaikan oleh peneliti Adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak sekolah

Pihak sekolah diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan penguatan sumber daya manusia, khususnya pada aspek pengembangan dan kesejahteraan guru. Program pelatihan dan pengembangan sebaiknya dirancang lebih relevan dengan kebutuhan nyata guru serta dilaksanakan secara merata. Selain itu, sekolah perlu memperkuat supervisi akademik yang bersifat pembinaan agar sejalan dengan teori pengembangan SDM yang menekankan peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat berpartisipasi secara aktif dalam setiap program layanan penguatan sumber daya manusia yang diselenggarakan sekolah. Pemanfaatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan diri secara optimal akan mendukung peningkatan kompetensi serta kepuasan kerja guru sebagaimana dijelaskan dalam teori kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji hubungan antara layanan penguatan sumber daya manusia dengan kinerja guru atau mutu pendidikan. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait persepsi dan pengalaman guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurleila, Andika Kurniawan, Himah Septania, M Rahadi Qadr, Nandang Hidayat, S D N Ciheuleut, Kota Bogor, et al. "Jurnal Pendidikan Indonesia Pengembangan Instrumen Kepuasan Kerja Guru Honorer Info Artikel Diterima Diterima Dalam Bentuk Review 18 Mei 2021
- Ahmad Munawir, Dkk. "Strategi Manajemen Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Mts Pondok Pesantren Babul Khaer Bulukumba" 10, No. 1 (2025): 172–83.
- Alfaro, Azka, Indah Septiwi, Universitas Islam, Negeri Raden, Intan Lampung, and Kota Bandar Lampung. "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru" 2, no. 6 (2024).
- Alimuddin, Agung widhi Kurniawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pajukukang Kabupaten Bantaeng" 3, no. 2 (2022): 404–19.
- Alimuddin, Ahmad Mantiq, and Yuzrizal. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Produktifitas Di Lembaga Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 7, no. 2 (2020): 10–12.
- Anggraeni, Adjeng Laksmi, Ika Febrilia, and Shandy Aditya. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Dalam Menggunakan Layanan Pesan Antar Makanan Di Jakarta." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 4, no. 1 (2023): 198–213.
<https://doi.org/10.21009/jbmk.0401.15>.
- Annisa, Maulida, and Nur Aisyah Zulkifli. "Persepsi Dan Dinamika Motivasi Guru Dalam Mengintegrasikan Teknologi Digital Dalam Proses Pembelajaran" 9 (2025): 37461–66.
- Beladas, Jean P., and Eden C. Callo. "Effective Leadership and Supervisory Skills of Principal: Predictors of Job Satisfaction among Public Elementary School Teachers." *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research* 4, no. 12 (2023): 4363–78.
<https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.12.17>.
- velnika "Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Profesionalitas Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kota Palangka Raya" 30 (2024): 46–54.
<https://doi.org/10.33503/paradigma.v29i3>.
- Collins, Joshua C., and Jamie L. Callahan. "The Palgrave Handbook of Critical Human Resource Development." *The Palgrave Handbook of Critical* 2022, 1–436. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-10453-4>.
- Educatio, Jurnal. "Implementasi Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan

- Sumber Daya Manusia” 7, no. 3 (2021): 1199–1204.
<https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1340>.
- Elmanisar, Nellitawati, and Hanif Alkadri. “Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya.” *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains 2*, no. 3 (2023): 363–70.
- Ferawati, Uliyah Taqwatul, and Nur Widiastuti. “Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sdn 1 Banding Agung.” *Unisan Jurnal 2*, no. 5 (2023): 734–44.
- Firmansyah, Fauziah Zainuddin, Misna Wahyuni. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kualitas Pendahuluan” 13, no. 3 (2024): 169–77.
- Firmansyah, Ayu Astari Iksan. “Pengembangan Diri Peserta Didik Pendahuluan Pendidikan Pada Hakikatnya Adalah Perubahan Perilaku . Merujuk Pada” 6, no. 2 (2021): 101–12.
- Fitria, Happy. “Pengaruh Sarana Prasarana Dan Dilingkungan Kerja Terhadap Guru.” *Jurnal Agama Sosisal Dan Budaya 1*, no. 19 (2020): 206–12.
- Fitriyah, Fitriyah, Ali Formen, and Tri Suminar. “Implementasi PAUD Holistik Integratif Dalam Upaya Penguatan Sumber Daya Manusia Unggul.” *Prosiding Seminal Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, no. 60 (2022): 418–22.
<https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/1505/989>.
- Gulo, Endang Roswita, Raden Teja Yokanan, and Ade Kristianus Kaloeti. “The Influence of Personality & Training on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables.” *Dynamic Management Journal 7*, no. 4 (2023): 729. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i4.9849>.
- Hariyanti, Siska, and Nadhirotul Laily) Siska Hariyanti¹ , Nadhirotul Laily² Universitas Muhammadiyah Gresik Kepuasan Kerja Guru Kelompok Bermain (KB). Kata Kunci : Dukungan Sosial , Kepuasan Kerja , Guru . Abstract Pendahuluan Pendidikan Merupakan Upaya Y.” *Psikosains 15*, no. 1 (2020): 64–75.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Ismiyati, Tri. “Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Pembuatan Media Pembelajaran Crossword Puzzle Dan Canva Melalui Workshop.” *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru 9*, no. 2 (2024): 500–506.
<https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.705>.
- Tasdin Tahrim, Program Studi, Manajemen Pendidikan, Institut Agama, Islam Negeri, Iain Palopo, Kota Palopo, and Sulawesi Selatan-indonesia. “Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kegiatan Ekstrakurikuler Di Sekolah (Studi Kasus MTs Keppe Kecamatan Larompong) (The Managerial Role of the Principal in Developing

- Extracurricular Activities in Schools (Case” 02 (2020): 34–41.
- Tengku Darmansah, Salniati Nasution, and Khalid Samahangga. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Sekolah Berbasis Kompetensi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara , Indonesia,” no. 2016 (2024).
- Rosdakarya. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pt. Remaja* , 2022.
- Manora, Hecksa, Mita Safitri, Miftahul Janna, Ayu Lestari, Edwin Albar, Sutra Mahkota, Fairuz Aulia, Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Lubuklinggau, Kata Kunci, and Sumber Daya Manusia pada Guru. “Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri Beliti Jaya.” *Jurnal Uluan: Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 2 (2024): 135–49.
<https://jurnal.staibslg.ac.id/index.php/uluan/indexDOI:https://doi.org/10.37092/uluan.v1i2.580>.
- Mawirta, Andre Marsal, and Yuniar Yuniar. “Analisis Kinerja Guru Sertifikasi Di SMAN Kabupaten Kampar, Riau: Faktor Pendukung Dari Perspektif Islam.” *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 142. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.7531>.
- Najmiah, Saidatun. “Upaya Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Silabus Dan RPP Melalui Supervisi Akademik Yang Berkelanjutan Di MA Darul Inabah.” *Indonesian Journal of Educational Development* 2, no. 3 (2021): 482–90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5681443>.
- Pamungkas, Ricky Bambang, and Tasdin Tahrim. “Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Literasi Digital Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Penggerak Di SMP Negeri 3” 1, no. 1 (2024): 238–51.
- Pasaribu, Sahala Benny, Francisca Sestri Goestjahjanti, Srinita Srinita, Dewiana Novitasari, and Budi Haryanto. “The Role of Situational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee Performance.” *Frontiers in Psychology* 13, no. May (2022): 10–13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896539>.
- Poernomo. “Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja” 15, no. 1 (2021): 66–70.
- Pratiwi, Dian, Umi Kusyairy, and Besse Marjani Alwi. “Penerapan Media Papan Flanel Untuk Meningkatkan Kemampuan Mengenal Lambang Bilangan 1-10 Di RA Madani Alauddin Application of Flannel Board Media to Improve the Ability to Recognize Number Symbols 1-10 at RA Madani Alauddin,” n.d., 93–101.
- putra Yudhistira Umi Anugerah Izzati Abstrak, “Analisis Faktor Kepuasan Kerja Pada Guru Smk Di Surabaya,” n.d., 1–8.
- Relica, Caca, and Mariyati. “Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES

- Kendal.” *Peran Mikronutrisi Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19* 14, no. 3 (2024): 75–82.
<https://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM/article/view/1979/1260>
- Romadhona, Azka. “Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam” 7 (2022): 97–106.
- Rusnadi, Andi Hermawan, and Sumiati. “Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 11 (2023): 2127–46. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i11.778>.
- Ruswanti, Reny, and M Ramli. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktifitas Guru Pada SMP Negeri 1 Tinambung Kabupaten Polman,” n.d., 16–22.
- Saban, Erna. “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.” *Jurnal, M A P Publik, Administrasi No, Vol 6, no. 4* (2019).
- Samsuddin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, 2019.
- Sarmila, Nurdin K, Kartini. “Manajemen Pendidikan Akhlak Santri Pendahuluan Hidup Tidak Bisa Lepas Dari Pendidikan Karena Manusia Diciptakan” 7, no. 2 (2022): 255–70.
- Setyawati, Zinda, Jaizatul Husniyah, and Mashduqi Iza. “Manajemen Kinerja Dalam Konteks Pengembangan Sdm Pada Organisasi: Menghubungkan Tujuan Organisasi Dengan Pencapaian Individu.” *Jma* 2, no. 12 (2024): 3031–5220.
- Simanjorang, Gibson, Teti Berliani, and Joko Nugroho. “Pembinaan Etos Kerja Guru Di Smas Golden Christian School Palangka Raya.” *Equity In Education Journal* 2, no. 1 (2020): 29–38.
<https://doi.org/10.37304/ej.v2i1.1683>.
- Siti, Masitoh. “Kepuasan Guru Dan Siswa Terhadap Kualitas Pelayanan Ketausahaan Di Smk Pustek Serpong.” *Skripsi*, 2014, 13–14.
- fitria “Pelaksanaan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan Guru Kelas SD Negeri 2 Tarakan” 3 (2015): 75–81.
- Sudiantini, Dian, Ihsan Ramadhan, Ihwandhiya, Achmad Zidane, Dika Pangestu, and Atikah Mutiara Aden. “Kajian Literatur : Menyoal Peran Manajemen Sdm Dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akutansi* 1, no. 2 (2023): 1–13.
<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>.

- Suryani, Eva, Marwan Marwan, and Saiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Pidie Jaya." *JGK (Jurnal Guru Kita)* 9, no. 1 (2024): 207–22. <https://doi.org/10.24114/jgk.v9i1.64429>.
- Tahrim, Tasdin, and Firman Patawari. "Keterampilan Teknis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Batusitanduk" 2, no. 1 (2025).
- Tanal, Ali Nahrudin, and Iain Palopo. "Implementasi Supervisi Pendidikan Di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu" 2, no. 2 (2021): 163–76.
- Tanal, Ali Nahrudin, Parjiya Rahma, Hilal Mahmud, and Muhammad Zuljalal Al. "Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik Melalui Program Pelatihan Aplikasi Classpoint" 6 (2023): 102–13.
- Thawalib. "Dan Penelitian Thawalib" 3, no. 1 (2024): 53–64.
- Tremblay, Jean-marie, Mark D. Regnerus, Sociologia D A Sistema Nacional D E Educação, Fernando Tavares Júnior, José Luís Sanfelice, Fernando Tavares Júnior, Luiz Fernandes Dourado, et al. *Human Capital Management. Educacao e Sociedade*. Vol. 1, 2016.
http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_PereiraAS_1.pdf%0Ahttp://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_11/rbcs11_01.htm%0Ahttp://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7845/1/td_2306.pdf%0Ahttps://direitofma2010.files.wordpress.com/2010/
- Victorynie, Irnie, Siti Maesaroh, Hilaliyah Sayuthi, "Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Penerapan Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru," 2025, 283–96. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7766>.
- Wati, Sanita, and Nurhasannah . "Penguatan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Era Digital." *Jurnal Review Pendidikan Dasar : Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian* 10, no. 2 (2024): 149–55.
<https://doi.org/10.26740/jrpd.v10n2.p149-155>.
- Wuryaningsih, W. "Program Pendidikan Guru Penggerak, Efektifkah?: Sebuah Ulasan Pada Kerangka Pengembangan Profesional Guru." *Jurnal Widayaiswara Indonesia* 4, no. 2 (2023): 17–26.
<http://www.ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/view/130%0Ahttp://www.ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/download/130/88>.
- Xiao, Yu, and Li Zheng. "The Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction : A Meta-Analysis from the Perspective of Teacher Mental Health," 2025, 1–28.
- Zuanda, Sary, and Ramli Saputra. "353+Jurnal+Diklat+3073-3081" 8 (2024): 3073–81.

Zulfah, Asni. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu.” *Edum Journal* 6, no. 1 (2023): 55–79. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>.

\Tanal, A. N., Rahma, P., Mahmud, H., & Al Hamdany, M. Z. (2023).

LAMPIRAN -LAMPIRAN

| | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|---|--------------------|-----|---|----|
| | | TS | STS | S | SS |
| 1 | Pekerjaan Saya Sebagai guru Memberikan Pengalaman yang berharga. | | | | |
| 2 | Beban kerja saya Sesuai Sesuai Dengan Kemampuan Saya. | | | | |
| 3 | Saya Merasa Pekerjaan ini Memberikan Peluang Berkembang. | | | | |
| 4 | Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya emban. | | | | |
| 5 | Saya Merasa di hargai atas kinerja saya sebagai guru. | | | | |
| 6 | Saya merasa nyaman dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari. | | | | |
| 7 | Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas kepada guru. | | | | |
| 8 | Kepala sekolah memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan. | | | | |
| 9 | Gaya kepemimpinan kepala sekolah membuat saya nyaman bekerja. | | | | |
| 10 | Kepala sekolah bersikap adil dalam mengambil keputusan. | | | | |
| 11 | Saya merasa supervisi akademik yang diberikan membantu meningkatkan kemampuan saya. | | | | |
| 12 | Saya mudah bekerja sama dengan rekan-rekan guru. | | | | |
| 13 | Rekan kerja memberikan dukungan ketika dibutuhkan. | | | | |
| 14 | Lingkungan sosial di sekolah mendorong semangat saya dalam bekerja. | | | | |
| 15 | Ada hubungan yang harmonis antara guru di lingkungan sekolah. | | | | |
| 16 | Saya merasa dihargai oleh rekan sejawat. | | | | |
| 17 | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya. | | | | |
| 18 | Tunjangan yang diberikan sekolah cukup mendukung kesejahteraan saya. | | | | |
| 19 | Saya merasa fasilitas kesejahteraan pegawai cukup memadai. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 20 | Saya merasa imbalan yang saya terima sebanding dengan usaha yang saya lakukan. | | | | |
| 21 | Sekolah menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. | | | | |
| 22 | Pelatihan yang saya ikuti membantu meningkatkan kemampuan mengajar saya. | | | | |
| 23 | Jadwal pelatihan yang diberikan sekolah sesuai dan tidak mengganggu proses mengajar. | | | | |
| 24 | Pelatihan yang diberikan sekolah dilakukan secara berkesinambungan. | | | | |
| 25 | Saya diberi kesempatan mengikuti seminar atau workshop pendidikan. | | | | |
| 26 | Program pendidikan/sertifikasi guru didukung dengan baik oleh sekolah. | | | | |
| 27 | Materi yang diberikan dalam kegiatan pendidikan relevan dengan tugas saya. | | | | |
| 28 | Sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan karier. | | | | |
| 29 | Supervisi yang dilakukan kepala sekolah membantu saya berkembang secara profesional. | | | | |
| 30 | Program pengembangan diri (mentoring, pembinaan) tersedia dengan baik di sekolah. | | | | |
| 31 | Fasilitas kerja di sekolah mendukung saya dalam mengajar. | | | | |
| 32 | Sarana dan prasarana teknologi di sekolah membantu saya dalam proses pembelajaran. | | | | |

Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

**INSTRUMEN ANGKET SURVEI KEPUASAN GURU TERHADAP
LAYANAN PENGUATAN SUMBER DAYA MANUSIA SMAN 1 LUWU
UTARA**

A. Identitas

Nama:

Jenis Kelamin:

Usia:

Pendidikan Terakhir:

Lama Mengajar:

B. Tujuan

Sehubungan dengan skripsi yang sedang saya susun dengan judul “ **Survei Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia SMAN 1Luwu Utara**”, saya , **Hildayanti** dengan Nim 2202060057,Program Studi Manajemen Pendidikan Islam , mengajukan permohonan untuk Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap terhadap **Instrumen yang telah di kembangkan** dalam penelitian ini.Penilaian Bapak/Ibu Sangat penting untuk memastikan kualitas dan keefektifan instrument yang di gunakan dalam penelitian ini.

C. Petunjuk

Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Di mohon Bapak/Ibu memberikan penilaian terhadap instrumen yang telah di
2. Untuk tabel aspek yang di nilai, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan hasil penilaian Bapak/Ibu
3. Untuk penilaian umum, dimohon Bapak/Ibu melingkari angka sesuai dengan hasil penilaian Bapak/Ibu.
4. Skala Penilaian Sebagai Berikut
TS: Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju
S:Setuju
SS: Sangat Setuju

Kesediaan Bapaka/Ibu memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas Kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Peneliti ucapkan terima kasih.

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|---|--------------------|-----|---|----|
| | | TS | STS | S | SS |
| 1 | Pekerjaan Saya Sebagai guru Memberikan Pengalaman yang berharga. | | | | |
| 2 | Beban kerja saya Sesuai Sesuai Dengan Kemampuan Saya. | | | | |
| 3 | Saya Merasa Pekerjaan ini Memberikan Peluang Berkembang. | | | | |
| 4 | Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya emban. | | | | |
| 5 | Saya Merasa di hargai atas kinerja saya sebagai guru. | | | | |
| 6 | Saya merasa nyaman dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari. | | | | |
| 7 | Kepala sekolah memberikan arahan yang jelas kepada guru. | | | | |
| 8 | Kepala sekolah memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan. | | | | |
| 9 | Gaya kepemimpinan kepala sekolah membuat saya nyaman bekerja. | | | | |
| 10 | Kepala sekolah bersikap adil dalam mengambil keputusan. | | | | |
| 11 | Saya merasa supervisi akademik yang diberikan membantu meningkatkan kemampuan saya. | | | | |
| 12 | Saya mudah bekerja sama dengan rekan-rekan guru. | | | | |
| 13 | Rekan kerja memberikan dukungan ketika dibutuhkan. | | | | |
| 14 | Lingkungan sosial di sekolah mendorong semangat saya dalam bekerja. | | | | |
| 15 | Ada hubungan yang harmonis antara guru di lingkungan sekolah. | | | | |
| 16 | Saya merasa dihargai oleh rekan sejawat. | | | | |
| 17 | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya. | | | | |
| 18 | Tunjangan yang diberikan sekolah cukup mendukung kesejahteraan saya. | | | | |
| 19 | Saya merasa fasilitas kesejahteraan pegawai cukup memadai. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 20 | Saya merasa imbalan yang saya terima sebanding dengan usaha yang saya lakukan. | | | | |
| 21 | Sekolah menyediakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. | | | | |
| 22 | Pelatihan yang saya ikuti membantu meningkatkan kemampuan mengajar saya. | | | | |
| 23 | Jadwal pelatihan yang diberikan sekolah sesuai dan tidak mengganggu proses mengajar. | | | | |
| 24 | Pelatihan yang diberikan sekolah dilakukan secara berkesinambungan. | | | | |
| 25 | Saya diberi kesempatan mengikuti seminar atau workshop pendidikan. | | | | |
| 26 | Program pendidikan/sertifikasi guru didukung dengan baik oleh sekolah. | | | | |
| 27 | Materi yang diberikan dalam kegiatan pendidikan relevan dengan tugas saya. | | | | |
| 28 | Sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan karier. | | | | |
| 29 | Supervisi yang dilakukan kepala sekolah membantu saya berkembang secara profesional. | | | | |
| 30 | Program pengembangan diri (mentoring, pembinaan) tersedia dengan baik di sekolah. | | | | |
| 31 | Fasilitas kerja di sekolah mendukung saya dalam mengajar. | | | | |
| 32 | Sarana dan prasarana teknologi di sekolah membantu saya dalam proses pembelajaran. | | | | |

Lampiran 3: Hasil Angket Penelitian

| Nomor Butir Angket | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|---------|
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | total x |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 30 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |

Nomor Butir Angket

| P1 | P2 | P3 | P4 | P15 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Y |
|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 73 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 67 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 75 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 68 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 67 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 50 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |

Lampiran 4: Lembar Validasi Instrumen Penelitian

LEMBAR VALIDASI ANGKET PENELITIAN

Petunjuk:

Dalam rangka melakukan penelitian dengan judul: "*Survei Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia SMAN Negeri 1 Luwu Utara*", peneliti menggunakan instrumen lembar angket *Intervensi Pemerintah Daerah Terhadap Kesejahteraan Guru TPQ*. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap Lembar Pengamatan Pengelolaan Pembelajaran yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/ibu memberikan tanda cek (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak melingkari angka yang sesuai dengan penilaian Bapak/ibu.
4. Untuk saran dan revisi, Bapak/ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti "kurang relevan"
- 2 : berarti "cukup relevan"
- 3 : berarti "relevan"
- 4 : berarti "sangat relevan"

| No | Aspek yang dinilai | Nilai | | | |
|----|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Petunjuk lembar angket dinyatakan dengan jelas | | | | |
| 2 | Kesesuaian pernyataan/pertanyaan dengan indikator | | | | |
| 3 | Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar | | | | |
| 4 | Menggunakan pernyataan yang komunikatif | | | | |

Penilaian Umum:


5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi besar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Dianjurkan

Palopo, 24 November 2025

Validator,



Sarmila, S.Pd., M.Pd

| No | Aspek yang dinilai | Nilai | | | |
|----|---|-------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Petunjuk lembar angket dinyatakan dengan jelas | | | ✓ | |
| 2 | Kesesuaian pernyataan/pertanyaan dengan indikator | | | | ✓ |
| 3 | Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar | | | | ✓ |
| 4 | Menggunakan pernyataan yang komunikatif | | | ✓ | |

Penilaian Umum:

5. Belum dapat digunakan
6. Dapat digunakan dengan revisi besar
7. Dapat digunakan dengan revisi kecil ✓
8. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

- Beikla heterangan respon u/ respnle
- Front respon ~~SS~~ ~~STS~~ STS . STS TS S SS
- Beberapa pertanyaan berpndch p-~~g~~ indikator kiz
disarankan meniditulu pertanyaan tersebut.

Palopo, 25 November 2025

Validator,

Akbar, S.Pd.I., M.Ed., Ph.D.

Lampiran :



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Kampus 2 Jalan Bitti Kel. Balandi Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan 91914
Email: itk@iainpalopo.ac.id <https://itk.iainpalopo.ac.id>

Nomor : B- 407 /Un.38/FTIK/HM.01/10/2025 Palopo, 3 November 2025
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kab luwu Utara
di Masamba

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa mahasiswa (i):

Nama : Hildayanti
NIM : 2202060057
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VII (Tujuh)
Tahun Akademik : 2025/2026

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul: **"Survei Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia SMAN 1 Luwu Utara"**. Untuk itu dimohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan surat izin penelitian.

Demikian surat permohonan ini, atas perkenaan diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 196706162000031002

Lampiran



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)

Jl. Simpursiang Nomor.27 Masamba, Telp : (0473) 21000 Fax : (0473) 21000 Kode Pos : 92966
Email : dpmptsp@luwuutarakab.go.id Website : <http://dpmptsp.luwuutarakab.go.id>

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 0361/SKP/DPMPTSP/XI/2025

- Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Hildayanti beserta lampirannya.
Menimbang : Rekomendasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara 070/349XI/Bakesbangpol/2025
Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 11 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan, Non Perizinan dan Penanaman Modal Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :
- Nama : Hildayanti
Nomor Telepon : 085212542418
Alamat : Desa Pandak Kec. Masamba Kab. Luwu Utara
Sekolah / Instansi : Universitas Islam Negeri Palopo
Judul Penelitian : Survei Kepuasan Guru Terhadap Layanan Penguatan Sumber Daya Manusia SMA Negeri 1 Luwu Utara
Lokasi Penelitian : UPT SMAN 1 Luwu Utara

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 17 November 2025 s/d 17 Desember 2025.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba
Pada Tanggal : 18 November 2025

An. BUPATI LUWU UTARA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



Danda lanjanisecorelekttronkoht:
Npaba Deas Penanaman Modal Dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Luwu Utara
Ir. Alauddin Sukri, M.Si
18110325103236

Ir. Alauddin Sukri, M.Si
NIP. : 196512311997031060



Disampaikan kepada :

1. Lembar Pertama yang bersangkutan;
2. Lembar Kedua Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSN)

Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilit Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .863 | 20 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .859 | 12 |

Lampiran 6: Dokumentai



Membagi angket ke ruang guru -guru sekolah



izin penelitian ke kepala



Menyebarkan angket ke setiap kelas



Menyebarkan angket ke setiap kelas

RIWAYAT HIDUP



Hildayanti, lahir di Desa Pandak Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara, pada tanggal 8 Agustus 2004 anak ke-3 dari 4 bersaudara dari pasangan bapak Arsyad dan ibu Darwati. Saat ini penulis tinggal desa pandak kec.masamba Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi selatan

Pendidikan dasar penulis selesai pada tahun 2015 di SDN 093 Pandak, Kemudian di tahun yang sama menempuh tingkat menengah di SMP Negeri 2 Luwu utara hingga tahun 2018 Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di tingkat atas di SMAN 1 Luwu Utara dan dinyatakan lulus pada tahun 2022. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Palopo pada tahun 2022 program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Contact Person Penulis : *hildayanti 082004@gmail.com*

