

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari pada manajemen organisasi yang pada hakikatnya memusatkan perhatian pada unsur manusia. Salah satu faktor yang penting untuk kelangsungan hidup organisasi adalah sumber daya manusia, Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni Guru yang memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik, setia, berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, bersih dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan.

Guru merupakan kekayaan utama suatu organisasi, dengan adanya guru yang berkompeten target dari suatu organisasi akan tercapai. Maka dari itu guna mendukung pencapaian tujuan organisasi di perlukan sumber daya yang berkualitas dan professional. Keberhasilan itu dapat dikaitkan dengan kualitas kinerja para guru sehingga organisasi di tuntutan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Guru berperan sangat penting bagi suatu organisasi dan harus dimanfaatkan secara maksimal guna menghasilkan output yang optimal pula. Ouput yang dihasilkan tersebut dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Agar mendapatkan hasil yang baik bagi organisasi maka di perlukan guru yang memiliki kinerja yang baik pula.

Nurchayani dan Adnyani (2016) menegaskan bahwa untuk melihat kinerja yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang mereka hasilkan. Kinerja suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2014). Kinerja guru berhubungan erat dengan hasil dari kinerjanya itu sendiri.

Kinerja menjadi perhatian penting bagi organisasi karena dapat mempengaruhi tujuan organisasi dan kemajuan dalam persaingan global yang terus berkembang (Tampi, 2014). Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan guru sehingga dapat berkontribusi baik bagi sekolah. Kinerja guru merupakan salah satu hal yang dilihat organisasi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja bagian terpenting dari organisasi. karena dari hasil kemampuan dan keterampilan dari kinerja guru pada organisasi tersebut.

Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja dan melakukan serangkaian pengembangan agar selalu meningkatkan kualitas guru tersebut sehingga organisasi tersebut dapat bertahan. Dalam perjalanannya terdapat banyak tantangan yang harus dihadapi organisasi untuk dapat mempertahankan kinerja para guru agar tetap maksimal, karena seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat mengembangkan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasman, P. S. P. (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Untuk itu diperlukan pengembangan guru yang baik sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Peningkatan kinerja para guru juga erat kaitannya dengan bagaimana organisasi meningkatkan kemampuan setiap anggota organisasi melalui Pengembangan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk membantu guru, yang berkaitan dengan pengembangannya Guna membentuk sosok guru yang berkualitas. Pengembangan dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill guru tersebut. Dalam organisasi masalah yang sering timbul berkaitan dengan aspek kualitas. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sima, M., & Ratnasari, S. L. (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga pengembangan dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas dari guru.

Pengembangan melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) prajabatan yang mengarah kepada upaya peningkatan : 1). Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara, 2). Kompetensi teknis, manajerial, dan kepemimpinannya, dan 3). Efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama serta tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan.

Pengembangan melalui Pendidikan dan Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pendidikan dan pelatihan yang diterapkan dengan baik oleh organisasi akan memberikan kepuasan kerja bagi guru, sehingga akan berdampak pada kinerja untuk kepentingan organisasi. Pendidikan dan pelatihan dapat digunakan untuk beberapa tujuan salah satunya ialah menjadikan guru berkembang dalam peningkatan pengetahuan, skill dan attitude sehingga menjadikan kemungkinan dalam meraih kesuksesan lebih tinggi (Snell & Bohlander, 2013).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Moehariono (2014), kinerja guru merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan

kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Assadi & Murad, (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang besar dari pemberian Pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rais (2019) yang menyatakan bahwa kualitas guru akan baik jika kualitas Pendidikan dan pelatihan terlaksana dengan baik.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menambahkan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening, dimana variabel Intervening variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018). Selain itu, yang menjadi pembeda dari penelitian ini yaitu dari segi objek. Objek dalam penelitian ini adalah SMK Negeri 1 Muaro Jambi.

SMK Negeri 1 Muaro Jambi merupakan salah satu SMK di Kabupaten Muaro Jambi. Berdiri Tahun 2004 dengan nama SMK Negeri 1 Muaro Jambi dengan SK pendirian sekolah 421.5/612.A/DIKNAS/2006. SMK Negeri 1 mempunyai tujuan yaitu Membekali peserta didik dengan kompetensi keahlian melalui sertifikasi yang bertaraf nasional maupun internasional, Menyiapkan tamatan yang siap bekerja dan berwirausaha dengan daya kompetitif dan memiliki keunggulan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut dibutuhkan nya guru yang berkualitas, dikarenakan guru berperan sebagai aset penting sebuah organisasi untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan pada organisasi. Untuk itu organisasi harus memperhatikan guru dikarenakan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja Gurunya.

Menurut Rohman (2020) yang mengatakan salah satu gambaran keberhasilan yang menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar dapat dilihat dari Prestasi. Dengan itu untuk mengukur Kinerja Guru maka peneliti

menggunakan data prestasi siswa dan guru yang di dapat. Berikut data kinerja organisasi yang di peroleh penulis dari SMKN 1 Muaro Jambi:

Tabel 1. 1 Prestasi Siswa dan Guru SMKN 1 Muaro Jambi Tahun 2021-2023

No	Lomba	Juara	Tahun
1.	Teknologi pengolahan pangan siswa SMK- XXIX tingkat Nasional	I	2021
2.	Guru penggerak SMK NEGERI		2022
3.	Video documenter TSTD ke- VIII Kwartab Muaro Jambi	III	2023
4.	LCTP TSTD Ke-VIII Kwartab Muaro Jambi	III	2023
5.	Raimuna Nasional XII Jakarta		2023
6.	Lomba cerdas cermat se-Prov Jambi	III	2023
7.	Hasta karya TSTD ke- VIII Kwartab Muaro Jambi	II	2023

Sumber : SMK Negeri 1 Muaro Jambi 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menggambarkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi dapat di lihat melalui prestasi yang pernah dicapai oleh siswa dan guru, hal ini dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Dari data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil kinerja yang dilakukan oleh guru pada tahun 2021-2023 yaitu berupa prestasi juara 1 dalam perlombaan teknologi pangan pada tahun 2021, selanjutnya pada tahun 2022 mendapatkan prestasi sebagai guru penggerak SMK Negeri, namun terjadi penurunan prestasi pada tahun 2023. Dengan itu peneliti melakukan survey awal untuk mengetahui lebih dalam mengenai kinerja guru terhadap organisasi. Dalam pengambilan survey ada beberapa pernyataan yang diajukan menggunakan dimensi dan indikator menurut (Bangun, 2012). Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Didukung dengan hasil survey awal mengenai kinerja pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total Responden
		1	2	3	4	5	
1.	KUALITAS PEKERJAAN Guru selalu bekerja dengan prosedur yang ditetapkan	0	0	3	4	3	10
2.	KUANTITAS PEKERJAAN Guru melakukan pekerjaan sesuai dengan target organisasi	0	1	4	2	3	10
3.	KETEPATAN WAKTU Tidak menunda pekerjaan yang diberikan	1	0	2	5	2	10
4.	KEHADIRAN Guru dapat hadir sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi	0	0	2	5	3	10
5.	KEMAMPUAN KERJASAMA Guru saling membantu dalam bekerja sama antar rekan kerja	0	1	2	4	3	10
Jumlah		1	2	13	20	14	100%
Persentase %		2%	4%	26%	40%	28%	

Sumber : SMK Negeri 1 Muaro Jambi dan diolah oleh peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel 1.2 mengenai kinerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi dapat dilihat dari jawaban di atas masih terdapat 4% guru yang tidak setuju terhadap kuantitas pekerjaan dan kemampuan bekerjasama, serta masih banyak guru yang memilih netral sebanyak 26% terhadap pertanyaan kuisisioner yang telah diajukan kepada Guru. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada 10 responden, bahwa kinerja guru masih belum optimal, karena masih rendahnya tanggapan positif dari Guru SMK Negeri 1 Muaro Jambi.

Salah satu langkah untuk mempertahankan kinerja guru dapat dilakukan dengan melakukan berbagai perbaikan agar selalu dapat meningkatkan kualitas dari guru tersebut. Dalam menjalankannya terdapat banyak tantangan yang dihadapi untuk dapat mempertahankan kinerjanya agar tetap maksimal, karena itu kinerja Guru merupakan salah satu faktor yang dapat mengembangkan

organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan (Simanjuntak, 2015) dan pengembangan (Busro, 2018).

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja salah satunya adalah Pengembangan guru. Pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan adanya Pengembangan itu menjadi proses bagi guru untuk menggapai sebuah target yang telah di tentukan oleh organisasi dan nantinya dimanfaatkan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nurjanah (2019) setelah melalui proses Pengembangan, guru mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran, menaikkan prestasi belajar siswa, dan menyebabkan guru memiliki kemampuan untuk menerima berbagai inovasi baru. Hal ini sejalan menurut Asrie (2018), Rohayati (2020) dan Supriadi (2020) menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengembangan sangat efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja guru dan cenderung memperbaiki kinerja yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap keseluruhan kinerja organisasi, terutama produktivitas kerja (Nwokeiwu, dkk 2015). Dengan adanya Pengembangan maka guru dapat meningkatkan atau menggali kemampuan yang dimiliki sehingga memiliki skill, cara berfikir, dan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi hingga dapat membantu memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Adapun data Pengembangan yang diperoleh peneliti dari SMK Negeri 1 Muaro Jambi berupa data Pendidikan dan Pelatihan yaitu:

Tabel 1. 3 Data Pengembangan Guru SMK Negeri 1 Muaro Jambi 2021-2022

Nama Pelatihan	Jumlah Pegawai	Kualifikasi
Program pengembangan keprofesian berkelanjutan guru PAISMA dan SMK 2021	4	Peserta
Menjadi guru transformative 2021	8	
Pemanfaatan quizizz dalam pembelajaran Hijrid	2	
Menyongsong kurikulum Merdeka 2022	10	
Pentingnya memiliki digital skill dimasa pandemic covid-19	6	
Seminar nasional optimalisasi peran guru dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk mewujudkan merdeka belajar	4	
Merancang kelas berbasis proyek untuk penguatan profil pelajar Pancasila	11	
Peningkatan kompetensi guru SMK se-Provinsi Jambi, mata pelajaran (e2) pada program mutu tenaga kependidikan	3	
Diklat guru vokasi bagi guru SMK kompetensi keahlian bisnis daring pemasaran klaster visual merchandising	2	
Pelatihan special guru: pelaksanaan PAS dengan Learning Management System ruang kelas	3	
Penelitian tindakan kelas	12	
Pengembangan karir penyidik pada satuan pendidikan SMK untuk pelatihan guru anti korupsi dan anti narkoba	5	

Sumber: SMK Negeri 1 Muaro Jambi tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan adanya dukungan yang diberikan organisasi berupa Pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan kepada guru, artinya organisasi memperhatikan dan peduli terhadap kinerja guru dengan memberikan penghargaan berupa Pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kwenin (2013), organisasi yang memberikan pelatihan dan fasilitas pendidikan kepada guru akan meningkatkan tingkat komitmen dan loyalitas guru terhadap organisasi, serta meningkatkan kinerja guru yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan tersebut. Memperkuat fakta awal mengenai Pengembangan yang di berikan organisasi peneliti melakukan survey untuk mengetahui gambaran seberapa besar pengaruh Pengembangan dapat mempengaruhi kinerja guru dengan melakukan survey awal melalui beberapa pertanyaan dengan sampel 10 responden. Dalam pengambilan survey ada beberapa pernyataan yang diajukan menggunakan dimensi dan indikator menurut Mangkunegara, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4 Hasil Survey Awal Pengembangan SMK Negeri 1 Muaro Jambi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Total Responden
	Tujuan						
1.	Pengembangan yang dilakukan sesuai dengan tujuan	0	0	2	5	3	10
	Pelatih						
2.	Pelatih memiliki kemampuan dalam penyampaian materi sehingga materi mudah di pahami peserta	0	0	2	3	5	10
	Materi						
3.	Materi yang di berikan sesuai dengan kurikulum	0	1	3	3	3	10
	Metode						
4.	Metode yang di lakukan dapat mempengaruhi rotasi pekerjaan	0	2	2	4	2	10
	Peserta						
5.	Peserta telah memenuhi syarat dalam mengikuti pengembangan	0	0	5	3	2	10
Jumlah		0	3	14	18	15	100%
Persentase %		0%	6%	28%	36%	30%	

Sumber : SMK Negeri 1 Muaro Jambi dan diolah oleh peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.4 yaitu hasil dari suvey awal mengenai Pengembangan kepada 10 responden menjelaskan bahwa kurangnya kualitas Pengembangan yang dilakukan dari Diklat guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 6% terhadap materi dan metode yang dilakukan pelaksana Diklat serta guru yang memberikan jawaban netral sebanyak 28%. Hal ini tentunya akan berdampak pada kualitas dan kompetensi dari guru itu sendiri.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Ketika guru merasa didukung penuh oleh organisasi maka bagi mereka merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar guru semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2021) yang menunjukkan hasil bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai penengah. kepuasan kerja guru berdampak pada pekerjaan yang diberikan, jika seseorang dalam instansi tersebut merasa puas dengan pekerjaannya maka akan dengan mudah melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna dan menciptakan hasil dari pekerjaan yang maksimal (Fakhri, R. F., & Djastuti, I. 2015)

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru merupakan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nwokeiwu, dkk (2015) yang menunjukkan hasil bahwa pengembangan mengarah pada peningkatan kinerja dan peningkatan kinerja dapat menyebabkan kepuasan kerja. Faktor tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodik jatmika dan Mardiana Andarwati (2017) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dengan variable kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan antara variable pengembangan dengan variable kinerja.

Beberapa studi yang dilakukan oleh para peneliti menunjukan hasil bahwa guru yang sudah merasa puas akan pekerjaannya pasti menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya (Rahayu, dan Sudibia 2013). Adapun data kepuasan kerja yang diperoleh peneliti dari SMK Negeri 1 Muaro Jambi berupa data Kehadiran yaitu:

Tabel 1. 5 Data kehadiran Guru SMK Negeri 1 Muaro Jambi

Bulan	Hari kerja	Jumlah Guru	Tidak Hadir (TH)	TA
Januari	21	38	8	1,0%
Februari	18	38	22	3,2%
Maret	21	38	31	3,9%
April	21	38	0	0%
Mei	15	38	10	1,7%
Juni	17	38	0	0%
Juli	12	38	12	2,6%
Agustus	22	37	10	1,2%
September	22	37	1	0,1%
Oktober	21	36	22	2,9%
November	22	36	0	0%
Desember	20	36	0	0%
Rata-rata				1,51%

Sumber: SMK Negeri 1 Muaro Jambi tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan permasalahan pada organisasi bahwa kurang adanya rasa kepuasan kerja dari guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Kepuasan kerja ini dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran guru dari bulan Januari-Desember dengan rata-rata 1,51% dengan tingkat keterlambatan terbesar pada bulan Maret yaitu sebanyak 3,9%. Untuk memperkuat fakta di atas mengenai kurangnya rasa kepuasan kerja guru pada organisasi peneliti melakukan survey awal untuk mengetahui lebih dalam mengenai gambaran kepuasan kerja terhadap organisasi. Dalam pengambilan survey ada beberapa pernyataan yang diajukan menggunakan dimensi dan indikator menurut Robin & Judge (2015), dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 6 Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	Total Respon den
	Pekerjaan itu sendiri						
1.	Guru mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang	0	0	0	5	5	10
	Gaji						
2.	Guru Menerima gaji sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan	0	0	0	3	7	10
	Promosi						
3.	Guru mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir	0	2	4	2	2	10
	Pengawas						
4.	Guru mendapat pengawasan secara rutin	0	2	5	1	2	10
	Rekan kerja						
5.	Guru dapat bekerja sama dengan tim	0	3	1	2	4	10
Jumlah		0	7	10	1	20	100%
Persentase %		0%	14%	20%	26%	40%	

Sumber : SMK Negeri 1 Muaro Jambi dan diolah oleh peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil survey awal pada table 1.6 mengenai kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 responden terindikasi guru merasa kurang puas. Dapat di lihat dari jawaban tidak setuju sebesar 14% terhadap Promosi, pengawas dan rekan kerja, serta masih banyaknya guru yang menjawab netral sebesar 20% dan setuju sebesar 26% atas pernyataan mengenai kepuasan kerja. Dapat disimpulkan hasil survey awal tersebut menggambarkan bahwa kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Muaro Jambi belum optimal, karena masih rendahnya tanggapan positif dari guru.

Berdasarkan fenomena-fenomena variabel dan reasearch gap yang peneliti temukan dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah banyak penelitian dilakukan mengenai pengaruh Pengembangan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti masalah terkait kepuasan kerja yang dijadikan sebagai variabel intervening yang menjadi pembeda dari penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil objek pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Dari penjelasan di atas maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh**

Pengembangan terhadap kinerja Guru dengan Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan permasalahan di latar belakang, peneliti mengidentifikasi masalah yang sedang terjadi bahwa kinerja guru masih belum optimal dan efeknya dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi atau instansi. Untuk itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas kinerja gurunya. Terdapat salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan Pengembangan melalui Pendidikan dan pelatihan kepada guru, dengan adanya Pengembangan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pengembangan melalui Diklat merupakan perwujudan guru dalam mengidentifikasi dukungan dari organisasi yang diikuti menjadi salah satu pemicu kepuasan kerja guru. Dengan guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka guru mendapatkan pengaruh positif sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari uraian diatas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dispesifikasikan lebih lanjut menjadi beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari kinerja guru, Pengembangan, dan kepuasan kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variable *intervening* pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, maka diperoleh tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru, Pengembangan, dan kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan terhadap kepuasan kerja pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pihak Instansi
 - a. Hasil penelitian ini sebagai masukan dalam mengambil kebijakan tentang Pengembangan, kinerja guru, dan kepuasan kerja bagi SMK Negeri 1 Muaro Jambi, terutama mengetahui pengaruh Pengembangan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
 - b. Instansi dapat melakukan perbaikan apabila program yang dijalankan masih belum berjalan dengan baik dan dapat mempertahankan program tersebut jika telah berjalan dengan baik.
2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat menjadi bahan untuk pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia
3. Bagi Pihak Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi ataupun instansi yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

- a. Sarana untuk membandingkan ilmu yang sudah dipelajari dan dipahami di bangku perkuliahan dengan gambaran dunia kerja yang sebenarnya.
- b. Sarana untuk menambah pengetahuan dan memperkaya wawasan sehingga mempermudah proses adaptasi ketika terjun ke dunia kerja.