

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi

¹Muhammad Fatur Alfredo, ²Zulfina Adriani, ³Sumarni Sumarni

¹⁻³Universitas Jambi, Indonesia

Email : ¹muhammadfaturalfredo03@gmail.com, ²zulfina_adriani@unja.ac.id, ³sumarni@unja.ac.id

Alamat: Jl. Jambi –Muara Bulian No.KM 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi

Korespondensi penulis: muhammadfaturalfredo03@gmail.com

Abstract. *This research examines the impact of development on teacher performance, with job satisfaction serving as a mediating variable at SMK Negeri 1 Muaro Jambi. The approach used in this research is quantitative, and data collection was done through questionnaires from 58 teachers. The findings indicate that development has a positive impact on teacher performance, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. Job satisfaction also plays a significant role in enhancing teacher performance. This study showed that with proper designs, the development programs improve job satisfaction and motivational levels among the teachers. Development of training, adequate reward, and appropriate job variation may improve the state of affairs for increasing satisfaction and teacher productivity. All this was hoped to become inputs into the human resource management aspect of educational institutions.*

Keywords: *Job, Satisfaction, Development, Teacher, Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pengembangan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 58 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini mengungkap bahwa program pengembangan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Saran diberikan untuk memperbaiki program pelatihan, memberikan penghargaan yang sesuai, dan menciptakan variasi pekerjaan guna mendukung peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas guru. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Kata kunci: Kinerja, Guru, Kepuasan, Kerja, Pengembangan.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peran krusial dalam kehidupan suatu bangsa, satu dari sekian cara yaitu dengan melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia yang sangat dipengaruhi oleh kualitas pengajaran. Kinerja guru menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Hasibuan, 2010; Nurcahyani & Adnyani, 2016). Seiring berjalannya waktu, pengembangan profesional bagi guru menjadi aspek penting yang melekat dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Namun, pengembangan ini tidak hanya berkaitan dengan kompetensi pengajaran semata, tetapi dapat juga memengaruhi kepuasan kerja guru, yang pada periodenya berdampak pada kinerja mereka (Mangkunegara, 2017). Dengan demikian,

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, khususnya di SMK Negeri 1 Muaro Jambi.

Peningkatan kualitas guru melalui pengembangan merupakan salah satu elemen yang dapat mempercepat pencapaian tujuan pendidikan. Pengembangan ini meliputi berbagai bentuk pelatihan, seminar dan lokakarya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan serta motivasi guru dalam menjalankan tugasnya (Rivai, 2014). Pengembangan yang baik dan terencana dapat menghasilkan dampak positif terhadap kinerja guru, seperti meningkatkan kemampuan mengajar, memperluas wawasan, dan membangun rasa percaya diri (Kasman, P. S. P., 2021). Tanpa pengembangan yang tepat, kualitas kinerja guru dapat terhambat dan berpotensi menurunkan hasil pembelajaran.

Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja guru ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru tidak hanya memengaruhi suasana di tempat kerja, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas pengajaran yang mereka berikan. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan guru yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih besar untuk menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga hasil yang diperoleh juga lebih optimal. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi, menurunnya produktivitas, dan pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Menurut temuan awal yang diperoleh dari observasi 1 Muaro Jambi, terdapat indikasi bahwa pengembangan yang dilakukan telah memberikan dampak positif daripada kinerja guru. Namun, pengaruh pengembangan terhadap kinerja guru belum diketahui secara jelas, terutama dengan mempertimbangkan faktor kepuasan kerja sebagai variabel yang dapat memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan tersebut dengan menganalisis apakah pengembangan bisa meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel penghubung.

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang dilakukan melalui kuesioner kepada 58 responden yang terdiri dari guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Penggunaan pendekatan kuantitatif dirasa tepat untuk menggali hubungan antar variabel penelitian yang bersifat numerik (Sugiyono, 2019). Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) melalui SmartPLS. untuk menguji hipotesis yang diajukan (Ghozali & Latan, 2015). Dengan menggunakan model

ini, penelitian dapat mengidentifikasi dampak langsung maupun tidak langsung antara pengembangan, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Pengembangan diukur melalui aspek-aspek yang meliputi pelatihan yang sesuai dengan tujuan organisasi, kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi, kesesuaian materi dengan kurikulum, serta metode pengajaran yang digunakan. Sementara itu, kepuasan kerja diukur berdasarkan beberapa indikator, seperti pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian, variasi pekerjaan, gaji yang diterima tepat waktu, kesempatan untuk pengembangan karir, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja (Mangkunegara, 2017). Kinerja guru diukur berdasarkan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi (Moeheriono, 2014).

Berdasarkan teori yang ada, pengembangan yang dilakukan secara terstruktur dan relevan dengan kebutuhan individu maupun organisasi diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja guru (Rohman, 2020). Kepuasan kerja tersebut kemudian diharapkan dapat membuat peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan di sekolah (Robbins & Judge, 2015). Dengan demikian, pengembangan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga dapat memengaruhi aspek psikologis yang berdampak pada motivasi dan kinerja mereka.

Penelitian ini berfokus pada SMK Negeri 1 Muaro Jambi karena sekolah ini memiliki reputasi yang cukup baik dalam hal prestasi akademik dan non-akademik. Namun, tantangan untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran tetap ada, salah satunya terkait dengan pengembangan yang diterapkan bagi guru. Meskipun terdapat sejumlah upaya pengembangan, belum ada studi yang mengungkapkan secara rinci hubungan antara pengembangan, kepuasan kerja, dan kinerja guru di sekolah tersebut.

Dengan latar belakang tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan pendidikan, khususnya terkait dengan pengembangan profesional guru. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan kepada pihak-pihak terkait, seperti manajemen sekolah dan dinas pendidikan, mengenai pentingnya pengembangan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengaruh pengembangan terhadap kinerja guru, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang dapat memperkuat atau mengurangi pengaruh tersebut. Dengan

demikian, Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. dan memberikan rekomendasi strategis yang dapat diterapkan oleh pihak sekolah dan dinas pendidikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMK Negeri 1 Muaro Jambi.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kompetensi individu melalui berbagai aktivitas pelatihan, pendidikan, dan pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas kerja dan produktivitas (Krismiyati, 2011). Pengembangan ini dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan, seminar, atau workshop yang mengarah pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis, baik bagi individu maupun organisasi. Menurut Nwokeiwu, dkk (2015), pengembangan yang baik dapat memperbaiki kualitas kinerja individu dengan memperluas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengembangan ini juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, seperti dalam konteks pendidikan, di mana pengembangan bagi guru akan meningkatkan kualitas pengajaran dan yang pada akhirnya mempengaruhi hasil belajar siswa.

Pada penelitian ini, pengembangan diukur berdasarkan beberapa aspek, termasuk kesesuaian dengan tujuan organisasi, kualitas pelatihan, kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi, serta relevansi materi dengan kurikulum yang diterapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kasman, P. S. P. (2021), pengembangan memiliki pengaruh positif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini bahwa pengembangan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru.

Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan efisiensi guru dalam menjalankan tanggung jawabnya, termasuk dalam hal mengajar, mendidik, dan berinteraksi dengan siswa (Ahmadiansah, 2016). Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan, karena kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada hasil belajar siswa. Menurut Widodo (2015), kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen, salah satunya adalah pengembangan yang dilakukan oleh organisasi atau sekolah.

Beberapa indikator kinerja guru yang sering diukur meliputi efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan dalam mengikuti prosedur, serta kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja (Bangun, 2012). Penelitian ini mengacu pada definisi tersebut dengan mengukur kinerja guru melalui beberapa indikator, seperti kemampuan untuk bekerja secara efisien, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang dirasakan seseorang terkait dengan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, peluang pengembangan, pekerjaan yang sesuai, dan hubungan dengan rekan kerja (Kwenin, 2013). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki hubungan kerja di lingkungan sekolah. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan kinerja, serta berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui indikator-indikator yang mencakup pekerjaan yang sesuai dengan bidang, variasi pekerjaan, penghargaan yang diterima, kesempatan untuk pengembangan karir, dan hubungan kerja yang harmonis. Penelitian oleh Rulianti et al. (2021) menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang mendukung temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka.

Keterkaitan antara Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

Keterkaitan antara pengembangan, kepuasan kerja, dan kinerja guru telah menjadi topik yang banyak diteliti dalam literatur. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Robbin (2015) menyatakan bahwa faktor motivator, seperti kesempatan untuk pengembangan dan prestasi, dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Dalam konteks ini, pengembangan profesional bagi guru dapat dilihat sebagai faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di sekolah.

Sementara itu, teori kepuasan kerja juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pengembangan dengan kinerja. Penelitian ini mengacu pada model tersebut dengan menganalisis bagaimana kepuasan kerja dapat

berperan sebagai variabel perantara yang memengaruhi hubungan antara pengembangan dan kinerja guru. Hasil penelitian oleh Dodik et al. (2017) dan Rusby (2017) mendukung pemahaman bahwa pengembangan yang kepuasan kerja bisa berfungsi sebagai variabel penghubung yang mempengaruhi hubungan antara pengembangan dan kinerja guru.

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Kasman (2021), adalah hasil dari evaluasi positif seseorang terhadap pekerjaannya berdasarkan beberapa faktor, seperti pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, interaksi dengan sesama rekan, serta penghargaan yang diperoleh. Kepuasan kerja yang tinggi memotivasi individu untuk memberikan performa terbaik, sedangkan kepuasan kerja yang rendah berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas. Penelitian ini mengacu pada definisi ini dengan mengukur kepuasan kerja guru berdasarkan faktor-faktor seperti gaji, kesempatan promosi, dan hubungan sosial di tempat kerja.

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam studi ini menganalisis hubungan antara pengembangan dan kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Berdasarkan teori yang ada, pengembangan yang dilakukan dengan optimal diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja guru. Model ini didukung oleh temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru (Widayati et al., 2020).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal, yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Metode analisis data yang digunakan adalah **Partial Least Squares (PLS)** dengan bantuan software **SmartPLS**. PLS dipilih karena kemampuannya untuk mengestimasi model yang melibatkan banyak indikator dan variabel laten meskipun dengan jumlah sampel yang kecil (Ghozali & Latan, 2015).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi, dengan jumlah total 58 orang. Menggunakan teknik sensus, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup

dengan skala Likert lima poin, yang digunakan untuk mengukur tiga variabel utama: pengembangan, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang diujikan kepada guru-guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Kuesioner ini mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diuji berdasarkan pengalaman mereka di sekolah. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan analisis faktor untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Validitas pengukuran diuji dengan loading faktor indikator, sementara reliabilitas diuji menggunakan **Composite Reliability (CR)** dan **Average Variance Extracted (AVE)** (Ghozali & Latan, 2015).

Model penelitian ini menggambarkan hubungan antara pengembangan, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Pengembangan dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti tujuan yang jelas, prosedur yang terukur, serta kualitas pelatih dan materi yang sesuai dengan kurikulum. Kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan, variasi tugas, gaji, kesempatan karir, dan hubungan kerja antar rekan. Kinerja guru diukur dari sejauh mana guru dapat bekerja sesuai dengan prosedur, efektif, efisien, serta dapat bekerja sama dengan tim.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, dilakukan uji model pengukuran untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator. Selanjutnya, dilakukan uji model struktural untuk menguji hubungan antara variabel (Hamid & Anwar, 2019). Pengujian ini dilakukan menggunakan **SmartPLS 3.3**, yang memungkinkan pengujian model jalur dan pengaruh antar variabel secara simultan.

Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengkaji dampak pengembangan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Muaro Jambi, serta kontribusi pengembangan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 58 guru sebagai responden di SMK Negeri 1 Muaro Jambi. Data karakteristik responden diperoleh dari kuesioner yang diisi, mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan lama bekerja. Gambaran lebih detail disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	60,4%
	Perempuan	23	39,6%
Total		58	100%
Usia	20-25 Tahun	10	17,1%
	25-30 Tahun	22	37,9%
	>31 Tahun	26	44,8%
Total		58	100%
Status	Sudah Menikah	55	94,8%
	Belum Menikah	3	5,2%
Total		58	100%
Lama Bekerja	<1 Tahun	4	6,67
	1-3 Tahun	7	30%
	3-5 Tahun	16	33,33%
	>5 Tahun		30%
Total		58	100%

Sebagian besar responden adalah laki-laki (60,4%), sedangkan sisanya perempuan (39,6%). Berdasarkan usia, mayoritas guru berada di rentang usia >31 tahun (44,8%), diikuti usia 25-30 tahun (37,9%), dan 20-25 tahun (17,1%). Dari segi status pernikahan, mayoritas responden telah menikah (94,8%), dan hanya sebagian kecil yang belum menikah (5,2%). Berdasarkan lama bekerja, sebanyak 33,33% responden telah bekerja selama 3-5 tahun, 30% lebih dari 5 tahun, 30% selama 1-3 tahun, dan sisanya 6,67% kurang dari satu tahun.

Uji Realibilitas dan Nilai AVE

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas dan Nilai AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avarange Variance Extracted (AVE)
Pengembangan (X)	0.956	0.960	0.962	0.718
Kepuasan Kerja (Z)	0.964	0.966	0.969	0.759
Kinerja Karyawan (Y)	0.960	0.962	0.965	0.736

Menurut hasil uji yang tercantum dalam Tabel 2, nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik, di mana nilai setiap variabel lebih dari 0,70. Hasil ini mengindikasikan bahwa alat yang digunakan dalam penelitian

memiliki tingkat konsistensi dan stabilitas yang sangat baik. Oleh karena itu, semua konstruk atau variabel dalam penelitian ini dapat dianggap valid, dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel menunjukkan reliabilitas yang tinggi.

Uji R-Square

Tabel 3. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.866	0.863
Kinerja Guru (Y)	0.938	0.936

Berdasarkan Tabel 3, nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,866. Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 86%, yang menandakan pengaruh pengembangan terhadap kepuasan kerja sangat kuat. Sementara itu, pada variabel kinerja guru, skor R-Square mencapai 0,938, yang berarti variabel pengembangan mempengaruhi kinerja guru sebesar 93%, dengan kategori pengaruh yang sangat kuat.

Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis (bootstrapping) ini, akan dianalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan t-statistik sebagai ukuran signifikansi. Signifikansi parameter memberikan informasi tentang hubungan antar variabel yang diuji. Hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan probabilitas 0,05.

Tabel 4. Uji Hipotesis *Bootstrapping*

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value S
Pengembangan (X) -> Kinerja Guru (Y)	0.576	0.579	0.106	5.406	0.000
Pengembangan (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.930	0.931	0.017	53.737	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.410	0.407	0.110	3.726	0.000

Tabel 5. Uji Hipotesis Spesific Inderect Effects

Matriks	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value S
Pengembangan (X)->Kepuasan Kerja (Z)-> Kinerja Guru (Y)	0.535	0.540	0.103	5.209	0.000

Hipotesis dianggap signifikan jika P-Value < 0,05 dan T-Statistic > 1,96, sesuai dengan panduan dari Ghazali dan Latan (2015). Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS.

Hipotesis pertama (H1) menguji dampak pengembangan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,576, yang mengindikasikan adanya hubungan positif. Dengan T-Statistic sebesar 5,406 dan P-Value sebesar 0,000, hubungan ini terbukti signifikan (Ghozali & Latan, 2015). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar perhatian organisasi terhadap pengembangan, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

Hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh pengembangan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur sebesar 0,930 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan nilai T-Statistic sebesar 53,737 dan P-Value sebesar 0,000, sehingga hubungan ini signifikan (Ghozali & Latan, 2015). Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan seperti pelatihan, penghargaan, atau penguasaan kompetensi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian Robbins dan Judge (2015) mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan individu dapat memperkuat kepuasan kerja melalui peningkatan rasa pencapaian dan kompetensi.

Hipotesis ketiga (H3) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien jalur sebesar 0,410 menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan nilai T-Statistic sebesar 3,726 dan P-Value sebesar 0,000 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil ini mengindikasikan bahwa guru yang puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik dalam mengajar.

Hipotesis keempat (H4) menguji pengaruh pengembangan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Koefisien jalur sebesar 0,535, dengan T-Statistic sebesar 5,209 dan P-Value sebesar 0,000, menunjukkan hubungan yang signifikan (Ghozali & Latan, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan dan kinerja guru.

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan konsistensi dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya pengembangan dan kepuasan kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Secara teori, penelitian ini memperkuat konsep bahwa pengembangan yang relevan dan berbasis kebutuhan memberikan dampak signifikan pada kepuasan dan produktivitas individu. Dari segi praktis, institusi pendidikan disarankan untuk terus memprioritaskan program pengembangan guru, termasuk pelatihan yang relevan dengan kebutuhan zaman, pemberian penghargaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMKN 1 Muaro Jambi berada pada kategori tinggi, didukung oleh program pengembangan yang relevan dan tingkat kepuasan kerja yang baik. Pengembangan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Program pengembangan yang terarah meningkatkan kompetensi guru, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang lebih baik dalam mendukung tujuan pembelajaran.

Selain itu, pengembangan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang merasakan manfaat dari program pengembangan cenderung lebih puas dalam pekerjaannya, yang berimplikasi pada motivasi dan semangat kerja. Lebih jauh, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, di mana guru yang merasa puas cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian juga menemukan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, kepuasan kerja memperkuat hubungan antara program pengembangan yang baik dengan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian, organisasi perlu mengambil langkah untuk meningkatkan motivasi guru agar tidak menunda pekerjaan, misalnya dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang optimal. Program pengembangan juga perlu dirancang lebih

spesifik sesuai kebutuhan guru di era modern, seperti pelatihan berbasis teknologi. Selain itu, menciptakan variasi dalam pekerjaan, misalnya melalui pelatihan atau proyek kolaboratif, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk mengembangkan kajian dengan memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi, serta memperluas lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik di institusi pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Dodik, J., & Andarwati, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama di Jombang. In *Seminar Nasional Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi, UNMER Malang*. ISSN: 2597-4696.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (Ed. ke-2)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 714-728.
- Krismiyati. (2017). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Officer*, 3(1), 44.
- Kwenin, D. (2013). Relationship between work environment, career development opportunities, and employee retention in Vodafone Ghana Limited. *Journal of Human Resource Management*, 1(4), 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia (10th ed.)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT Asuransi Bangun Askrinda). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251.
- Moehersono, M. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Nwokeiwu, D. J., Fields, D., & Nwosu, D. E. (2015). Perceived impact of training and development on job satisfaction and performance among Nigerian railway staff. *The International Journal of Business & Management*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, human resources management (Vol. 2)*. Gunung Agung.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92-102.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211-220.
- Rusby, Z., & Hamzah, Z. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1), 56-67.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.