

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi saat ini mempengaruhi seluruh bidang, termasuk bidang pendidikan. Pendidikan di semua jenjang perlu mendapatkan perhatian penuh khususnya dalam penyelenggaraannya agar lulusan bisa menjadi tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi di perusahaan dimana mereka bekerja. Tingginya tingkat pengangguran menjadi bukti nyata bahwa kualitas pendidikan masih rendah. Data terakhir Badan Pusat Statistik keadaan ketenagakerjaan Indonesia pada bulan Agustus 2019 tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), dilihat dari tingkat pendidikannya SMK merupakan penyumbang pengangguran yang paling tinggi jika dibandingkan dengan jenjang pendidikan lain yaitu sebesar 10,42% (**Maulida, 2021**).

Penggerak meningkatnya kualitas pendidikan adalah guru. Perkembangan teknologi diberbagai bidang termasuk dalam bidang pendidikan yang begitu pesat tidak akan berarti adanya guru yang mengoperasikannya. Perkembangan teknologi tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal, maka perlu ada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yakni guru. Kurikulum, sarana dan prasarana, hingga sumber daya manusia perlu mendapat perhatian. Sumber daya utama yang mendesak ditingkatkan kualitasnya adalah guru. Guru merupakan sumber daya manusia

pendidikan yang paling berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum, **(Wusqo et al., 2023)**.

Manajemen sumber daya manusia dimaknai sebagai strategi dan operasionalnya, maka organisasi termasuk di lembaga pendidikan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan juga memajukan masa yang akan mendatang **(Mahriza et al., 2023)**. Menurut **(Hasim S et al., 2020)**, paradigma manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah.

Menurut **(Zulkarnain, 2023)**, manajemen SDM pendidikan Islam didefinisikan sebagai kegiatan mesti dijalankan mulai dari guru dan kependidikan itu direkrut ke dalam lembaga pendidikan Islam melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan pengembangan sampai pada pemberhentian jika SDM tersebut sudah tidak memenuhi kualifikasi yang ditentukan oleh lembaga. Manajemen SDM pendidikan Islam, dalam hal ini guru, mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah selaku pimpinan dari lembaga pendidikan Islam agar para guru dapat didayagunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah hendaknya dapat memposisikan, memotivasi, mengevaluasi, mengarahkan, dan mengembangkan bakat setiap tenaga pendidik dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

SMK merupakan salah satu jenjang pendidikan yang tidak terlepas dari masalah-masalah berkenaan dengan masukan, proses, dan keluaran. Jika masukan baik, namun dalam proses pembelajarannya kurang baik maka tidak akan menghasilkan keluaran yang optimal sehingga lulusan kurang berkualitas. Kualitas pendidikan dapat ditentukan melalui kualitas guru itu sendiri, dikarenakan guru merupakan poros dari semua sistem pendidikan. Karena Guru merupakan orang yang sering berinteraksi dengan siswa, maka diharapkan harus memiliki kinerja yang baik karena tercapainya tujuan pendidikan tergantung bagaimana guru bisa melakukan tugasnya secara profesional agar mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. **(Maulida, 2021)**.

Guru merupakan garda terdepan dalam memajukan pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru harus memiliki kinerja yang tinggi agar mampu mewujudkan pendidikan yang bermutu **(Hidayat et al., 2023)**. Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Kinerja guru adalah hasil dari kerja guru yang sudah menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya dengan baik untuk mencapai tujuan pembelajaran **(Sakinah, 2024)**.

Kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat kepuasan guru yang dirasakannya selama dalam pelaksanaan pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan standar **(Anisa yuniati, 2024)**. Dalam memberikan pelayanan dibutuhkan peranan seorang guru dengan kualitas yang baik. Dikarenakan kualitas guru merupakan strategi sekolah dalam mencapai tujuan.

Kualitas guru tercermin dari cara memberikan pelayanan yang maksimal dalam pengajaran dan bimbingan kepada siswa. Salah satu tingkat keberhasilan seorang guru adalah berupaya melaksanakan tugas penuh tanggung jawab agar mencapai tujuan organisasi terkait yang sesuai dengan visi, misi organisasi **(Suseno et al., 2023)**. Guru sering kali dihadapkan kendala untuk menyelesaikan tugas sehingga mempengaruhi kinerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan salah satu permasalahan yang terjadi dan penting dihadapi oleh pimpinan organisasi, begitu pula kinerja guru. Pegawai di instansi sekolah merupakan guru memiliki peran penting karena memberikan kontribusi terhadap fungsi manajerial sehingga pada akhirnya mencapai tujuan organisasi dan kinerja mendorong guru dalam tanggung jawab seluruh pekerjaan.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-undang tersebut, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara **(K.A. Noviansyah & K.M. Faisal Reza, 2023)**.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja yang dilakukan seorang guru. Direktorat Tenaga Kependidikan, merupakan suatu wujud perilaku seseorang

guru dengan orientasi prestasi. Menurut **(Hermawan et al., 2022)**, kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Permasalahan yang terjadi pada kinerja guru yaitu kurangnya partisipasi guru dalam pelatihan atau minimnya keterlibatan dalam membangun budaya organisasi yang positif.

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan budaya organisasi. Pelatihan merupakan kewajiban organisasi dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan pendidikan. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka organisasi melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki guru. Melalui adanya pelatihan, guru dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan guru sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja guru. **(Nurwasilah et al., 2023)** mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan guru merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru. Pelatihan guru dilakukan untuk mengembangkan profesional guru sehingga meningkatkan kinerja guru **(Rindra Risdiantoro, 2021)**. Pelatihan ditujukan kepada guru dalam

rangka meningkatkan pengetahuan juga keterampilan teknis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah pelatihan (*training*) mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut **(R. D. Astuti et al., 2022)**, menemukan bahwa pelatihan melalui kepuasan kerja memiliki dampak nyata dalam peningkatan kerja. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan personil akan menimbulkan kepuasan yang akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki dampak nyata dalam peningkatan kinerja. Personil yang merasa puas dengan hasil kerja cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Berdasarkan fenomena yang didapat oleh peneliti di SMKN 1 Sijunjung hal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu dalam segi pelatihan, dalam hal ini diduga masih kurangnya pelatihan yang dilaksanakan guru SMKN 1 Sijunjung sehingga menjadikan kinerja guru belum optimal dalam pelaksanaannya dan tidak sesuai yang diharapkan. Program pelatihan tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan guru atau tidak relevan dengan konteks pendidikan. Adapun sesuai pengamatan penulis yaitu adanya guru dalam mengikuti pelatihan yang masih rendah dan tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pelatihan yang diikuti oleh guru itu sendiri. Pelatihan yang diterapkan harus sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing pegawai supaya menghasilkan kinerja guru yang berkualitas.

Selain pelatihan, peningkatan kinerja didorong oleh beberapa faktor salah satunya melalui budaya organisasi yang diterapkan sebagai pedoman untuk kegiatan

organisasi yang mencerminkan tujuan, visi, misi, dan rencana pengembangan yang mana dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendorong kerja sama untuk peningkatan kinerja. Budaya organisasi sebagai identitas diri dan juga sebagai bentuk kebanggaan sekolah, untuk itu setiap sekolah harus membentuk budaya sekolahnya masing-masing. Di mata masyarakat umum, budaya sekolah merupakan sifat atau gambaran dari sekolah itu sendiri. Budaya memiliki efek pada pola perilaku individu, Sehingga dengan adanya budaya organisasi yang semakin kuat akan memberikan pengaruh yang baik bagi guru lainnya juga **(Priliantari & Raharja, 2022)**.

(D. Astuti, 2022), menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami.

Menurut **(Supardi & Aulia Anshari, 2022)**, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi di SMKN 1 Sijunjung adalah rendahnya budaya organisasi, yaitu ditunjukkan oleh adanya guru yang tidak mengetahui misi organisasi sehingga kurang komunikatif terhadap sesama guru, atasan dan terhadap murid dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya guru yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang dan pulang lebih awal dari jam yang diterapkan. Budaya organisasi yang tidak mendukung kolaborasi, inovasi, atau penghargaan terhadap kinerja dapat menghambat motivasi guru.

Selain budaya organisasi, peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh adanya faktor kepuasan kerja yang ada pada guru. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (S. Sutrisno et al., 2022). Jika seorang guru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka guru akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan guru rendah terhadap pekerjaannya, maka guru tersebut kemungkinan besar memiliki kinerja rendah terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil bincang-bincang dengan guru, terdapat permasalahan yang muncul akibat ketidakpuasan kerja yaitu rasa ketidaknyamanan dengan suasana kerja. Ketidakpuasan tersebut akan

mengganggu aktivitas dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka tingkat kinerja guru pun meningkat.

Kepuasan kerja adalah isu kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan kerja, termasuk jenis pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan penilaian kinerja secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul setelah individu mengevaluasi berbagai aspek atau karakteristik pekerjaan serta membandingkannya dengan harapan atau ekspektasi yang dimilikinya (**Darmawan & Ridlwan Muttaqin, 2023**).

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan memainkan peran penting dalam pengembangan suatu lembaga atau perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja (**Kapitaraw et al., 2023**). Faktor kepuasan kerja yang dirasakan setiap guru di SMKN 1 Sijunjung dapat bersifat personal dikarenakan setiap guru akan merasakan hal yang berbeda oleh karena itu apakah ada kepuasan kerja yang dirasakan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Tabel 1. 1
Data Penilaian Sasaran Kerja SMKN 1 Sijunjung Tahun 2023

NO	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	Tahun 2021	
		Target	Tercapai
1.	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	100%	79%

Lanjutan Tabel 1.1

NO	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	Tahun 2021	
		Target	Tercapai
2.	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	100%	75%
3.	Melaksanakan pengembangan diri	100%	65%
4.	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	100%	74%
NO	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	Tahun 2022	
		Target	Tercapai
1.	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	100%	76%
2.	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	100%	73%
3.	Melaksanakan pengembangan diri	100%	61%
4	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	100%	71%
NO	Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	Tahun 2023	
		Target	Tercapai
1.	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran melaksanakan tindak lanjut hasil	100%	78%
2.	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah	100%	75%
3.	Melaksanakan pengembangan diri	100%	67%
4	Melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru	100%	73%

Sumber : SMKN 1 Sijunjung Tahun 2024

Tabel diatas menunjukan bahwa tingkat pencapaian kinerja guru SMKN 1 Sijunjung sangat beragam. Setiap sasaran pokok tugas tidak ada yang mencapai target yang telah ditetapkan. Pada target pencapaian pada 2021, 2022, dan 2023 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap sasaran strategi mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik

berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya kepuasan kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas, dalam upaya menciptakan kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai kepuasan kerja. Kondisi yang belum ideal masih ada di SMKN 1 Sijunjung antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh SMKN 1 Sijunjung tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh SMKN 1 Sijunjung. Hal ini disebabkan oleh pelatihan dan budaya organisasi dalam melaksanakan tugasnya yang masih kurang maksimal serta kurangnya kompensasi yang mendorong untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Untuk itu pihak sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru untuk masa yang akan datang melalui pelatihan dan budaya organisasi sehingga tenaga pendidik mampu mencapai target setiap tahunnya.

Permasalahan yang terjadi pada guru adalah Faktor kepuasan kerja seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, atau peluang pengembangan karir tidak terpenuhi. Dalam beberapa kasus, hubungan antar pelatihan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja tidak terlihat secara langsung karena faktor-faktor lain seperti beban kerja, kebijakan sekolah atau lingkungan eksternal. Instrument pengukuran yang digunakan untuk menilai pelatihan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru tidak valid atau reliabel.

Dalam hasil penelitian **(yuni pambreni, ali ridho, 2023)**, dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dengan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat. Namun pada penelitian **(Hadi & Kurniawan, 2022)**, dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMPN 3 Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam **(Wardhana & Chamariyah, 2023)**, dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh loyalitas guru SDN Ploso V Koto Surabaya, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat pula hasil penelitian **(Intana et al., 2023)**, dengan judul pengaruh leader member exchange dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain hasil penelitian diatas terdapat hasil penelitian **(Mulyaningtyas & Soliha, 2023)**, dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun dalam penelitian **(M. Sutrisno, 2021)**, dengan judul pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di

yayasan X menunjukan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengangkat dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK NEGERI 1 SIJUNJUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan yang diterapkan pada SMKN 1 Sijunjung
2. Belum optimalnya budaya organisasi yang diterapkan pada SMKN 1 Sijunjung
3. Terjadinya fluktuasi terhadap capaian dan target kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung
4. Masih rendahnya kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung
5. Disiplin kerja guru pada SMKN 1 Sijunjung yang kurang maksimal
6. Tingkat pengetahuan guru pada SMKN 1 Sijunjung yang kurang maksimal
7. Belum maksimalnya pelayanan guru terhadap murid pada SMKN 1 Sijunjung
8. Belum maksimalnya rasa tanggung jawab guru SMKN 1 Sijunjung

9. Belum maksimalnya tingkat keterampilan yang dimiliki oleh guru SMKN 1 Sijunjung
10. Rendahnya tingkat Kepuasan kerja guru SMKN 1 Sijunjung

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan variabel independen yaitu pelatihan (X1), dan budaya organisasi (X2), variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), variabel intervening kepuasan kerja (Z) dan objek penelitian SMKN 1 Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada SMKN 1 Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada SMKN 1 Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung?

6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 1 Sijunjung ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 1 Sijunjung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada SMKN 1 Sijunjung ?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada SMKN 1 Sijunjung ?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Sijunjung ?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 1 Sijunjung ?
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 1 Sijunjung ?

7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 1 Sijunjung ?

1.6 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pelatihan, budaya organisasi, kinerja guru, dan juga kepuasan kerja.

3. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada SMKN 1 Sijunjung.

4. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah

pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.