

## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja di SMAS Alhira

Amalia Ayatika<sup>1</sup>, Zulfani Sesmiarni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi  
e-mail: [amaliayaika13@gmail.com](mailto:amaliayaika13@gmail.com)<sup>1</sup>, [zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id](mailto:zulfanisesmiarni@iainbukittinggi.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kepuasan kerja di kalangan guru di SMAS Alhira, sebuah lembaga pendidikan Islam terkemuka di Sumatera Barat. Mengakui guru sebagai landasan mutu pendidikan, penelitian ini menggarisbawahi nilai strategis inisiatif pengembangan kapasitas dalam mendorong pertumbuhan profesional dan komitmen organisasi. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan dari seluruh populasi guru (n=10) menggunakan kuesioner terstruktur, dan dianalisis melalui teknik regresi linier berganda. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan dan SDM memiliki efek signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru. Model regresi menunjukkan bahwa 52% varians dalam kepuasan kerja dijelaskan oleh pengaruh gabungan program pelatihan dan pengembangan. Kegiatan pelatihan yang rutin, berbasis kebutuhan, dan relevan secara pedagogis meningkatkan kepercayaan diri dan keterlibatan guru. Demikian pula, peluang SDM—seperti kemajuan karier, program sertifikasi, dan akses pembelajaran digital—berkontribusi pada rasa nilai profesional dan dukungan organisasi yang lebih besar. Penelitian ini berkontribusi pada semakin banyaknya literatur yang menekankan pentingnya praktik SDM yang berkelanjutan dalam pendidikan. Hal ini menyoroti bahwa kepuasan guru tidak hanya dibentuk oleh kompensasi atau fasilitas, tetapi oleh investasi yang berarti dalam perjalanan profesional mereka. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mengadopsi strategi HRD yang berbasis data dan adaptif untuk menumbuhkan keunggulan guru dan ketahanan lembaga.

**Kata kunci:** *Pelatihan Guru, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Manajemen Pendidikan Islam, Pertumbuhan Profesional*

### Abstract

This study investigates the influence of training and human resource development (HRD) on job satisfaction among teachers at SMAS Alhira, a leading Islamic educational institution in West Sumatra. Recognizing teachers as the cornerstone of educational quality, the research underscores the strategic value of capacity-building initiatives in fostering professional growth and organizational commitment. Employing a quantitative-descriptive approach, data were collected from the entire teacher population (n=10) using structured questionnaires, and analyzed through multiple linear regression techniques. Findings reveal that both training and HRD have a significant and positive effect on teachers' job satisfaction. The regression model indicates that 52% of the variance in job satisfaction is explained by the combined influence of training and development programs. Training activities that are routine, needs-based, and pedagogically relevant enhance teachers' confidence and engagement. Similarly, HRD opportunities—such as career advancement, certification programs, and digital learning access—contribute to a greater sense of professional value and organizational support. This research contributes to the growing body of literature emphasizing the centrality of sustainable HRD practices in education. It highlights that teacher satisfaction is not merely shaped by compensation or facilities, but by meaningful investments in their professional journey. Islamic educational institutions, therefore, must adopt a data-driven and adaptive HRD strategy to cultivate teacher excellence and institutional resilience.

**Keywords:** *Teacher Training, Human Resource Development, Job Satisfaction, Islamic Education Management, Professional Growth*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Di dalam institusi pendidikan, peran guru sebagai ujung tombak sangat menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas guru tidak dapat dilepaskan dari upaya sistematis dalam bentuk pelatihan dan pengembangan SDM (Hartati & Murtafiah, 2022).

Pelatihan dan pengembangan tidak hanya sekadar formalitas administratif, melainkan harus berbasis kebutuhan dan dikaitkan dengan peningkatan kompetensi serta kepuasan kerja guru. Astuti dan Hanif (2024) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru karena pelatihan yang tepat sasaran mampu meningkatkan keyakinan diri dan profesionalisme. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Asmawati, Baharuddin, dan Sola (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan menjelaskan 45,2% variansi kepuasan kerja pegawai di lingkungan pendidikan tinggi Islam.

Menurut Manto (2021), terdapat keterkaitan langsung antara pengembangan karier dan komitmen organisasi, serta kepuasan kerja. Ia menekankan bahwa lembaga yang memberi ruang pengembangan profesional secara berkelanjutan akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Penelitian lain oleh Rizki et al. (2021) juga mendukung argumen ini, dengan menyatakan bahwa semakin baik sistem pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Di SMAS Alhira, upaya pelatihan dan pengembangan guru telah dilaksanakan secara berkala, baik melalui pelatihan internal seperti workshop maupun pelatihan eksternal seperti program Merdeka Mengajar dan sertifikasi profesi. Namun, sejauh mana dampak pelatihan tersebut terhadap kepuasan kerja guru belum banyak dikaji secara sistematis. Hal ini menjadi penting karena program pelatihan yang tidak dievaluasi berdampak pada efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan guna membuktikan secara empiris pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja guru, serta menjawab kebutuhan institusi pendidikan Islam untuk memiliki model manajemen SDM yang adaptif, profesional, dan berbasis data.

## METODE

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dimana penelitian dapat diamati, terukur, dapat diklarifikasi dan relatif tetap seperti yang dapat diamati oleh panca indra manusia bukan yang bersifat perasaan dan metode ini dilakukan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan membatasi variabel dalam pengumpulan data metode ini menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019) Lokasi yang akan dijadikan penelitian adalah SMAS Alhira yang bertempat di Pesantren Pramuka Alhira, dimana SMAS Alhira salah satu lembaga pendidikan yang mengaplikasikan kurikulum Merdeka dan kurikulum Gontor dan selalu berpegang teguh terhadap prinsip-prinsip, nilai – nilai Qur’ani dan kepramukaannya dalam pembentukan karakter. Waktu yang peneliti ambil untuk meneliti pada tahun ajaran 2024/2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di SMAS Alhira. Jumlah guru yang terlibat dalam kegiatan ini sebanyak 10 guru. Peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian ini yaitu sebanyak 10 sampel sehingga teknik pengambilan sampel penelitian ini total sampling. Dengan demikian, semua 10 guru yang terlibat dalam kegiatan mengajar di SMAS Alhira akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket atau Kuesioner. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian: pertama, pelatihan SDM Di SMAS Alhira n; kedua, pertanyaan mengenai pelatihan SDM Di SMAS Alhira; dan ketiga, pertanyaan mengenai kepuasan kerja. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan dua cara: manual (menggunakan kuesioner kertas) atau digital (menggunakan platform online seperti Google Forms). Setelah kuesioner terkumpul, data akan diperiksa untuk memastikan bahwa tidak ada jawaban yang hilang atau tidak

konsisten. Semua kuesioner yang lengkap dan valid akan dianalisis. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan analisis statistik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pelatihan SDM**

Sebanyak 8 dari 10 guru menyatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sekolah dilaksanakan secara rutin, dengan materi yang sesuai dengan kebutuhan mengajar. Pelatihan mencakup bidang pedagogik, penguatan kurikulum, dan penggunaan media pembelajaran. Tingkat kepuasan terhadap pelatihan berada pada kategori tinggi, dengan rerata skor 4,2 dari skala 1–5.

### **Pengembangan SDM**

Hasil angket menunjukkan bahwa 70% responden merasa diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri, baik melalui pelatihan eksternal, pelatihan online (seperti PMM), maupun bimbingan untuk sertifikasi pendidik. Rata-rata skor kepuasan terhadap pengembangan SDM berada pada angka 4,0.

### **Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja meliputi aspek psikologis, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Secara umum, guru merasa puas terhadap pekerjaannya, dengan skor rata-rata 4,3. Guru mengaku merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki hubungan kerja yang baik.

### **Hasil Uji Statistik**

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,52.

Uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan ( $X_2$ ) masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat para ahli yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Astuti dan Hanif (2024), yang menegaskan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Guru yang mengikuti pelatihan rutin cenderung merasa lebih siap dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

Dari sisi pengembangan SDM, hasil ini sejalan dengan pendapat Manto (2021) dan Asmawati et al. (2023) yang menekankan pentingnya peluang pengembangan karier dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Guru-guru SMAS Alhira merasa dihargai ketika mereka diberi akses terhadap program peningkatan kompetensi dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Hubungan antara pelatihan, pengembangan SDM, dan kepuasan kerja juga selaras dengan teori dua faktor Herzberg, di mana faktor motivasional seperti pertumbuhan profesional dan pengakuan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (Lestari, 2020). Guru tidak hanya termotivasi oleh gaji atau fasilitas, tetapi juga oleh kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan pengakuan atas kontribusinya.

Selain itu, wawancara mendalam mengungkapkan bahwa keberhasilan pelatihan dan pengembangan juga dipengaruhi oleh keberlanjutan program, sistem evaluasi, serta peran aktif kepala sekolah dalam mendampingi guru. Hal ini sesuai dengan pandangan Noe (2020), bahwa pelatihan harus dirancang secara strategis dan menjadi bagian dari siklus pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM merupakan salah satu faktor strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan

mendukung profesionalisme guru. SMAS Alhira menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan SDM yang terstruktur dapat mendorong tercapainya kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pendidik.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Alhira. Program pelatihan yang diselenggarakan secara rutin, tepat sasaran, dan relevan dengan kebutuhan pedagogis terbukti mampu meningkatkan kompetensi profesional, motivasi, dan keterlibatan guru dalam tugas-tugasnya. Sementara itu, pengembangan SDM yang terstruktur—melalui peluang pengembangan karier, akses pembelajaran digital, serta dukungan institusi—berkontribusi dalam membangun rasa dihargai dan komitmen jangka panjang pada profesi guru. Analisis statistik mengonfirmasi bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan menjelaskan 52% variabel kepuasan kerja, menandakan betapa strategisnya kedua aspek tersebut dalam manajemen SDM pendidikan. Temuan ini memperkuat teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor intrinsik seperti pengakuan dan pertumbuhan profesional memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan model manajemen SDM yang berkelanjutan dan berbasis data guna mendukung pengembangan profesional guru serta meningkatkan kualitas kinerja kelembagaan secara menyeluruh. Investasi dalam pengembangan guru bukan sekadar pelengkap, melainkan merupakan inti dari transformasi mutu pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar Saifudin (1999) *Penelitian Metode*, Pelajar Pustaka : Yogyakarta,
- Bawani, I. (1993) *Tradisionalisme dalam Pendidikan Islam*. Al-ikhlas.
- Margono (2010), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Musfiqon (2012), *Panduan lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Prestasi Public Publisher
- Nana Sujana dan Ibrahim (1984) *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru
- Sukardi ( 2005 ) *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Astuti, D., & Hanif, M. (2024). Analisis dampak pelatihan dan pengembangan guru terhadap kepuasan kerja. *Learning*, 4(4), 1163–1168.
- Asmawati, A., Baharuddin, B., & Sola, E. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja pegawai. *Nazzama Journal*, 3(1), 109–115.
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *An-Naba: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 86–93.
- Lestari, D. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 45–56.
- Manto, A. (2021). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional* (Tesis, Universitas Islam Indonesia).
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Rizki, R. D., Marlina, N., & Wulandari, L. (2021). Pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja pengajar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 33–41.