

Peran Kompetensi, Dukungan Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Guru terhadap Kepuasan Kerja

¹Chika Sevia, ²Yusro Hakimah, ³Sari Sakarina

^{1,2,3}Universitas Tridinanti Palembang
Palembang, Indonesia

yusrohakimah@yahoo.co.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 05/03/2026

Diterima : 16/03/2026

Dipublikasi : 17/03/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMA Negeri di Kecamatan Jirak Jaya. Populasi penelitian berjumlah 129 orang yang terdiri dari staf pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1, SMAN 2, dan SMAN 3 Jirak Jaya. Dengan menggunakan metode simple random sampling dan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan dukungan manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; Kompetensi, dukungan manajemen sekolah, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru; serta Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompetensi dan dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja Guru secara signifikan. Nilai R² menunjukkan bahwa kompetensi dan dukungan manajemen sekolah mampu menjelaskan varians kepuasan kerja sebesar 95,6%, sementara variabel kinerja Guru dipengaruhi oleh seluruh variabel dalam model sebesar 98,8%. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan sekolah meningkatkan intensitas komunikasi antar rekan kerja, merancang skema pengembangan karier yang lebih jelas, serta mengadakan pelatihan standarisasi prosedur kerja. Selain itu, reformasi sistem evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel sangat diperlukan untuk memastikan objektivitas tunjangan dan memperkuat kepercayaan Guru terhadap manajemen sekolah.

Kata kunci: Dukungan Manajemen, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

I. PENDAHULUAN

Dalam tata kelola sumber daya manusia, pencapaian target organisasi sangat bertumpu pada indikator kinerja individu. Kinerja merepresentasikan manifestasi nyata dari kuantitas dan kualitas kerja yang dieksekusi oleh pegawai sesuai dengan porsi tanggung jawabnya (Hasibuan, 2022). Capaian ini tidak berdiri sendiri, melainkan diakumulasikan dari tingkat kecakapan, pengalaman operasional, dedikasi, serta alokasi waktu yang diberikan oleh pegawai (Rahman et al., 2022). Efektivitas kerja tersebut merupakan produk dari sinergi antara faktor internal dan eksternal. Secara empiris, kapasitas teknis atau kompetensi terbukti menjadi landasan utama yang mendorong peningkatan kinerja (Widiastini, Wijaya, & Mahayasa, n.d 2023.) Di sisi lain, intervensi manajerial berupa penyediaan fasilitas dan atensi pimpinan turut memegang peranan esensial (Daryati et al., 2024). Lebih jauh, iklim psikologis yang positif dan rasa apresiasi dari institusi mampu menstimulasi kepuasan kerja yang berujung pada optimalisasi performa (Yudhistira et al., 2025).

Konteks penelitian ini mengambil lokus di SMA Kecamatan Jirak Jaya, sebuah institusi pendidikan menengah negeri yang menghadapi tuntutan kompleksitas layanan modern, mulai dari peningkatan mutu pedagogik hingga adaptasi digitalisasi. Kinerja tenaga pendidik di sekolah ini dievaluasi secara terpusat menggunakan instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG). Evaluasi tersebut membedah kompetensi profesional guru mulai dari fase perencanaan, eksekusi, hingga evaluasi pembelajaran, serta meninjau tingkat kedisiplinan dan kontribusi pada kegiatan ekstra-sekolahan. Sebagai basis pengukuran yang objektif, studi ini mengadopsi klasifikasi dari Peraturan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2009. Regulasi ini memetakan persentase capaian kinerja ke dalam lima tingkatan kualitatif yang menjadi rujukan evaluasi. Adapun rekapitulasi kinerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya berdasarkan aspek Penilaian Kinerja Guru selama periode 2022–2024 disajikan pada tabel berikut

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja di SMA Kecamatan Jirak Jaya Berdasarkan Aspek Penilaian Kinerja Guru (PKG) Tahun 2022–2024

No	Aspek Kinerja	Realisasi			Target	Kategori
		2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)		
1	Pembuatan RPP	71	66	62	100	Cukup
2	Penyelesaian RPP	73	67	63	100	Cukup
3	Evaluasi RPP	70	65	61	100	Cukup
4	Kehadiran	75	69	64	100	Cukup
5	Presensi Piket	72	66	62	100	Cukup
6	Ikut Serta Rapat	74	68	63	100	Cukup
Rata-rata Kinerja		72,5	66,8	62,5		Cukup

Sumber : SMA Kecamatan Jirak Jaya, 2025

Berdasarkan paparan data pada Tabel 1, realisasi capaian tenaga pendidik di SMA Kecamatan Jirak Jaya belum menyentuh standar "Baik", melainkan stagnan pada predikat "Cukup". Indikasi penurunan yang konsisten dari angka 72,5% (2022) merosot ke 62,5% (2024) memperlihatkan adanya kelemahan fundamental, terutama pada aspek manajerial kelas seperti penyusunan dan evaluasi RPP, serta rendahnya tingkat partisipasi dalam kegiatan operasional sekolah. Tren negatif ini menjadi alarm bagi manajemen bahwa produktivitas staf saat ini berada di bawah titik optimal dan membutuhkan intervensi terstruktur.

Fenomena penurunan kinerja di SMA Kecamatan Jirak Jaya merupakan manifestasi dari lingkungan kerja yang kurang ideal dalam merespons dinamika pendidikan modern. Observasi pendahuluan menunjukkan tingginya rasio pekerjaan yang tertunda serta munculnya sindrom kelelahan kerja (burnout) akibat eskalasi beban tugas pasca-implementasi kebijakan rekrutmen ASN P3K. Redistribusi beban kerja yang tidak disertai orientasi teknis dan fasilitas memadai telah memicu stagnasi proaktivitas guru, yang tercermin dari tingginya ketergantungan pada instruksi atasan (top-down) dalam pemecahan masalah operasional (Hasibuan, 2022).

Kondisi ini berkaitan erat dengan dimensi psikologis kepuasan kerja sebagai variabel antara yang krusial (Robbins & Judge, 2021). Realitas di lapangan menunjukkan adanya polarisasi; di satu sisi relasi sosial antar-pegawai berjalan harmonis, namun di sisi lain terdapat defisit fasilitas pendukung, stagnasi karier, dan infrastruktur digital yang buruk yang menghambat pengembangan profesi. Ketidakpuasan laten ini semakin diperparah oleh adanya anomali penempatan tugas (mismatch) yang memicu deviasi kompetensi, di mana guru seringkali ditugaskan mengampu bidang yang tidak sesuai dengan keahlian dasarnya (Arafah, Sakarina, & Veybitha, 2025; Purba, 2023).

Problematika kompetensi dan kepuasan ini pada akhirnya bergantung pada sejauh mana manajemen sekolah hadir memberikan dukungan. Dukungan manajerial yang konkret, meliputi keadilan, bimbingan pimpinan, dan penyediaan prasarana, merupakan instrumen vital dalam mengonstruksi sikap kerja positif dan memediasi peningkatan kinerja (Djonu, FoEh, & Man, 2023; Marbun, Jufrizen, & Utara, 2022). Adanya kesenjangan antara tuntutan kebijakan dengan realitas sumber daya di SMA Kecamatan Jirak Jaya menjadikan penelitian ini sangat substansial. Riset ini bertujuan mengonstruksi ulang model kausalitas kompetensi dan dukungan manajemen terhadap

performa guru dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator, sekaligus memberikan cetak biru bagi tata kelola SDM yang lebih presisi dan berkelanjutan.

II. STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilaksanakan dalam konteks kompetensi, dukungan manajemen atau organisasi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja. Penelitian Wicaksono, Reksa, & Wibowo, (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Pratami & Muryatini, (2022) yang mengonfirmasi bahwa dukungan organisasi—yang relevan dengan dukungan manajemen sekolah—juga memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya kapasitas individu dan dukungan institusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Selanjutnya, terkait dengan kinerja, Widiastini et al., (2023) serta Daryati et al., (2024) secara terpisah membuktikan bahwa kompetensi dan dukungan manajemen masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, peran kepuasan kerja dalam dinamika struktural ini juga telah banyak diuji. Penelitian Purba, (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada profesi dosen. Serupa dengan hal tersebut, Marbun et al., (2022) mempertegas bahwa kepuasan kerja juga mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja di instansi pemerintahan. Yudhistira et al., (2025) turut memperkuat temuan ini dengan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja itu sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.

Meski demikian, penelitian-penelitian tersebut masih memiliki keterbatasan yang relevan dengan penelitian ini: (a) sebagian besar penelitian mengkaji hubungan variabel secara terpisah atau parsial, dan belum mengintegrasikan variabel kompetensi serta dukungan manajemen sekolah secara simultan di dalam satu model utuh; (b) mayoritas objek penelitian berfokus pada sektor perusahaan, instansi pemerintahan umum, atau perguruan tinggi (dosen), bukan secara khusus memotret profesi guru di lingkungan Sekolah Menengah Atas (SMA); (c) belum ada penelitian yang berfokus pada konteks demografis dan budaya kerja spesifik di SMA Kecamatan Jirak Jaya. Dengan demikian, terdapat gap penelitian yang perlu diisi: bagaimana pengaruh spesifik kompetensi dan dukungan manajemen sekolah terhadap kinerja guru serta dampaknya pada kepuasan kerja di lingkungan pendidikan SMA Kecamatan Jirak Jaya.

Kajian Literatur

Kinerja merupakan manifestasi keberhasilan individu dalam mengeksekusi tugas sesuai target dan standar organisasi yang mengintegrasikan aspek kualitas, kuantitas, dan proses manajerial (Afandi, 2021; Agustini, 2022). Dalam institusi pendidikan, kinerja sangat bergantung pada akumulasi kecakapan dan dedikasi pegawai yang berimplikasi langsung pada pencapaian visi strategis sekolah (Azki, Muljono, & Pandjaitan, 2025; Robbins & Judge, 2021). Secara operasional, merujuk pada (Mangkunegara, 2021), kinerja dievaluasi melalui dimensi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

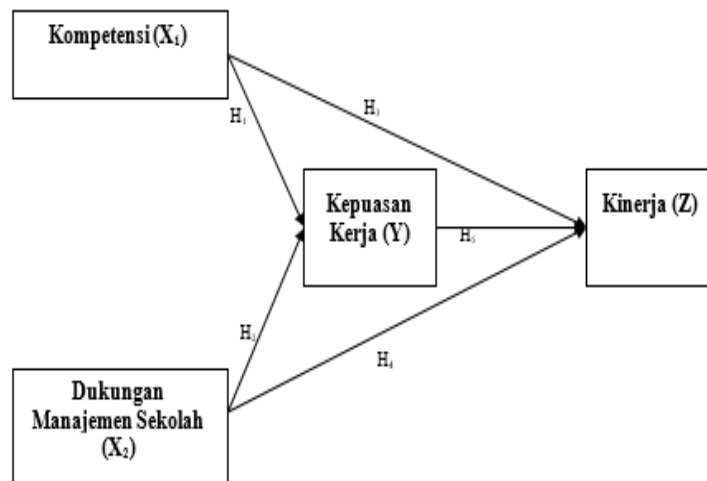
Kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons emosional positif hasil evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya, yang muncul dari perbandingan antara ekspektasi dan imbalan nyata (Hasibuan, 2022; Robbins & Judge, 2021). Di lingkungan sekolah, variabel ini menjadi determinan penting bagi motivasi dan loyalitas tenaga pendidik (Hidayah & Litfiana, 2024). Mengadopsi perspektif (Astria, Madjir, & Sakarina, 2024), kepuasan kerja diukur melalui indikator kelayakan gaji, substansi pekerjaan, peluang promosi, dukungan atasan, dan keharmonisan rekan kerja.

Kompetensi merupakan fondasi kapabilitas yang memadukan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai kinerja superior (Kair et al., 2023; Wicaksono et al., 2024). Bagi tenaga kependidikan, kompetensi adalah prasyarat mutlak dalam mengelola layanan akademik secara paripurna (Sari, Kuntara, & Tolla, 2025). Berdasarkan sintesis Widiastuti, (2023), variabel ini dioperasionalkan ke dalam tiga dimensi utama: sifat pribadi (integritas dan empati), kecakapan teknis, serta kedalaman wawasan terkait prosedur institusi.

Dukungan manajemen sekolah merepresentasikan persepsi pegawai mengenai sejauh mana institusi mengapresiasi kontribusi dan memfasilitasi kesejahteraan mereka melalui kebijakan transparan dan infrastruktur layak (Djonu et al., 2023; Retnowati & Masnawati, 2023). Perhatian manajerial yang mengayomi mampu mentransformasi tantangan menjadi komitmen kerja yang solid (Putra et al., 2024). Secara praktis, merujuk pada Oktovian & Edalmen, (2021), dukungan ini ditinjau dari aspek keadilan pimpinan (fairness), dukungan bimbingan atasan (supervisor support), serta kelayakan penghargaan dan lingkungan kerja.

Kerangka Teori & Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang relevan dan didukung oleh hasil penelitian-penelitian sebelumnya, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya.
- H₂ Diduga terdapat pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya.
- H₃ Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya.
- H₄ Diduga terdapat pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya.
- H₅ Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya.

III. METODE

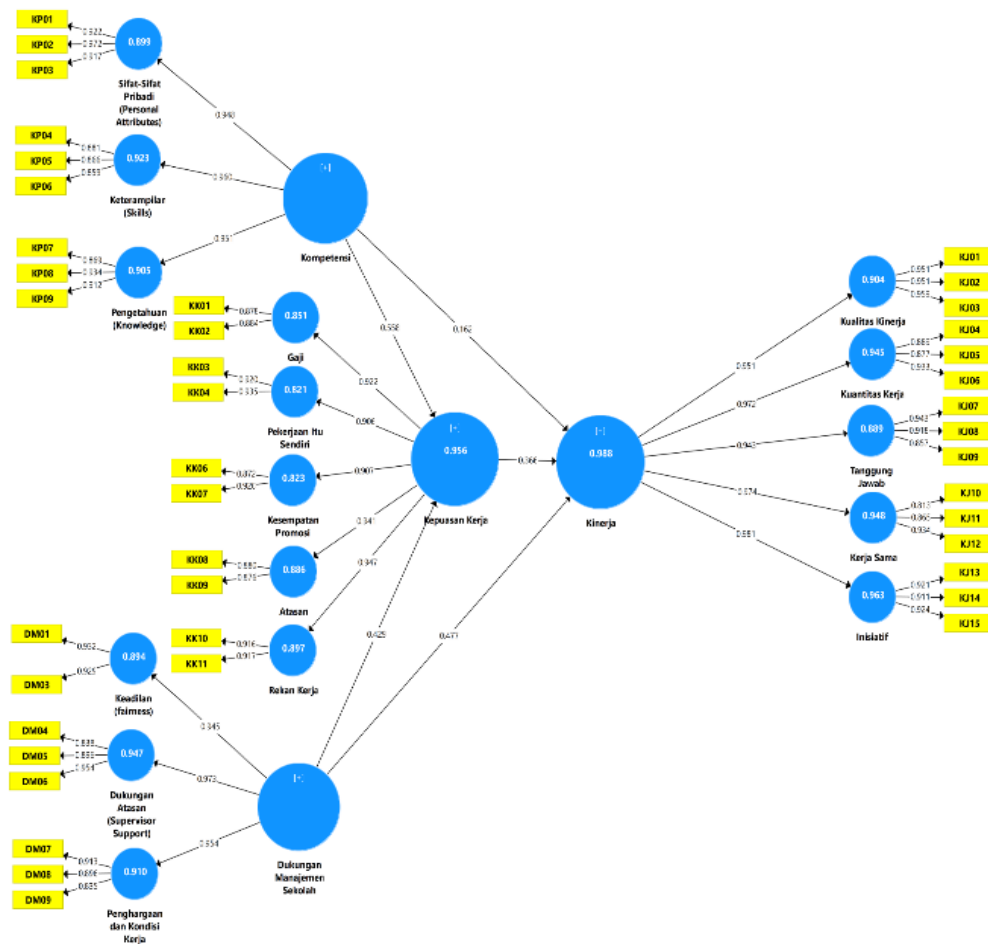
Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 di tiga instansi tingkat menengah, yakni SMAN 1, SMAN 2, dan SMAN 3 Kecamatan Jirak Jaya. Populasi dalam studi ini mencakup keseluruhan tenaga pendidik (guru) yang berjumlah 129 orang. Pemilihan sampel dilakukan melalui teknik simple random sampling, dengan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat toleransi kesalahan (margin of error) 10%, sehingga ditetapkan sampel

akhir sebanyak 56 responden (Sugiyono, 2022). Analisis data primer dioperasikan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena keandalannya dalam menguji model prediktif pada ukuran sampel berskala kecil. Prosedur analisis secara berurutan mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) untuk validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (inner model) untuk mengukur determinasi, serta proses bootstrapping guna menguji signifikansi hipotesis penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

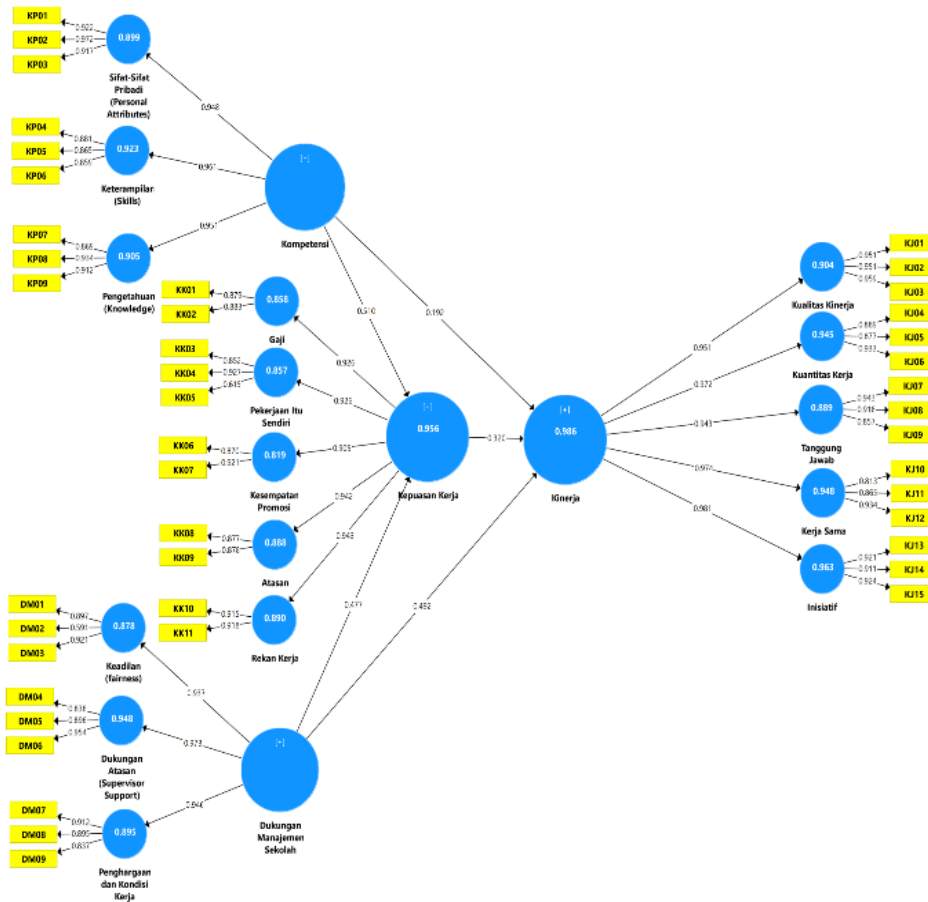
**Analisa Outer Model
 Uji Validitas**

Evaluasi instrumen diawali dengan uji validitas konvergen melalui analisis loading factor pada algoritma SmartPLS. Kriteria keandalan statistik menetapkan bahwa indikator dinyatakan valid dan layak dipertahankan apabila memiliki nilai muatan (outer loading) di atas 0,70. Visualisasi estimasi model tahap pertama disajikan pada diagram berikut:



Gambar 2. Full Model Setelah Dikalkulasikan 1

Pemodelan awal menunjukkan mayoritas indikator memenuhi kriteria validitas konvergen, kecuali item DM02 (0,591) pada variabel Dukungan Manajemen Sekolah dan KK05 (0,615) pada variabel Kepuasan Kerja. Mengacu pada metodologi SEM-PLS, indikator dengan loading factor di bawah 0,70 dieliminasi untuk menjaga kualitas dan validitas model secara keseluruhan. Setelah penghapusan kedua butir tersebut, dilakukan re-estimasi model. Hasil proyeksi model struktural final yang telah dimodifikasi disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3. Full Model Setelah Dikalkulasikan 2

Setelah modifikasi dan kalkulasi ulang dilakukan, visualisasi pada Gambar 3 mengonfirmasi bahwa seluruh indikator yang tersisa dalam model kini telah memiliki nilai loading factor yang solid di atas 0,70. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut telah valid secara konvergen dan layak digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Validitas konvergen juga dievaluasi secara agregat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE). Secara teoretis, AVE mengukur kemampuan variabel laten dalam menjelaskan varians indikator penyusunnya, dengan ambang batas minimum sebesar 0,50. Hasil kalkulasi AVE untuk seluruh konstruk dalam model ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi	0,742
Dukungan Manajemen Sekolah	0,744
Kepuasan Kerja	0,691
Kinerja Guru	0,770

Sumber : Data diolah smartpls, 2026

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel laten—Kompetensi, Dukungan Manajemen Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru—memiliki nilai AVE di atas ambang batas standar 0,50. Capaian nilai AVE berkisar antara 0,691 hingga 0,770, yang mengonfirmasi

bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, model pengukuran ini dinyatakan valid secara konvergen dan memenuhi syarat untuk dianalisis pada tahap reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Tahap evaluasi outer model selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan stabilitas instrumen riset. Keandalan internal diukur melalui parameter Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan ambang batas minimum 0,70. Hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel laten dalam penelitian ini dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi	0,956	0,963
Dukungan Manajemen Sekolah	0,950	0,959
Kepuasan Kerja	0,950	0,957
Kinerja Guru	0,978	0,980

Sumber : Data diolah smartpls, 2026

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria reliabilitas dengan kategori sangat kuat. Variabel Kinerja Guru mencatat nilai tertinggi (Cronbach's Alpha 0,978; Composite Reliability 0,980), disusul oleh variabel lainnya yang secara konsisten berada di atas 0,950. Skor yang mendekati angka 1,00 ini menegaskan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat stabil (robust) dan bebas dari bias random error, sehingga layak digunakan untuk pengujian model struktural.

R Square (R^2)

Evaluasi inner model diawali dengan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur daya prediksi model. Nilai R^2 mencerminkan sejauh mana varians variabel endogen mampu dijelaskan oleh variabel eksogen, di mana skor yang mendekati 1,00 mengindikasikan kapasitas penjelasan yang substansial. Hasil kalkulasi koefisien determinasi dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai R-Square (R^2)

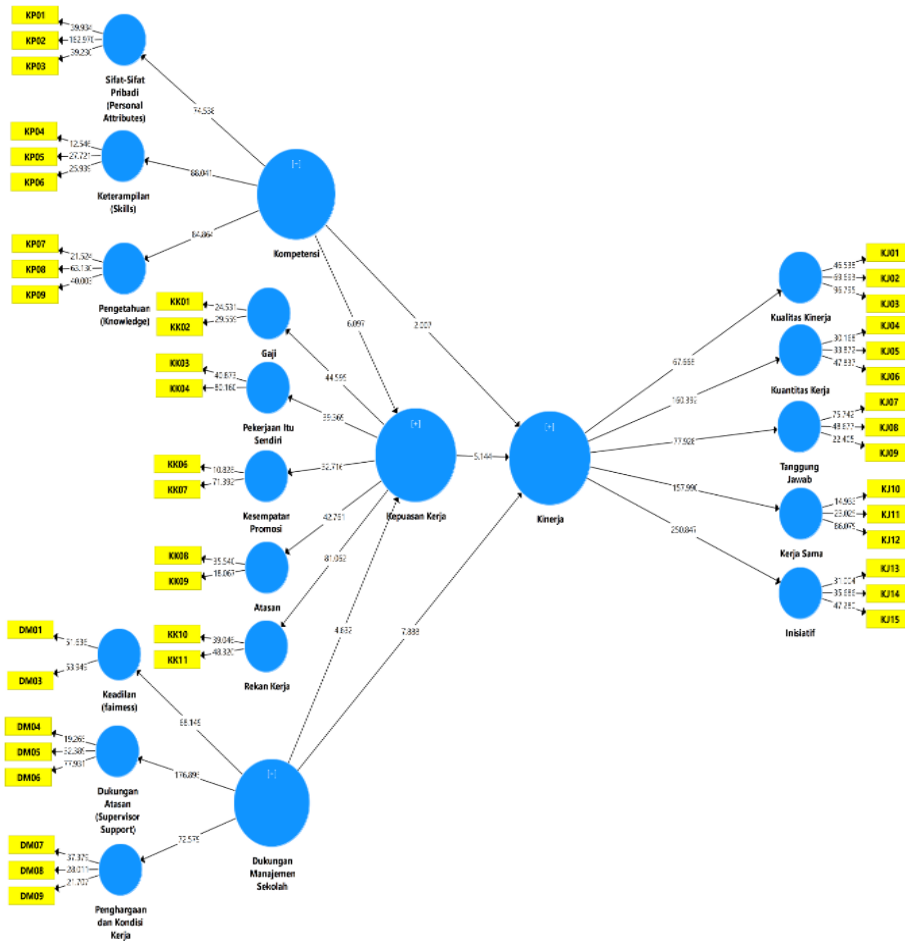
	R Square
Kepuasan Kerja	0,956
Kinerja Guru	0,988

Sumber : Data diolah smartpls, 2026

Berdasarkan Tabel 4, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,956, yang berarti 95,6% varians kepuasan kerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan Dukungan Manajemen Sekolah, sementara 4,4% sisanya dijelaskan oleh faktor eksternal. Selanjutnya, variabel Kinerja Guru mencatatkan nilai R^2 sebesar 0,988, menunjukkan bahwa 98,8% variabilitas kinerja guru dapat diprediksi secara akurat oleh variabel Kompetensi, Dukungan Manajemen Sekolah, dan mediasi Kepuasan Kerja. Tingginya koefisien determinasi ini memberikan justifikasi bahwa model struktural yang dikembangkan memiliki tingkat relevansi prediksi yang sangat kuat dan akurat.

Pengujian Hipotesis

Tahap akhir analisis model struktural adalah pengujian hipotesis melalui metode bootstrapping. Signifikansi hubungan antarvariabel dinilai berdasarkan kriteria nilai T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05. Prosedur ini bertujuan untuk memverifikasi kekuatan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam model. Visualisasi hasil pengujian hipotesis secara menyeluruh disajikan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4. Hasil uji T-Statistik Antar Variabel

Pengaruh Secara Langsung

Adapun hasil estimasi hubungan antar konstruk tersebut dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	0,558	0,567	0,092	6,097	0,000
Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kepuasan Kerja	0,429	0,421	0,093	4,632	0,000
Kompetensi terhadap Kinerja Guru	0,162	0,151	0,081	2,007	0,045
Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru	0,477	0,477	0,061	7,888	0,000
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	0,366	0,377	0,071	5,144	0,000

Sumber : Data diolah smartpls, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5. di atas, maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.
Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,558 dengan nilai T-Statistics sebesar 6,097 ($> 1,96$) dan P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Kecamatan
- 2). Pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kepuasan Kerja.
Nilai Original Sample yang diperoleh adalah 0,429 dengan nilai T-Statistics sebesar 4,632 ($> 1,96$) dan P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Data ini menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H_2 diterima.
- 3). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru.
Hasil kalkulasi menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,162 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,007 ($> 1,96$) dan P-Values sebesar 0,045 ($< 0,05$). Dengan demikian, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga H_3 diterima.
- 4). Pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru.
Berdasarkan hasil uji, didapat nilai Original Sample sebesar 0,477 dengan nilai T-Statistics sebesar 7,888 ($> 1,96$) dan P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa Dukungan Manajemen Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga H_4 diterima.
- 5). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,366 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,144 ($> 1,96$) dan P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga H_5 diterima.

Pengaruh Secara Tidak Langsung

Berdasarkan hasil kalkulasi Specific Indirect Effects pada SmartPLS, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6. *Data Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics (O/Stdev)	P Values
Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja	0,204	0,215	0,059	3,436	0,001
Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja	0,157	0,157	0,042	3,759	0,000

Sumber : Data diolah smartpls, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6 di atas, maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan terhadap pengujian efek mediasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Hasil pengujian menunjukkan nilai Original Sample sebesar 0,204 dengan nilai T-Statistics sebesar 3,436 ($> 1,96$) dan P-Values sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya.
- 2). Pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Nilai Original Sample yang diperoleh adalah 0,157 dengan nilai T-Statistics sebesar 3,759 ($>$

1,96) dan P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Data ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Dukungan Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan dukungan manajemen sekolah merupakan determinan utama dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya. Guru yang memiliki penguasaan materi dan metodologi yang baik cenderung merasakan kepuasan batin karena merasa mampu menjalankan amanah profesinya secara efektif. Hal ini didukung oleh kebijakan manajemen sekolah yang suportif, di mana penyediaan fasilitas serta dukungan psikologis dari pimpinan menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga guru merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, ditemukan bahwa peningkatan kinerja guru secara signifikan dipicu oleh kapasitas kompetensi, dukungan manajerial, dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dukungan manajemen sekolah teridentifikasi sebagai faktor yang paling dominan dalam memacu produktivitas kerja di lingkungan sekolah tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang menyediakan arah kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil, serta apresiasi terhadap prestasi kerja menjadi kunci utama dalam memastikan seluruh tanggung jawab kependidikan terselesaikan secara optimal.

Secara lebih mendalam, penelitian ini membuktikan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediator yang menghubungkan kompetensi dan dukungan manajemen terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknis guru serta dukungan dari organisasi tidak akan terkonversi secara maksimal menjadi prestasi kerja apabila guru tidak merasa puas dengan kondisi kerjanya. Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu pendidikan di SMA Kecamatan Jirak Jaya perlu mengintegrasikan program pengembangan kemampuan guru dengan upaya penciptaan kebahagiaan di tempat kerja guna menjamin keberlanjutan kinerja guru dalam jangka panjang.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi individu dan dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru di SMA Kecamatan Jirak Jaya. Temuan kunci menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang kuat dalam menjembatani pengaruh kompetensi dan dukungan manajemen terhadap pencapaian kinerja guru yang optimal. Secara manajerial, pimpinan sekolah disarankan untuk mengintensifkan komunikasi internal, memperjelas deskripsi pekerjaan untuk menghindari ambiguitas, serta mereformasi sistem evaluasi kinerja secara transparan demi keadilan pembagian tugas dan tunjangan. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk memperluas cakupan geografis serta mengeksplorasi variabel tambahan seperti budaya organisasi atau kepemimpinan transformasional melalui pendekatan kualitatif dan studi longitudinal guna memperoleh pemahaman dinamika psikologis pendidik yang lebih mendalam.

VI. REFERENSI

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arafah, Sakarina, & Veybitha. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2600–2614.
- Astria, Madjir, & Sakarina. (2024). Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetitif*, 13(2), 79–92.
- Azki, Muljono, & Pandjaitan. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *JIMPA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

Perbankan Syariah, 5(1), 235–246.

- Daryati, Yanthi, Trimayanti, & Rumsari. (2024). Pengaruh Faktor Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 943–953.
- Djonu, FoEh, & Man. (2023). *Pengaruh Penempatan Kerja, Dukungan Manajemen dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Vol. 1, Issue 2, pp. 26–36).
- Hasibuan. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidayah, & Litfiana. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. *CRS (Siantar Top Group, Tbk). ECONOMIE*, 6(1), 16–42.
- Kair, Magito, Wahdiniawati, & Febrian. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Al-Fajar Berseri. *Jurnal PRICE*, 2(1).
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, Jufrizen, & Utara. (2022). No Title. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Oktovian, & Edalmen. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Sekolah Methodist Banda Aceh. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 841–852.
- Pratami, & Muryatini. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77–87.
- Purba. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 129–145.
- Putra, Jatmika, Hidayati, Komunikasi, Organisasi, & PT. (2024). Aryana Sinar Abadi. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(2), 222–233.
- Rahman, SE, M. M., Ir Hj Yusro Hakimah, Dewi, SE, M. I., Hermin Endratno, Alfalisyanto, Herlina, Muhammad Yasin, & Ir Tungga Bhimadi Karyasa. (2022). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
- Retnowati, & Masnawati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 22–29.
- Robbins, & Judge. (2021). *Perilaku Organisasi*. Pt Prenhallindo.
- Sari, Kuntara, & Tolla. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 733–741.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. In *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Wicaksono, Reksa, & Wibowo. (2024). The Influence of Competence, Career Development, and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 27(1), 25–36.

Widiastini, Wijaya, & Mahayasa. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *JAMMS (Journal of Applied Management Studies)*, 4(2), 147–158.

Widiastuti. (2023). *Kompetensi Karyawan*. EDUPEDIA Publisher.

Yudhistira, Daryana, Girsang, & Damanik. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 25(1), 44–55.