



The Effect of Competence and Compensation on Student Satisfaction and Its Impact on the Performance of Senior High Schools in Pamulang District, South Tangerang City

Rahman Faisal^{*1}, Lukman Anthoni², Darul Fahmi³

*** dosen01429@unpam.ac.id**

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of teacher competence and compensation on student satisfaction and its impact on school performance at senior high schools in Pamulang District, South Tangerang City. The study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to student respondents and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that teacher competence has a positive and significant effect on student satisfaction, with a coefficient of 0.223, a T-statistic of 3.176, and a P-value of 0.002. Teacher competence also has a positive and significant effect on school performance, with a coefficient of 0.593, a T-statistic of 7.145, and a P-value of 0.000. Furthermore, compensation has a highly significant positive effect on student satisfaction, with a coefficient of 0.747, a T-statistic of 11.050, and a P-value of 0.000. Compensation also has a positive and significant effect on school performance, with a coefficient of 0.472, a T-statistic of 3.257, and a P-value of 0.001. However, student satisfaction shows a significant but negative effect on school performance, with a coefficient of -0.426, a T-statistic of 2.781, and a P-value of 0.006. The findings also reveal that student satisfaction significantly mediates the relationship between teacher competence and compensation and school performance, but with a negative direction. These findings indicate that improving student satisfaction needs to be balanced with academic quality standards to maintain overall school performance.

Keywords: teacher competence; compensation; student satisfaction; school performance; SEM-PLS

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas tinggi mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi akademik, keterampilan, serta karakter yang mampu beradaptasi dengan perkembangan global. Dalam sistem pendidikan, guru memegang peran yang sangat penting sebagai penggerak utama proses pembelajaran; oleh karena itu, kompetensi dan kesejahteraan guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Kompetensi guru mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar. Selain itu, kompensasi yang memadai juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

Kepuasan siswa juga merupakan indikator penting dalam menilai kualitas proses pembelajaran. Siswa yang merasa puas cenderung memiliki keterlibatan belajar yang lebih tinggi, prestasi akademik yang lebih baik, serta persepsi yang lebih positif terhadap sekolah. Pada akhirnya, interaksi antara kompetensi guru, kompensasi yang diterima, dan tingkat kepuasan siswa dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih relatif rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dibandingkan dengan standar internasional. Hasil Programme for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 menunjukkan bahwa capaian siswa Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara anggota OECD, dengan skor 366 pada matematika, 359 pada membaca, dan 383 pada sains. Selain itu, hanya sekitar 34% siswa Indonesia yang mencapai tingkat kompetensi dasar (Level 2) dalam sains, jauh di bawah rata-rata OECD sekitar 76%. Di sisi lain, masih terdapat berbagai permasalahan dalam sistem pendidikan nasional, seperti ketidaksesuaian kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, keterbatasan akses terhadap pelatihan profesional, serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya memadai, khususnya bagi guru honorer. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja guru, kualitas proses pembelajaran, kepuasan siswa, dan pada akhirnya kinerja sekolah.

Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai kompetensi guru dan kompensasi lebih banyak berfokus pada pengaruh langsung terhadap kinerja guru atau kinerja organisasi. Namun, masih terbatas penelitian yang mengkaji bagaimana kompetensi guru dan kompensasi memengaruhi kepuasan siswa sebagai penerima layanan pendidikan serta bagaimana kepuasan siswa berperan sebagai variabel mediasi yang memengaruhi kinerja sekolah. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian terkait hubungan terintegrasi antara kompetensi guru, kompensasi, kepuasan siswa, dan kinerja sekolah dalam satu model penelitian, khususnya pada konteks pendidikan menengah di wilayah perkotaan seperti Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan.

Rivai dan Sagala (2008) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada keinginan untuk memengaruhi orang lain serta kemampuan untuk menciptakan dampak melalui strategi persuasi dan pengaruh. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hutapea dan Thoha (2008) menjelaskan bahwa kompetensi dapat dipahami dari dua perspektif. Pertama, kompetensi merujuk pada apa yang harus diketahui atau dilakukan individu agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif (kompetensi teknis/fungsional atau hard skills). Kedua, kompetensi merujuk pada bagaimana individu diharapkan berperilaku agar dapat bekerja secara efektif (kompetensi perilaku atau soft skills). Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang memengaruhi kinerja efektif dalam pekerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Mulyasa (2013) mendefinisikan kompetensi guru sebagai kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara profesional, efektif, dan efisien. Indikator kompetensi guru meliputi penguasaan materi, pengelolaan kelas, metode pembelajaran, penggunaan media, serta komunikasi dengan siswa. Spencer (1993) juga menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja, sehingga guru yang kompeten mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan meningkatkan kepuasan siswa.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Handoko (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah pembayaran finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan

dan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Nawawi (2011), kompensasi dapat diukur melalui beberapa komponen, yaitu gaji, tunjangan (seperti tunjangan jabatan, transportasi, makan, kesehatan, komunikasi, pasangan, dan anak), fasilitas (seperti perumahan, layanan kesehatan, transportasi, dan konsumsi), serta insentif yang diberikan berdasarkan kinerja. Palan (2007) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup karakteristik mendasar seperti motif, sifat, konsep diri, dan nilai individu. Selain itu, kompetensi dapat diukur berdasarkan standar tertentu dan memiliki hubungan kausal dengan keterampilan serta tindakan individu.

Sopiatin (2010) mendefinisikan kepuasan siswa sebagai sikap positif siswa terhadap layanan pembelajaran yang diberikan, yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan pengalaman. Kepuasan ditentukan oleh ekspektasi dan disconfirmation (perbedaan antara harapan dan kenyataan). Kotler (2000) menyatakan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang setelah membandingkan kinerja yang dirasakan dengan harapan. Tjiptono (2014) menyebutkan bahwa kepuasan siswa adalah evaluasi terhadap kualitas pembelajaran. Oliver (1997) menjelaskan bahwa kepuasan merupakan respons emosional setelah menggunakan layanan.

Kepuasan siswa memiliki peran penting dalam manajemen pendidikan karena berkaitan dengan motivasi belajar, prestasi akademik, loyalitas, serta reputasi sekolah. Sekolah yang mampu memberikan pengalaman belajar yang positif akan memperoleh kepercayaan masyarakat yang lebih tinggi. Faktor yang memengaruhi kepuasan siswa meliputi kompetensi guru, kualitas pembelajaran, fasilitas, dan lingkungan sekolah.

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru merupakan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru untuk mendukung pengembangan karier dan profesionalisme. Rachmawati dan Daryanto (2013) menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Penilaian kinerja mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, pembimbingan, serta tugas tambahan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi variabel kompetensi guru, kompensasi, kepuasan siswa, dan kinerja sekolah dalam satu model penelitian yang komprehensif. Selain itu, kepuasan siswa diposisikan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan kompetensi guru dan kompensasi dengan kinerja sekolah. Penelitian ini juga dilakukan pada konteks sekolah menengah atas di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, yang memiliki dinamika perkembangan pendidikan yang khas. Penelitian ini memberikan perspektif bahwa kualitas pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, tetapi juga oleh persepsi dan kepuasan siswa sebagai penerima layanan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan model struktural pada gambar (SEM-PLS), terdapat empat variabel utama, yaitu KG (X1) = Kompetensi Guru, KOM (X2) = Kompensasi, KIS (Z) = Kepuasan Siswa, dan KS (Y) = Kinerja Sekolah. Hubungan antarvariabel dalam model tersebut adalah: KG → KIS; KOM → KIS; KG → KS; KOM → KS; serta KIS → KS.

Hipotesis Penelitian

- H1: Kompetensi Guru berpengaruh positif terhadap Kepuasan Siswa.
- H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Siswa.
- H3: Kompetensi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Sekolah.
- H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Sekolah.
- H5: Kepuasan Siswa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sekolah.

Hipotesis Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung)

- H6: Kepuasan Siswa memediasi hubungan antara Kompetensi Guru dan Kinerja Sekolah.

H7: Kepuasan Siswa memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Sekolah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa sekolah menengah atas dan sederajat di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Siswa dipilih sebagai responden karena penelitian ini mengkaji kepuasan siswa terhadap layanan pendidikan yang diberikan oleh sekolah, sehingga siswa dianggap sebagai pihak yang paling relevan dalam menilai kualitas layanan pendidikan. Kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi siswa yang masih aktif bersekolah di tingkat SMA atau sederajat, telah mengikuti proses pembelajaran minimal selama satu tahun, serta bersedia menjadi responden dalam penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Pengujian instrumen dilakukan terhadap responden, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

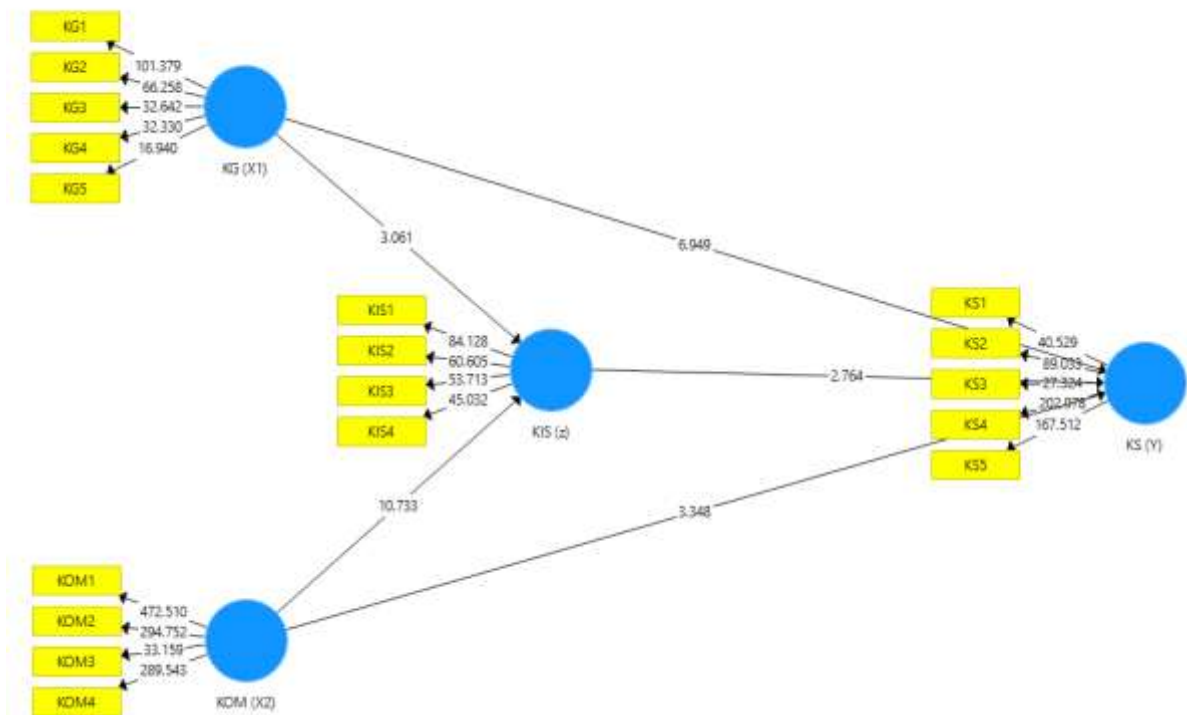
Penelitian ini menggunakan analisa SEM-PLS dengan proses perhitungannya dibantu program aplikasi software SmartPLS 3.0. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependent berganda dan variabel independent berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing values) dan multikolinearitas. Evaluasi model Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan evaluasi outer model dan evaluasi inner model.

Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner penelitian. Pengujian instrumen dilakukan kepada responden guru SMA/ sederajat di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, dengan jumlah responden uji coba sebanyak ± 150 guru sebelum penelitian utama dilaksanakan. Hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut digunakan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian utama. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data penelitian dianalisis untuk melihat pengaruh kompetensi guru dan kompensasi terhadap kepuasan siswa, serta dampaknya pada kinerja sekolah. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0.

Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



Gambar 1.

Skema Model Partial Least Square (PLS)

Sumber : Data primer diolah, 2026

Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*)

Evaluasi outer model pada penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara indikator dengan variabel laten. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, model pengukuran menunjukkan bahwa:

1. Variabel Kompetensi Guru direfleksikan oleh indikator kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.
2. Variabel Kompensasi Guru direfleksikan oleh indikator gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif.
3. Variabel Kepuasan Siswa direfleksikan oleh indikator kesesuaian harapan, kualitas layanan pembelajaran, kenyamanan proses belajar, dan respons guru terhadap kebutuhan siswa.
4. Variabel Kinerja Sekolah direfleksikan oleh indikator capaian akademik, capaian non-akademik, efektivitas pembelajaran, dan mutu layanan pendidikan.

Analisis outer model reflektif pada SmartPLS dievaluasi menggunakan empat kriteria utama, yaitu uji validitas dan reliabilitas konstruk dengan melihat nilai *Outer Loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading $> 0,70$. Hasil penelitian menunjukkan seluruh indikator pada variabel Kompetensi Guru, Kompensasi, Kepuasan Siswa, dan Kinerja Sekolah memiliki nilai outer loading di atas 0,70, sehingga memenuhi kriteria convergent validity.

2. *Discriminant Validity*

Konstruk dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik apabila nilai AVE $> 0,50$. Hasil

pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya lebih dari 50%.

3. *Composite Reliability*

Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability $> 0,70$. Seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut, sehingga dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik.

4. *Cronbach's Alpha*

Nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ menunjukkan reliabilitas konstruk yang baik. Hasil pengujian menunjukkan semua variabel berada di atas batas tersebut.

Penelitian ini melakukan beberapa pengujian untuk mengetahui bagaimana setiap variabel memiliki pengaruh sesuai dengan uji Hipotesisnya. Hasil pengujian dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*. Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading Factor. Suatu Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outer loadings $> 0,70$. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 1 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kompetensi Guru (X1)	KG1	0,943	Valid
	KG2	0,924	Valid
	KG3	0,858	Valid
	KG4	0,878	Valid
	KG5	0,789	Valid
Kinerja Sekolah (Z)	KIS1	0,943	Valid
	KIS2	0,934	Valid
	KIS3	0,905	Valid
	KIS4	0,907	Valid
Kompensasi (X2)	KOM1	0,99	Valid
	KOM2	0,988	Valid
	KOM3	0,91	Valid
	KOM4	0,987	Valid
Kepuasan Siswa (Y)	KS1	0,948	Valid
	KS2	0,952	Valid
	KS3	0,878	Valid
	KS4	0,979	Valid
	KS5	0,976	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2026

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.1 di atas. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel ada beberapa indikator yang nilainya $< 0,7$ namun nilainya sudah mendekati nilai loading factor sehingga masih dapat dikatakan valid.

2. *Discriminant Validity* dapat diketahui melalui metode *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria $> 0,5$ agar dikatakan valid.

Tabel 2
Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
KG (X1)	0.774
KIS (z)	0.851
KOM (X2)	0.940
KS (Y)	0.897

Sumber : Data primer diolah, 2026

Dari di atas menunjukkan hasil pengujian discriminant validity menggunakan metode *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel penelitian. Nilai AVE digunakan untuk melihat kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikator yang dimilikinya. Suatu variabel dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Berdasarkan tabel tersebut, variabel Kompetensi Guru (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,774, Kinerja Sekolah (Z) sebesar 0,851, Kompensasi (X2) sebesar 0,940, dan Kepuasan Siswa (Y) sebesar 0,897. Seluruh nilai AVE berada jauh di atas batas minimum 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki tingkat validitas diskriminan yang sangat baik, sehingga indikator-indikator yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis model struktural (inner model).

3. Uji *Composite Reliability*

Merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* apabila nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,70$. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel :

Tabel 3
Composite Reliability

Composite Reliability	
KG (X1)	0.945
KIS (Z)	0.958
KOM (X2)	0.984
KS (Y)	0.978

Sumber : Data primer diolah, 2026

Dari hasil Tabel diatas menyajikan hasil pengujian *Composite Reliability* untuk menilai tingkat reliabilitas atau konsistensi internal dari setiap konstruk dalam penelitian. *Composite Reliability* menunjukkan sejauh mana indikator dalam satu variabel laten mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Berdasarkan tabel, variabel Kompetensi Guru (X1) memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar 0,945, Kinerja Sekolah (Z) sebesar 0,958, Kompensasi (X2) sebesar 0,984, dan Kepuasan Siswa (Y) sebesar 0,978. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Artinya, setiap indikator dalam variabel-variabel tersebut mampu mengukur konsep yang sama secara stabil dan akurat. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak

digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural.

4. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas *Composite Reliability* diatas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4
Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
KG (X1)	0.926
KIS (z)	0.941
KOM (X2)	0.978
KS (Y)	0.971

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas konstruk menggunakan Cronbach's Alpha. Uji ini bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator dalam satu variabel laten. Suatu variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Semakin mendekati angka 1, maka tingkat keandalan instrumen semakin tinggi.

Berdasarkan tabel, variabel KG (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926, KIS (Z) sebesar 0,941, KOM (X2) sebesar 0,978, dan KS (Y) sebesar 0,971. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,70, yang berarti setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil dan dapat dipercaya. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lanjutan pada model struktural.

5. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan cara menilai korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah :

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

	KG (X1)	KIS (z)	KOM (X2)	KS (Y)
KG (X1)		1.533		1.786
KIS (z)				4.102
KOM (X2)		1.533		4.380
KS (Y)				

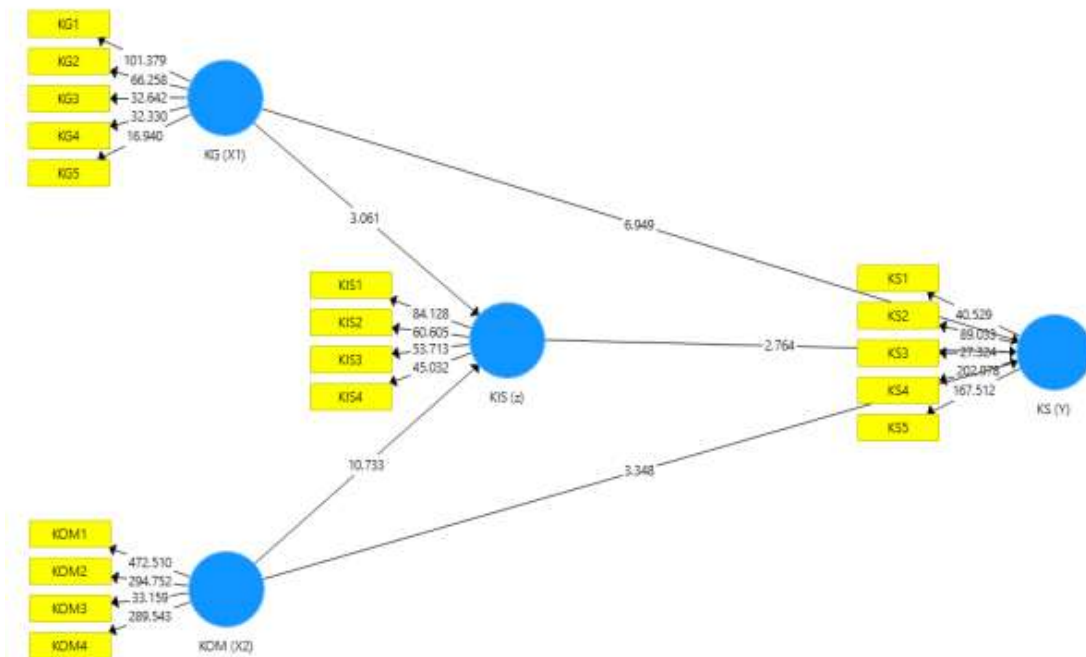
Sumber : Data primer diolah, 2026

Uji multikolinieritas bertujuan melihat apakah terjadi korelasi tinggi antar variable prediktor dalam model. Indikator yang digunakan adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai VIF < 5 . Berdasarkan tabel, KG (X1) terhadap KIS (Z) memiliki VIF 1,533 dan terhadap KS (Y) sebesar 1,786. KOM (X2) terhadap KIS (Z) memiliki VIF 1,533 dan terhadap KS (Y) sebesar 4,380. Sementara KIS (Z) terhadap KS (Y) menunjukkan nilai VIF 4,102. Seluruh nilai VIF berada di bawah angka 5, sehingga menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model penelitian.

Artinya, variabel Kompetensi Guru, Kompensasi, dan Kepuasan Siswa tidak saling memiliki korelasi yang berlebihan dalam menjelaskan variabel endogen. Dengan demikian, model struktural dinyatakan memenuhi asumsi bebas multikolinieritas dan layak dilanjutkan ke tahap pengujian inner model seperti uji R² dan uji koefisien jalur.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan Coefficient Determination (R²), Uji Kebaikan (Goodness of Fit), dan Uji Hipotesis (Direct Effect dan Indirect Effect), berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan :



Gambar 2 Evaluasi Inner Model
 Sumber : Data primer diolah, 2026

Coefficient Determination (R²)

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasi pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan smartPLS 3.0 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 6 Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
KIS (z)	0.804	0.801
KS (Y)	0.397	0.385

Sumber : Data primer diolah, 2026

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R Square menggambarkan proporsi variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen, sedangkan R Square Adjusted memberikan nilai yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model.

Pada variabel KIS (Z) diperoleh nilai R Square sebesar 0,804 dan R Square Adjusted 0,801. Artinya, sebesar 80,4% variasi kinerja sekolah dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi guru dan kompensasi, sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, variabel KS (Y) memiliki nilai R Square 0,397 dan Adjusted 0,385, yang berarti 39,7% kepuasan siswa dipengaruhi oleh variabel dalam model, sedangkan 60,3% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, model memiliki daya jelas kuat pada kinerja sekolah dan kategori sedang pada kepuasan siswa.

Uji Keباik Model (Goodness of Fit)

Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai Q-square. Nilai Q-Square memiliki arti sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q_Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil penghitungan dari Q-Square sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Q Square} &= 1 - [(1 - R21) \times (1 - R22)] \\ &= 1 - [(1 - 0,573) \times (1 - 0,670)] \\ &= 1 - (0,427 \times 0,330) \\ &= 1 - 0,14091 \\ &= 0,86 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,86 atau 86 % Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 86 %, sedangkan sisanya 14 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat r Statistics dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent, variabel dependent, dan variabel mediasi. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui Path Coefficient Teknik Bootstrapping sebagai berikut:

Pengujian Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengajukan sebanyak 5 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *bootstrapping*. Melalui hasil t- statistik yang diperoleh, dapat diperoleh pengaruh tingkat signifikian antara variabel independent ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik > 1,967. (=TINV (0.05,50) (t-tabel signifikansi 5%)) maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil dari nilai P Value yang diperoleh apabila nilai P Value pada setiap variabel < 0,05 maka H0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui Original Sampel. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
KG (X1) -> KIS (z)	0.223	0.226	0.070	3.176	0.002
KG (X1) -> KS (Y)	0.593	0.590	0.083	7.145	0.000
KIS (z) -> KS (Y)	-0.426	-0.426	0.153	2.781	0.006
KOM (X2) -> KIS (z)	0.747	0.744	0.068	11.050	0.000
KOM (X2) -> KS (Y)	0.472	0.474	0.145	3.257	0.001

Sumber : Data primer diolah, 2026

Pengujian Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel Pengetahuan dan Religiusitas terhadap Niat beli melalui Sikap sebagai variabel mediasi. Hasil analisis dapat dilihat dari *indirects effects* Teknik bootstrapping. Hasil ringkasan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
KG (X1) -> KIS (z)					
KG (X1) -> KS (Y)	-0.095	-0.094	0.042	2.283	0.023
KIS (z) -> KS (Y)					
KOM (X2) -> KIS (z)					
KOM (X2) -> KS (Y)	-0.318	-0.319	0.125	2.548	0.011

Sumber : Data primer diolah, 2026

Dari hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 menyajikan hasil pengujian pengaruh tidak langsung dalam model penelitian, yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi kepuasan siswa (KIS/Z). Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah KIS berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi guru (KG/X1) dan kompensasi (KOM/X2) terhadap kinerja sekolah (KS/Y). Suatu pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05.

Pengujian Spesifik Tidak Langsung

Tabel 4.9
Hasil pengujian spesifik tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KG (X1) -> KIS (z) -> KS (Y)	-0.095	-0.094	0.042	2.283	0.023
KOM (X2) -> KIS (z) -> KS (Y)	-0.318	-0.319	0.125	2.548	0.011

Sumber : Data primer diolah, 2026

Bagian pengujian spesifik tidak langsung pada Tabel 4.9 menunjukkan peran variabel kepuasan siswa (KIS/Z) sebagai mediator antara variabel independen dan kinerja sekolah (KS/Y). Analisis ini menilai besarnya efek mediasi secara khusus pada tiap jalur hubungan. Kriteria signifikansi tetap mengacu pada T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05.

Pembahasan

Pengujian Pengaruh Langsung

Dari hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.7 menampilkan hasil pengujian pengaruh langsung antar variabel penelitian yang dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Nilai Original Sample (O) menunjukkan besarnya koefisien jalur, sedangkan T-statistics dan P-values digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05. Pengaruh KG (X1) terhadap KIS (Z) memiliki koefisien sebesar 0,223 dengan T-statistics 3,176 dan p-value 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan siswa. Artinya, semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, maka tingkat kepuasan siswa juga akan meningkat.

Selanjutnya, KG (X1) terhadap KS (Y) memiliki koefisien sebesar 0,593 dengan T-statistics 7,145 dan p-value 0,000. Ini menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dan signifikan, sehingga kompetensi guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja sekolah. Hubungan KIS (Z) terhadap KS (Y) menunjukkan koefisien negatif sebesar -0,426 dengan T-statistics 2,781 dan p-value 0,006. Meskipun signifikan, arah negatif mengindikasikan bahwa dalam model ini peningkatan kepuasan siswa justru diikuti penurunan kinerja sekolah. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan indikator, kondisi lapangan, atau pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh KOM (X2) terhadap KIS (Z) memiliki koefisien terbesar yaitu 0,747 dengan T-statistics 11,050 dan p-value 0,000. Ini berarti kompensasi berperan sangat kuat dalam meningkatkan kepuasan siswa. Terakhir, KOM (X2) terhadap KS (Y) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,472.

Secara keseluruhan, semua hubungan antar variabel signifikan. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi guru dan kompensasi memiliki peran penting terhadap kepuasan siswa maupun kinerja sekolah.

Pengujian Tidak Langsung

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung KG (X1) terhadap KS (Y) melalui KIS (Z) memiliki koefisien -0,095 dengan T-statistics 2,283 dan p-value 0,023. Artinya, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan, namun arahnya negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan siswa memediasi hubungan kompetensi guru terhadap kinerja sekolah secara negatif, sehingga peningkatan kompetensi guru melalui jalur kepuasan siswa justru diikuti penurunan kinerja sekolah dalam model ini.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung KOM (X2) terhadap KS (Y) melalui KIS (Z)

memiliki koefisien -0,318 dengan T-statistics 2,548 dan p-value 0,011. Hasil ini juga signifikan dan menunjukkan arah negatif. Ini berarti kepuasan siswa memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sekolah, namun efek mediasi yang terjadi menurunkan pengaruh langsungnya. Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan siswa berperan sebagai mediator signifikan, tetapi bersifat mediasi negatif (inconsistent mediation). Kondisi ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi siswa, ketidaksesuaian indikator, atau adanya faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja sekolah.

Pengujian Spesifik Tidak Langsung

Hasil menunjukkan bahwa jalur KG (X1) → KIS (Z) → KS (Y) memiliki koefisien -0,095 dengan T-statistics 2,283 dan p-value 0,023. Ini berarti pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja sekolah melalui kepuasan siswa signifikan, namun arahnya negatif. Artinya, meskipun kompetensi guru meningkatkan kepuasan siswa, peningkatan tersebut dalam model ini justru berkaitan dengan penurunan kinerja sekolah.

Jalur KOM (X2) → KIS (Z) → KS (Y) memiliki koefisien -0,318 dengan T-statistics 2,548 dan p-value 0,011. Hasil ini juga signifikan dan menunjukkan arah negatif, sehingga kepuasan siswa memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sekolah secara tidak searah. Secara keseluruhan, kepuasan siswa terbukti sebagai mediator signifikan, namun termasuk mediasi tidak konsisten karena arah efek tidak langsung berlawanan dengan sebagian pengaruh langsung. Hal ini bisa dipengaruhi faktor kontekstual sekolah atau indikator pengukuran.

KESIMPULAN

Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan siswa, dengan koefisien sebesar 0,223, nilai T-statistik sebesar 3,176 (>1,96), dan P-value sebesar 0,002 (<0,05). Kompetensi guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah, dengan koefisien sebesar 0,593, nilai T-statistik sebesar 7,145, dan P-value sebesar 0,000. Pengaruh ini tergolong kuat, yang menunjukkan bahwa kualitas guru sangat menentukan keberhasilan sekolah. Kepuasan siswa menunjukkan pengaruh yang signifikan tetapi negatif terhadap kinerja sekolah, dengan koefisien sebesar -0,426, nilai T-statistik sebesar 2,781, dan P-value sebesar 0,006. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan siswa dalam model ini justru diikuti oleh penurunan kinerja sekolah.

Kompensasi memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan siswa, dengan koefisien sebesar 0,747, nilai T-statistik sebesar 11,050, dan P-value sebesar 0,000. Ini merupakan pengaruh terkuat dalam model penelitian. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sekolah, dengan koefisien sebesar 0,472, nilai T-statistik sebesar 3,257, dan P-value sebesar 0,001. Guru yang memperoleh kompensasi yang memadai menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan reputasi sekolah.

Pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja sekolah melalui kepuasan siswa bersifat signifikan namun negatif, dengan koefisien sebesar -0,095, nilai T-statistik sebesar 2,283, dan P-value sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan adanya mediasi yang tidak konsisten. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja sekolah melalui kepuasan siswa juga signifikan namun negatif, dengan koefisien sebesar -0,318, nilai T-statistik sebesar 2,548, dan P-value sebesar 0,011..

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, S. N., & Harianto, E. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru dan Reputasi Sekolah Terhadap Kepuasan Siswa Melalui Retensi Siswa SMK Negeri 10 Surabaya. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(3), 1424.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*.

- London: Kogan
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawan, Y. F., Hikmah, N., Ansori, A., et al. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2010). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Depdiknas. (2004). *Standar Penilaian Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya, I Gde Adnyana dan Utama, I Wayan Mudiarta, (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Universitas Udayana-Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vo. 6, No.2.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gijoh, Rienly, (2013). Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Perilisan Hasil PISA 2022*.
- Kotler, P. (2000). *Marketing Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research. *Educational Administration Quarterly*.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation*. New York: McGraw-Hill.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John N. et.al. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.
- OECD. (2023). *PISA 2022 Results*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2022). *Programme for International Student Assessment (PISA) Reports*.
- Oliver, R. L. (1997). *Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer*. New York: McGraw-Hill.

- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rina Hastari. (2022). Hubungan Kompetensi Guru dan Kepuasan Siswa dalam Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, 10(1), 81–98.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2012). *Total quality management in education*. London: Routledge.
- Sammons, P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools*. London: OFSTED
- Sasmi, Putri Wulan., Liana Lie. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru . (2025). *Jurnal Niara*, 17(3), 119- 130.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa—Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno, H. B. (2016). *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.