

Pengaruh Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Staf Melalui Kepuasan Kerja di PPTQ Al-Imam Ashim Makassar

Muhammad Qadri Al-Fathsi¹, Erma²

¹²Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

¹qadrialfathsi@gmail.com, ²ermamrsn@gmail.com

Abstract (English)

This study aims to analyze the effect of educational background suitability on staff performance through job satisfaction at Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 64 staff members, all of whom were selected as the sample using a total sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using IBM SPSS 27 through validity testing, reliability testing, regression analysis, and the Sobel test. The results showed that educational background suitability had a positive and significant effect on job satisfaction, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.565. Job satisfaction also had a positive and significant effect on staff performance, with a significance value of 0.000 and a regression coefficient of 0.432. However, educational background suitability did not have a significant direct effect on staff performance, with a significance value of 0.084. The Sobel test indicated that job satisfaction significantly mediated the effect of educational background suitability on staff performance, with a Z-value of 3.81 and a significance value of 0.00014. These findings indicate that improving staff performance is more effectively achieved through enhancing job satisfaction influenced by the suitability of educational background.

Article History

Submitted: 30 June 2026

Accepted: 9 July 2026

Published: 10 July 2026

Key Words

educational background suitability, job satisfaction, staff performance, mediation, Islamic boarding school.

Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf melalui kepuasan kerja di Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Populasi penelitian berjumlah 64 staf dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS 27 melalui uji validitas, reliabilitas, analisis regresi, serta uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,565. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,432. Namun, kesesuaian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja staf dengan nilai signifikansi 0,084. Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf dengan nilai Z sebesar 3,81 dan signifikansi 0,00014. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja staf lebih efektif dicapai melalui peningkatan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kesesuaian latar belakang pendidikan.

Sejarah Artikel

Submitted: 30 June 2026

Accepted: 9 July 2026

Published: 10 July 2026

Kata Kunci

kesesuaian latar belakang pendidikan, kepuasan kerja, kinerja staf, pondok pesantren.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam seperti pondok pesantren. Keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia,

penempatan individu sesuai kompetensi dan bidang keahliannya dikenal dengan prinsip *the right man on the right place* (Flippo, 1984). Prinsip tersebut menekankan bahwa kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan kerja, serta kinerja individu dalam organisasi.

Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan atau *person-job fit* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kualitas kinerja pegawai. Individu yang bekerja sesuai dengan bidang kompetensinya cenderung lebih mudah memahami tugas, memiliki tingkat kenyamanan kerja yang lebih tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Dessler, 2017). Selain itu, kesesuaian tersebut juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena individu merasa kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan secara maksimal dalam pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang dirasakan. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan motivasi dan kualitas kinerja pegawai.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Husaini dan Utama (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan memiliki fungsi strategis dalam menciptakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional serta mampu meningkatkan mutu organisasi pendidikan. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen organisasi (Idris, Hasyim, & Haji, 2024). Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas dan kesesuaian kompetensi pegawai menjadi bagian penting dalam menciptakan organisasi pendidikan yang efektif dan produktif.

Perkembangan manajemen pendidikan modern juga menuntut lembaga pendidikan untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan kebutuhan sumber daya manusia yang semakin kompleks. Pada era Society 5.0, manajemen pendidikan tidak hanya berfokus pada efektivitas administrasi, tetapi juga pada penguatan kualitas sumber daya manusia, kemampuan adaptasi, serta pengembangan kompetensi tenaga pendidikan secara berkelanjutan (Khoiriah, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian Ikfi, Abidin, dan Zuhroh (2024) menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Karangasem. Penelitian Rahayu, Rosita, dan Wilian (2025) juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi motivasi kerja. Selain itu, Nurhayani (2024) menyatakan bahwa kesesuaian jurusan dan latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu. Penelitian Alparizi dan Gopar (2024) juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan performa kerja karyawan perusahaan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai. Puspitawati dan Riana (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kualitas layanan pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Nugroho dan Widodo (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian Sappaile, Riyanto, dan Pramono (2022) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya inkonsistensi temuan. Agustina, Yusnita, dan Oktaviani (2023) menemukan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengalaman kerja justru menjadi faktor dominan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kesesuaian latar belakang pendidikan dan kinerja masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan lembaga formal maupun perusahaan umum.

Lingkungan pondok pesantren memiliki nilai khas seperti keikhlasan, pengabdian (*khidmat*), loyalitas kepada pimpinan, dan orientasi spiritual dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut memungkinkan staf tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun pekerjaan yang dijalankan tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan formalnya. Kondisi ini ditemukan di Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar, di mana beberapa staf, khususnya alumni yang mengabdikan, ditempatkan pada bidang kerja yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensi akademiknya. Namun demikian, sebagian staf tetap mampu menjalankan tugas dengan baik karena adanya pengalaman kerja, loyalitas, motivasi pengabdian, dan keterikatan emosional terhadap lembaga. Hal tersebut sejalan dengan penelitian mengenai keterikatan kerja guru yang menunjukkan bahwa loyalitas dan keterlibatan kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan performa kerja tenaga pendidikan.

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf di lingkungan pesantren masih terbatas. Penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada lembaga formal, perusahaan, atau instansi pemerintahan dibandingkan lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki budaya organisasi khas berbasis religiusitas dan pengabdian. Selain itu, sebagian besar penelitian hanya menguji pengaruh langsung antara latar belakang pendidikan dan kinerja tanpa melibatkan variabel mediasi. Sampai saat ini, belum banyak penelitian yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesesuaian latar belakang pendidikan dan kinerja staf pada lembaga pendidikan Islam. Hal ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme peningkatan kinerja staf dalam konteks budaya organisasi pesantren.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf melalui kepuasan kerja di Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *person-job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja pada lembaga pendidikan Islam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola pesantren dalam melakukan penempatan staf secara lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Adapun penelitian eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar, khususnya pada Kampus 2 yang meliputi unit MTs, MA, dan bagian

yayasan/kepondokan. Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2026 selama proses pengumpulan data hingga analisis hasil penelitian.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar yang berjumlah 64 orang. Karena jumlah populasi relatif sedikit, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian sebanyak 64 responden.

Prosedur

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah penyusunan instrumen penelitian berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan. Tahap kedua dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden penelitian. Tahap ketiga adalah pengumpulan dan pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 27. Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Setelah instrumen dinyatakan layak, dilakukan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, dan uji mediasi menggunakan Sobel Test. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa profil lembaga, jumlah staf, serta dokumen lain yang mendukung penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Variabel kesesuaian latar belakang pendidikan diukur melalui indikator kesesuaian pendidikan formal dengan pekerjaan, kesesuaian kompetensi dengan tugas, kemudahan memahami pekerjaan, relevansi keahlian dengan jabatan, dan kemampuan menerapkan ilmu dalam pekerjaan. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, pembagian tugas, penghargaan, dan hubungan kerja. Adapun variabel kinerja staf diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan disiplin kerja.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 27. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear. Regresi jalur pertama digunakan untuk menguji pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan regresi jalur kedua digunakan untuk menguji pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf. Selain itu, penelitian ini juga

menggunakan uji Sobel untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesesuaian latar belakang pendidikan dan kinerja staf. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai *r hitung* dan *r tabel*. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 64 orang, diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,246 pada taraf signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* > *r tabel* dan nilai signifikansi < 0,05.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kesesuaian latar belakang pendidikan, kepuasan kerja, dan kinerja staf memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,246 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas instrumen merupakan bagian penting dalam penelitian kuantitatif karena menentukan ketepatan alat ukur dalam menggambarkan variabel penelitian (Iba & Wardhana, 2024).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan	0,952	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,962	Reliabel
Kinerja Staf	0,934	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian kuantitatif (Subhaktiyasa, 2024).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Diviation
Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan	64	15	75	59,27	11,492
Kepuasan Kerja	64	30	75	60,03	10,536
Kinerja Staf	64	45	75	62,48	8,114

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel kinerja staf memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 62,48. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum staf Pondok Pesantren Tahfizul Qur'an Al-Imam Ashim memiliki tingkat kinerja yang cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan ketentuan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Pengujian	Sig.
Kolmogorov-Smirnov	0,200
Shapiro-Wilk	0,059

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,059, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kesesuaian latar belakang pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,645 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,221. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan	0,620	1,613
Kepuasan Kerja	0,620	1,613

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi

Regresi Jalur Pertama

Analisis regresi jalur pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kepuasan kerja staf.

Tabel 5. Hasil Regresi Jalur Pertama

Variabel	Koefisiensi Regresi	Sig.
Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan - Kepuasan Kerja	0,565	0,000

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,565 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kesesuaian latar belakang pendidikan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,565 satuan.

Koefisien determinasi pada jalur pertama menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,380 atau 38,0%. Hal ini berarti variabel kesesuaian latar belakang pendidikan mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 38,0%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Regresi Jalur Kedua

Analisis regresi jalur kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf.

Tabel 6. Hasil Regresi Jalur Kedua

Variabel	Koefisiensi Regresi	Sig.
Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan - Kinerja	0,143	0,084
Kepuasan Kerja - Kinerja	0,432	0,000

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, kesesuaian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,084 > 0,05$.

Koefisien determinasi pada jalur kedua menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,496 atau 49,6%. Hal ini berarti variabel kesesuaian latar belakang pendidikan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja staf sebesar 49,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Mediasi (Sobel Test)

Uji Sobel dilakukan untuk mengetahui pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf.

Tabel 7. Hasil Uji Sobel

Keterangan	Nilai
Koefisien a	0,565
Standard Error a	0,092
Koefisien b	0,432
Standard Error b	0,089
Nilai Z Sobel	3,81
Signifikansi	0,00014

Berdasarkan hasil uji Sobel diperoleh nilai Z hitung sebesar $3,81 > 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf. Karena

pengaruh langsung kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah *full mediation* atau mediasi penuh.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Kesesuaian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf sehingga hipotesis kedua ditolak.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Kepuasan kerja menjadi mediator pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf sehingga hipotesis keempat diterima

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sesuai bidang pendidikan staf dengan pekerjaan yang dijalankan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kesesuaian tersebut membuat staf lebih memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kaur dan Kang (2021) serta Hartini (2023) yang menyatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan juga berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan pendidikan. Husaini dan Utama (2021) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada institusi pendidikan harus memperhatikan kesesuaian kompetensi agar mampu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan. Selain itu, penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja pegawai dan efektivitas organisasi pendidikan (Muliyani & Muhammad, 2025).

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja staf tidak hanya dipengaruhi oleh kesesuaian pendidikan formal, tetapi juga oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi, loyalitas, kemampuan adaptasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Agustina, Yusnita, dan Oktaviani (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan latar belakang pendidikan.

Pada lingkungan pesantren, nilai pengabdian dan loyalitas menjadi faktor penting yang memungkinkan staf tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun pekerjaan yang dijalankan tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang pendidikannya. Kondisi ini sejalan dengan penelitian mengenai kepemimpinan pendidikan dan budaya organisasi sekolah yang menekankan bahwa loyalitas, keterikatan emosional, dan komitmen terhadap lembaga memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja tenaga pendidikan. Selain itu, penelitian tentang keterampilan manajerial kepala sekolah juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan performa tenaga pendidikan meskipun terdapat keterbatasan kompetensi formal tertentu.

Dalam organisasi pendidikan berbasis religius seperti pesantren, kualitas hubungan interpersonal, komunikasi, dan pendekatan kekeluargaan turut memengaruhi kenyamanan

kerja dan loyalitas staf. Penelitian mengenai efektivitas *women leadership* dalam pendidikan menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif, kekeluargaan, dan suportif mampu meningkatkan motivasi serta kualitas kerja tenaga pendidikan (Tsany, 2022).

Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Staf yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, tanggung jawab, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini memperkuat penelitian Sappaile, Riyanto, dan Pramono (2022) serta Nugroho dan Widodo (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Penelitian lain yang membahas keterikatan kerja guru SMK juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki hubungan erat dengan peningkatan kualitas performa tenaga pendidik. Semakin tinggi kenyamanan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kontribusi kerja yang diberikan kepada organisasi. Hal tersebut memperkuat bahwa aspek psikologis dan emosional pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi pendidikan.

Kepuasan kerja pada lembaga pendidikan tidak hanya dipengaruhi faktor material, tetapi juga lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang suportif, dan budaya organisasi yang harmonis. Hal tersebut sejalan dengan penelitian mengenai kepemimpinan pendidikan yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang religius dan profesional mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan kualitas performa tenaga pendidikan (Uskuniyah, 2025).

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja staf tidak terjadi secara langsung melalui kesesuaian pendidikan, tetapi melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi mekanisme penting dalam menjembatani hubungan antara kesesuaian latar belakang pendidikan dan kinerja staf di Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar.

Temuan ini memperlihatkan bahwa pada organisasi berbasis pendidikan Islam, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material dan administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai religiusitas, pengabdian, hubungan sosial, dan kenyamanan lingkungan kerja. Hal tersebut memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi pesantren memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan organisasi formal lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja staf di lingkungan pesantren tidak cukup hanya melalui penyesuaian kompetensi formal, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas staf terhadap lembaga.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf melalui kepuasan kerja di Pondok Pesantren Tahfizhul Qur'an Al-Imam Ashim Makassar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staf. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai latar belakang pendidikan staf dengan pekerjaan yang dijalankan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kesesuaian tersebut membantu staf memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih baik sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja.
2. Kesesuaian latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja staf di lingkungan pondok pesantren tidak hanya ditentukan oleh kesesuaian pendidikan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, loyalitas, kemampuan adaptasi, motivasi, dan nilai pengabdian dalam lingkungan pesantren.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki staf, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mendorong meningkatnya semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan motivasi dalam melaksanakan tugas.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kesesuaian latar belakang pendidikan terhadap kinerja lebih efektif terjadi melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara kesesuaian latar belakang pendidikan dan kinerja staf.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelola pondok pesantren perlu memperhatikan kesesuaian penempatan staf dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki guna meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kinerja staf. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau pengalaman kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja staf di lingkungan pesantren.

Daftar Pustaka

- Agustina, S. T., Yusnita, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Creative Business*, 1(2).
- Alparizi, A. S., & Gopar, I. A. (2024). Pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Recta Giri Indah. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Hartini. (2023). Pengaruh *person-job fit* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45–57.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Uji validitas dan uji reliabilitas pada data penelitian kuantitatif. Eureka Media Aksara.
- Idris, I., Hasyim, A. W., & Haji, S. A. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2).
- Ikfi, S., Abidin, M., & Zuhroh, N. (2024). Pengaruh usia dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru Ponpes Karangasem. *Jurnal Idaarah*, 8(2).
- Kaur, R., & Kang, L. S. (2021). Person-job fit, job satisfaction and employee performance: Evidence from service sector organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4), 987–1003.
- Khoiriah, S. U., Lubis, L. K. L. U., & Anas, D. K. N. (2023). Analisis perkembangan sistem manajemen pendidikan di era society 5.0. *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 2(2), 117–132.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muliyani, F., & Muhammad, R. F. (2025). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai PT Pupuk Kujang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1).

- Nugroho, A., & Widodo, S. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(3), 201–214.
- Nurhayani. (2024). *Pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian jurusan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kota Palu* (Diploma thesis, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu).
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Rahayu, E. T., Rosita, S., & Wilian, R. (2025). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sappaile, B. I., Riyanto, & Pramono, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 134–145.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Journal of Education Research*, 5(4).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tsany, A. S., & Setiawan, A. C. (2022). Efektivitas gaya kepemimpinan “women leadership” dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(3), 539–550.
- Uskuniyah, S. H., Putra, M. I. S., & Makmun, M. (2025). Analisis kuantitatif pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya religius di sekolah. *Jurnal Panrita*, 6(1).