EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PENGEMBANGAN PROFESI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN SERANG

Ipah Afifah Muftalifah[1*], M. Syadeli Hanafi[2], Tito Parta Wibowo[3]
[1,2,3] Universitas Bina Bangsa, Serang City
e-mail: ipahafifah17@gmail.com

Diterima: *14/10/2026*; Direvisi: *20/10/2026*; Diterbitkan: *4/11/2026*

ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan dasar sangat bergantung pada optimalisasi kinerja guru yang didukung oleh tata kelola kelembagaan dan profesionalisme yang berkelanjutan. Keterbatasan sarana serta tingginya beban administratif di tingkat sekolah dasar sering kali menjadi kendala bagi guru dalam mempertahankan kinerja optimal di kelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pengembangan profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori. Populasi penelitian mencakup 6.404 guru dari 707 sekolah dasar negeri di Kabupaten Serang, dengan sampel sebanyak 376 guru yang dipilih melalui teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala *Likert* dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 9{,}050; p = 0{,}000; \beta = 0{,}428$). Pengembangan profesi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 5{,}211; p = 0{,}000; \beta = 0{,}228$). Sebaliknya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t = 0{,}231; p = 0{,}817$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 69{,}378; p = 0{,}000$) dengan nilai *R-square* sebesar 0,359. Temuan ini menegaskan pentingnya memperkuat dukungan organisasi dan memfasilitasi pengembangan profesi guru secara berkesinambungan.

Kata Kunci: *Dukungan organisasi, kepuasan kerja, kinerja guru, pengembangan profesi, sekolah dasar.*

ABSTRACT

Improving the quality of elementary education relies heavily on optimizing teacher performance, which requires sustainable institutional support and professional development. Limited educational facilities and heavy administrative burdens frequently hinder teachers from maintaining optimal performance in the classroom. This study aims to analyze the influence of organizational support, professional development, and job satisfaction on the performance of public elementary school teachers in Serang Regency. The study employs a quantitative approach using an explanatory design. The population consists of 6,404 teachers across 707 public elementary schools in Serang Regency, with a sample of 376 teachers selected via stratified random sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression. The results indicate that organizational support has a positive and significant effect on teacher performance ($t = 9.050; p = 0.000; \beta = 0.428$). Professional development also exhibits a positive and significant effect on teacher performance ($t = 5.211; p = 0.000; \beta = 0.228$). Conversely, job satisfaction does not have a significant effect on teacher performance ($t = 0.231; p = 0.817$).

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

Simultaneously, the three variables significantly influence teacher performance ($F = 69.378; p = 0.000$) with an R-square value of 0.359. These findings underscore the strategic importance of reinforcing organizational support and professional development programs continuously.
Keywords: *Elementary school, job satisfaction, organizational support, professional development, teacher performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, pembentukan karakter, pengembangan keterampilan, serta peningkatan kemampuan adaptif individu terhadap perubahan zaman (Mahendra et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan secara konsisten menjadi salah satu prioritas utama dalam agenda pembangunan nasional (Agustian et al., 2025). Namun, kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan nyata, khususnya pada capaian literasi dan numerasi peserta didik yang belum merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh regulasi makro pada tingkat pusat, melainkan sangat bergantung pada kualitas interaksi pembelajaran di tingkat satuan pendidikan (Iswandi et al., 2021).

Pada jenjang pendidikan dasar, guru menempati posisi sentral dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar yang mentransfer materi, tetapi juga menjadi fasilitator pembentukan karakter, moral, dan kemandirian berpikir peserta didik (Ani, 2025; Basyori, 2025). Pelaksanaan peran tersebut secara optimal menuntut kinerja profesional yang terstandar. Kinerja guru merefleksikan kecakapan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, mengelola dinamika kelas, mengevaluasi hasil belajar, serta membangun relasi pedagogis yang positif (Marheni et al., 2025; Muhadi et al., 2025). Dengan demikian, mutu pembelajaran di sekolah dasar sangat ditentukan oleh kinerja nyata yang ditampilkan guru setiap hari.

Kendati memegang peran kunci, kinerja guru di lapangan sering kali terhambat oleh berbagai persoalan struktural. Beban kerja administratif yang berlebih, keterbatasan fasilitas pendukung, serta kesempatan pelatihan yang belum merata kerap menurunkan efektivitas pengajaran guru di kelas (Dawous et al., 2024; Meyvita et al., 2025). Persoalan serupa terjadi di Kabupaten Serang, yang ditandai dengan disparitas fasilitas antarsekolah dan kesenjangan kompetensi antarwilayah kecamatan (Widiansyah et al., 2025). Sebagian guru sekolah dasar negeri masih mengeluhkan minimnya fasilitas teknologi dan keterbatasan pendampingan manajemen sekolah. Situasi ini mengindikasikan perlunya perbaikan tata kelola lingkungan kerja agar guru termotivasi memberikan kinerja terbaiknya.

Salah satu determinan penting yang memengaruhi kinerja pendidik adalah dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Dukungan organisasi mencerminkan persepsi guru mengenai sejauh mana pihak sekolah menghargai kontribusi kerja dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Morales & Nebria, 2026). Bentuk dukungan ini dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, penyediaan sarana mengajar yang layak, pemberian apresiasi atas prestasi, serta iklim kerja yang aman (Kurtessis et al., 2017). Mengacu pada *social exchange theory*, individu yang menerima perlakuan suportif dari organisasi akan meresponsnya secara positif melalui komitmen dan dedikasi kerja yang lebih tinggi (Hariani & Yusuf, 2026; Retnowati & Novandalina, 2026). Sayangnya, implementasi dukungan organisasi pada beberapa sekolah dasar negeri di daerah masih menghadapi keterbatasan anggaran dan birokrasi.

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

Faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah program pengembangan profesi guru secara berkelanjutan (*teacher professional development*). Pengembangan profesi merupakan wahana sistematis untuk memperbarui wawasan keilmuan, mengasah kemahiran pedagogis, serta memperkuat kompetensi sosial guru sesuai tuntutan kurikulum (Visscher et al., 2025). Kegiatan ini dapat diwujudkan melalui lokakarya kurikulum, pelatihan media digital, seminar ilmiah, maupun forum kelompok kerja guru (Meyvita et al., 2025). Di Kabupaten Serang, akses terhadap kegiatan pengembangan profesi belum terdistribusi secara merata bagi seluruh guru sekolah dasar negeri. Ketiadaan tindak lanjut pendampingan pascapelatihan menyebabkan materi yang dipelajari belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam praktik pembelajaran di ruang kelas.

Selain dukungan kelembagaan dan pengembangan kompetensi, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dipandang sebagai kondisi afektif internal yang memengaruhi perilaku kerja guru. Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi emosional positif individu terhadap tugas, iklim sekolah, relasi rekan sejawat, dan kompensasi yang diterima (Li et al., 2025). Guru yang merasa puas dengan profesinya diharapkan menunjukkan antusiasme, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam mengajar (Riyadi, 2022). Meski demikian, literatur psikologi organisasi menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individu tidak selalu berjalan linier secara langsung (Chun et al., 2019). Penelitian empiris terdahulu masih menunjukkan temuan yang bervariasi mengenai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diuji kembali secara terpadu. Beberapa studi membuktikan bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Li et al., 2025; Morales & Nebria, 2026), sedangkan studi lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan pada konteks institusi tertentu (Chun et al., 2019). Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan antara dukungan organisasi, pengembangan profesi, dan kepuasan kerja pada populasi guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Serang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial dan simultan dari dukungan organisasi, pengembangan profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Serang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi Dinas Pendidikan dan kepala sekolah dalam merancang kebijakan pembinaan guru berbasis bukti empiris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (*explanatory research*) guna menguji hipotesis hubungan kausal antarvariabel yang diteliti. Data numerik diperoleh dari pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator yang dianalisis secara statistik inferensial (Adil et al., 2023). Penelitian ini menjelaskan arah dan besaran pengaruh variabel independen yang terdiri atas dukungan organisasi (X_1), pengembangan profesi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Desain eksplanatori memungkinkan peneliti menguji kontribusi masing-masing prediktor secara terpisah maupun bersama-sama.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Serang, Provinsi Banten, yang berstatus aktif mengajar. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kabupaten Serang, terdapat 707 sekolah dasar negeri dengan total 6.404 guru yang tersebar di 29 kecamatan. Besaran populasi tersebut menjadi dasar penentuan sampel representatif agar generalisasi kesimpulan memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Menggunakan rumus Slovin

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

dengan batas toleransi kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 376 guru.

Teknik penarikan sampel menerapkan *stratified random sampling* dengan membagi wilayah 29 kecamatan sebagai strata geografis. Jumlah sampel guru dialokasikan secara proporsional berdasarkan kepadatan populasi guru di setiap kecamatan yang terpilih. Melalui teknik ini, sebanyak 376 guru dari 48 sekolah dasar negeri berhasil dihimpun sebagai responden penelitian yang representatif. Pengambilan sampel bertingkat ini memastikan bahwa karakteristik guru dari wilayah perkotaan maupun perdesaan terwakili secara seimbang di dalam data penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala *Likert* lima poin yang mengukur instrumen dukungan organisasi, pengembangan profesi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Seluruh butir instrumen telah dinyatakan valid berdasarkan uji validitas isi dan korelasi *product moment* ($r > 0{,}30$) serta reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,80. Kuesioner disebarkan secara terstruktur kepada 376 responden dengan pendampingan langsung untuk menjaga tingkat pengembalian data. Data yang terkumpul diolah menggunakan program SPSS versi 25 melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan profil demografis responden serta sebaran skor empiris dari setiap variabel penelitian. Karakteristik 376 responden menunjukkan bahwa mayoritas guru berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 270 orang (71,8%), sedangkan guru laki-laki berjumlah 106 orang (28,2%). Dilihat dari kelompok usia, sebanyak 142 guru (37,8%) berusia 25–35 tahun, 165 guru (43,9%) berusia 36–48 tahun, dan 69 guru (18,3%) berusia di atas 49 tahun. Pengukuran nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*) disajikan untuk memetakan capaian persepsi guru terhadap variabel yang diukur. Rangkuman profil demografis dan statistik deskriptif variabel penelitian disajikan secara sistematis pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden dan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian ($N = 376$)

Karakteristik / Variabel	Kategori / Parameter	Frekuensi (n) / Nilai	Persentase (%) / Satuan
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	28,2%
	Perempuan	270	71,8%
Kelompok Usia	25–35 tahun	142	37,8%
	36–48 tahun	165	43,9%
	≥ 49 tahun	69	18,3%
Dukungan Organisasi (X_1)	Min – Maks	22 – 110	Skor
	Mean ± *SD*	75,01 ± 20,175	Kategori Cukup Baik
Pengembangan Profesi (X_2)	Min – Maks	28 – 135	Skor
	Mean ± *SD*	96,51 ± 24,195	Kategori Baik
Kepuasan Kerja (X_3)	Min – Maks	18 – 90	Skor
	Mean ± *SD*	59,64 ± 16,561	Kategori Cukup Baik
Kinerja Guru (Y)	Min – Maks	17 – 85	Skor

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

	Mean $\pm$ *SD*	$61{,}90 \pm 15{,}171$ Kategori Baik

Sumber: Data Primer Diolah (2026).

Berdasarkan data yang dipaparkan pada Tabel 1, rata-rata skor variabel kinerja guru mencapai 61,90 ($SD = 15{,}171$) yang mencerminkan capaian kinerja pada kategori baik. Variabel pengembangan profesi pada Tabel 1 mencatatkan rata-rata tertinggi sebesar 96,51 ($SD = 24{,}195$), menunjukkan tingginya keikutsertaan guru dalam kegiatan pembinaan kompetensi. Sementara itu, dukungan organisasi dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 75,01 dan 59,64. Sebaran data pada Tabel 1 membuktikan bahwa seluruh variabel memiliki variasi jawaban yang wajar tanpa adanya nilai ekstrem yang mengganggu distribusi data.

Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi (data berdistribusi normal, bebas multikolinearitas dengan nilai VIF < 10, dan tidak terjadi heteroskedastisitas), pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh parsial melalui uji t, pengaruh simultan melalui uji F, serta kapasitas penjelas model melalui koefisien determinasi (R^2). Kriteria signifikansi ditetapkan pada taraf nyata $\alpha = 0{,}05$. Rangkuman hasil estimasi koefisien regresi, uji signifikansi parsial, dan uji simultan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji *t*, Uji *F*, dan Koefisien Determinasi

Model Regresi	**Koefisien Regresi (B)**	**Std. Error**	**Standardized Beta (β)**	**t-hitung**	**Nilai Sig. (p)**	**Kesimpulan**
(Konstanta)	12,415	3,124	-	3,974	0,000	Signifikan
Dukungan Organisasi (X_1)	0,322	0,036	0,428	9,050	0,000	Signifikan
Pengembangan Profesi (X_2)	0,163	0,031	0,228	5,211	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_3)	0,010	0,043	0,011	0,231	0,817	Tidak Signifikan
Uji Kelayakan Model	**Nilai Statistik**	**Nilai Sig. (p)**	**Keterangan**			
R	0,599	-	Korelasi Kuat			
***R-Square* (R^2)**	0,359	-	Kontribusi 35,9%			
Adjusted R-Square	0,354	-	Model Fit			
***F*-hitung**	69,378	0,000	Simultan Signifikan			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 25 (2026); Variabel Dependen: Kinerja Guru (Y).

Hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 2 membuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 9{,}050; p = 0{,}000$). Variabel pengembangan profesi pada Tabel 2 juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 5{,}211; p = 0{,}000$). Sebaliknya, kepuasan kerja pada Tabel 2 terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t = 0{,}231$ dan signifikansi $p = 0{,}817$ ($p > 0{,}05$). Secara simultan, nilai F-hitung sebesar 69,378 ($p = 0{,}000$) pada Tabel 2 mengonfirmasi bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

memengaruhi kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Serang. Nilai R^2 sebesar 0,359 menunjukkan bahwa sebesar 35,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh model ini, sedangkan 64,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Temuan empiris penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi merupakan prediktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Serang ($\beta = 0{,}428; t = 9{,}050; p = 0{,}000$). Guru yang merasa didukung oleh manajemen sekolah melalui penyediaan sarana mengajar, apresiasi kerja, dan komunikasi kepemimpinan yang transparan terbukti menunjukkan kinerja pedagogis yang lebih prima. Temuan ini sangat selaras dengan prinsip *social exchange theory* dan *organizational support theory* yang menegaskan bahwa kepedulian institusi akan dibalas oleh pekerja dengan peningkatan dedikasi profesional (Kurtessis et al., 2017; Retnowati & Novandalina, 2026). Hasil riset ini memperkuat kesimpulan empiris Morales dan Nebria (2026) serta Li et al. (2025) yang menemukan hubungan positif yang sangat kokoh antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja guru sekolah dasar. Penciptaan iklim kerja sekolah yang kondusif terbukti menjadi faktor penggerak utama bagi guru untuk memberikan pengajaran bermutu di kelas.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pengembangan profesi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0{,}228; t = 5{,}211; p = 0{,}000$). Partisipasi aktif dalam pelatihan kurikulum, lokakarya media digital, dan komunitas belajar terbukti memperbarui wawasan keilmuan serta mengasah keterampilan mengajar guru secara nyata. Temuan ini sejalan dengan meta-analisis Visscher et al. (2025) terhadap 128 studi yang membuktikan bahwa program pengembangan profesi berbasis pendampingan dan kerja sama berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Temuan ini turut mendukung kajian Meyvita et al. (2025) dan Widiansyah et al. (2025) yang menyatakan bahwa penguasaan kompetensi pedagogis dan profesional baru dapat diwujudkan apabila guru diberikan akses pelatihan yang relevan. Oleh karena itu, investasi pada program pengembangan profesi guru sekolah dasar menjadi pilar mutlak dalam meningkatkan mutu hasil belajar siswa.

Sebaliknya, temuan penelitian ini menyingkapkan fakta bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t = 0{,}231; p = 0{,}817$). Hasil ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan emosional yang dirasakan guru tidak secara otomatis menentukan kualitas kinerja pembelajaran mereka di sekolah dasar. Karakteristik profesi pendidik yang sarat dengan tanggung jawab moral terhadap masa depan peserta didik membuat guru tetap berupaya mengajar secara optimal meski merasa kurang puas terhadap kompensasi atau fasilitas kerja. Fenomena diskoneksi ini sejalan dengan temuan Chun et al. (2019) yang menjelaskan bahwa relasi antara kepuasan kerja dan kinerja institusi pendidikan sering kali bersifat kompleks dan tidak selalu berbanding lurus. Bagi guru sekolah dasar negeri, panggilan jiwa profesionalisme dan kepatuhan administratif pada standar kurikulum menjadi pemandu utama perilaku kerja, melampaui perasaan puas secara individual.

Secara simultan, dukungan organisasi, pengembangan profesi, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 69{,}378; p = 0{,}000$). Besaran koefisien determinasi ($R^2 = 0{,}359$) mengindikasikan bahwa perbaikan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kabupaten Serang dapat dicapai secara efektif melalui integrasi faktor struktural kelembagaan dan pembinaan kompetensi. Penguatan dukungan organisasi menyediakan infrastruktur pendukung yang memadai, sedangkan program pengembangan profesi membekali guru dengan kemahiran teknis yang kontekstual. Meskipun kepuasan kerja tidak signifikan secara parsial, variabel ini tetap menjadi elemen pembentuk suasana kerja yang harmonis di lingkungan sekolah (Riyadi, 2022). Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Vol. 6, No. 4, Oktober-Desember 2026
e-ISSN : 2807-8659 | p-ISSN : 2807-8829
Online Journal System : https://jurnalp4i.com/index.php/educator

menuntut pendekatan terpadu yang memadukan apresiasi institusional dan pelatihan berkelanjutan.

Implikasi praktis dari temuan ini mengarahkan Dinas Pendidikan Kabupaten Serang dan para kepala sekolah untuk memprioritaskan alokasi sumber daya pada penguatan fasilitas bengkel belajar dan kepemimpinan suportif. Kepala sekolah hendaknya tidak hanya menuntut kepatuhan administratif, melainkan aktif memfasilitasi kebutuhan sarana ajar serta membangun saluran komunikasi yang apresiatif bagi para guru (Dakwah, 2020; Firdaus et al., 2024; Kautsar et al., 2020; Kusumawati, 2025; Musa et al., 2022). Akses kegiatan kelompok kerja guru (KKG) di tingkat gugus kecamatan perlu dibuka seluas-luasnya tanpa diskriminasi masa kerja atau status kepegawaian (Aditiya & Fatonah, 2023; Hanim & Wazir, 2021; Nurbaity et al., 2023; Sofianingtyas, 2023; Wamala et al., 2024). Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup pada wilayah Kabupaten Serang dengan instrumen kuesioner berbasis laporan mandiri (*self-report*). Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah lintas kabupaten/kota serta mengintegrasikan metode observasi kinerja kelas secara longitudinal guna memperdalam pemahaman dinamika kinerja guru.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan organisasi dan pengembangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Serang, baik secara parsial maupun simultan. Dukungan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru, disusul oleh keterlibatan dalam kegiatan pengembangan profesi secara berkelanjutan. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, yang menegaskan bahwa pelaksanaan tugas profesional guru lebih dimotori oleh komitmen moral dan kepatuhan standar kerja. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berkontribusi sebesar 35,9% terhadap variasi kinerja guru sekolah dasar negeri, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Dinas Pendidikan Kabupaten Serang dan para kepala sekolah disarankan untuk memfokuskan kebijakan pada perbaikan tata kelola dukungan organisasi melalui penyediaan fasilitas mengajar yang memadai dan apresiasi kerja yang transparan. Program pengembangan profesi guru berbasis komunitas belajar di tingkat gugus perlu difasilitasi secara berkelanjutan agar relevan dengan kebutuhan pembelajaran di kelas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menguji variabel prediktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan instruksional kepala sekolah, efikasi diri, dan beban kerja administratif. Penelitian lanjutan juga dapat memanfaatkan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) guna menggali dinamika kinerja guru secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik*. Get Press Indonesia.

Aditiya, N., & Fatonah, S. (2023). Upaya mengembangkan kompetensi guru penggerak di sekolah dasar pada Kurikulum Merdeka Belajar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, *13*(2), 108–116. https://doi.org/10.24246/j.js.2023.v13.i2.p108-116

Agustian, K., Afriantoni, A., Agustina, D., & Olyvia, A. (2025). Implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. *Jurnal*

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, *4*(1), 309–317. https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.355

Ani, W. V. (2025). Peranan guru sebagai fasilitator dalam perkembangan peserta didik. *Inklusi: Jurnal Pendidikan Islam dan Filsafat*, *1*(2), 51–60. https://doi.org/10.54069/inklusi.v1i2.112

Basyori, S. I. (2025). Peranan guru sebagai fasilitator dalam dunia pendidikan modern. *Syntax Idea*, *7*(4), 559–564. https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v7i4.3211

Chun, Y. H., Choi, S., & Song, M. (2019). Analyzing the link between job satisfaction and performance in educational institutions. *International Journal of Public Administration*, *42*(9), 707–722. https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1498101

Dakwah, M. (2020). Implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD IT. *Jurnal Varidika*, *32*(2), 40–55. https://doi.org/10.23917/varidika.v32i2.13138

Dawous, G. G., Satori, D., Munir, M., & Suharto, N. (2024). Hotspot stres pada guru sekolah dasar: Analisis faktor-faktor pemicu dan implikasinya terhadap kesejahteraan pendidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, *7*(4), 588–606. https://doi.org/10.17977/um027v7i42024p588

Firdaus, S., Aini, N., Aulia, N., & Sudirman, S. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di SMA Negeri 3 Praya. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *9*(3), 2168–2173. https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2345

Hanim, Z., & Wazir, A. (2021). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan efektivitas kerja guru di SMP Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, *1*(1), 9–15. https://doi.org/10.30872/jimpian.v1i1.458

Hariani, M., & Yusuf, M. (2026). Dukungan organisasi, efikasi diri, dan kinerja: Tinjauan berdasarkan teori pertukaran sosial. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, *5*(1), 677–698. https://doi.org/10.30640/jmma.v5i1.2140

Iswandi, I., Ramadhani, P., Randa, M. G., & Nofrijon, N. (2021). Implementasi, proses kompleks, dan faktor-faktor pelaksanaan kebijakan pendidikan. *Jurnal Menata: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(1), 30–41. https://doi.org/10.31869/menata.v4i1.2709

Kautsar, M. R., Yusrizal, Y., & Bahrun, B. (2020). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru pada MAN 1 Kabupaten Aceh Utara. *Visipena*, *11*(2), 364–376. https://doi.org/10.46244/visipena.v11i2.1216

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Kusumawati, E. A. (2025). Analisis peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi guru. *Jurnal Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, *6*(1), 25–36. https://doi.org/10.22236/jppp.v6i1.18124

Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J., Duan, N., & Qi, Z. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: Exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *16*, Article 1498102. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1498102

Mahendra, Y., Mulyawan, G., & Putri, V. K. (2023). Transformasi pembelajaran sosiologi: Peran keterampilan 4C di abad ke-21 Indonesia. *P2M STKIP Siliwangi*, *10*(2), 120–131. https://doi.org/10.22460/p2m.v10i2.4112

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507

Marheni, W., Lestari, P. W., Sababalat, L., & Novalia, L. (2025). Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif. *Student Scientific Creativity Journal*, *3*(1), 48–56. https://doi.org/10.55606/sscj.v3i1.3890

Meyvita, I., Azizah, A. N., Alya, J., & Agetta, Y. M. (2025). Membangun kompetensi profesional guru sekolah dasar dalam menyambut pendidikan berkualitas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(2), 212–231. https://doi.org/10.23969/jp.v10i02.3411

Morales, N. D. T., & Nebria, E. L. (2026). Organizational support and job performance of public school elementary teachers: The mediating role of work engagement. *European Journal of Education Studies*, *13*(7), 285–305. https://doi.org/10.46827/ejes.v13i7.6772

Muhadi, M., Jarir, J., Khairina, K., Rajuna, R., & Prasetyo, E. (2025). Evaluasi perencanaan desain pembelajaran, pelaksanaan proses kegiatan pembelajaran, dan evaluasi instrumen hasil pembelajaran. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *5*(2), 156–165. https://doi.org/10.56832/edu.v5i2.812

Musa, S., Nurhayati, S., Jabar, R., Sulaimawan, D., & Fauziddin, M. (2022). Upaya dan tantangan kepala sekolah PAUD dalam mengembangkan lembaga dan memotivasi guru untuk mengikuti Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(5), 4239–4254. https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624

Nurbaity, N., Noviyanti, R., & Handayani, Y. (2023). Guru dan problematikanya serta peran organisasi guru (PGRI) Provinsi DKI Jakarta dalam memperjuangkan nasib guru SMA di DKI Jakarta (1998–2015). *Journal on Education*, *5*(2), 1603–1612. https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.795

Retnowati, R., & Novandalina, A. (2026). Transformasi dukungan organisasi menjadi perilaku sukarela melalui keterikatan karyawan. *Solusi*, *24*(3), 394–415. https://doi.org/10.26623/slsi.v24i3.9870

Riyadi, S. (2022). *Peran motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*. Jejak Pustaka.

Sofianingtyas, N. (2023). Pembinaan guru dalam menyusun administrasi pembelajaran melalui Google Drive. *ANTHOR: Education and Learning Journal*, *2*(2), 289–297. https://doi.org/10.31004/anthor.v2i2.132

Visscher, A. J., Dmoshinskaia, N., Pellegrini, M., & Rey-Naizaque, A. (2025). (When) do teacher professional development interventions improve student achievement? A meta-analysis of 128 high-quality studies. *Educational Research Review*, *49*, Article 100742. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2025.100742

Wamala, F. S., Noor, M., & Sutanto, A. (2024). Peran kepala sekolah dan kelompok kerja guru dalam pengelolaan administrasi guru pada implementasi Kurikulum Merdeka di SD Islam Azhar 50 Bandar Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, *4*(2), 110–119. https://doi.org/10.24127/poace.v4i2.5540

Widiansyah, S., Hidayat, S. P., Kamil, S. I., Purba, I. D. L. B., Rahmawati, U., & Khairo, F. M. A. (2025). Kesiapan guru dalam menghadapi tantangan implementasi Kurikulum Merdeka (studi kasus di sekolah menengah atas). *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *2*(1), 334–352. https://doi.org/10.62383/hardik.v2i1.2105

Copyright (c) 2026 EDUCATOR : Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan
https://doi.org/10.51878/educator.v6i4.16507