

The Influence Of Educational Background, Competence, And Work Motivation On Non-Teaching Staff Performance Through Work Engagement

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Non-Guru Melalui *Work Engagement*

Muhammad Saleh¹, Alum Kusumah², Sulistyandari³

Program Studi Magister Manajemen dan Kewirausahaan, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Indonesia^{1,2,3}

batosai.1906@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The performance of non-teaching staff is one of the key factors supporting the effectiveness of educational management. This study aims to examine the influence of educational background, competence, and work motivation on the performance of non-teaching staff through work engagement as a mediating variable in Muhammadiyah schools in Pekanbaru City. A quantitative approach with a causal research design was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 135 non-teaching staff selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The results indicate that educational background, competence, and work motivation have positive and significant effects on both non-teaching staff performance and work engagement. In contrast, work engagement has a significant but negative effect on performance, indicating that the hypothesis predicting a positive relationship is not supported. Furthermore, work engagement significantly mediates the relationships between competence and performance as well as between work motivation and performance; however, the mediation effect is negative, indicating competitive mediation. These findings suggest that efforts to enhance work engagement should be accompanied by proportional workload distribution, organizational support, and a conducive work environment to ensure its positive contribution to improving the performance of non-teaching staff.

Keywords: *educational background; competence; work motivation; work engagement; non-teaching staff performance*

ABSTRAK

Kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru melalui work engagement sebagai variabel mediasi pada sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 135 tenaga kependidikan non-guru yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Sebaliknya, work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dengan arah pengaruh negatif, sehingga hipotesis yang mengharapkan pengaruh positif tidak didukung. Selain itu, work engagement memediasi secara signifikan hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi arah mediasi bersifat negatif (competitive mediation). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan work engagement perlu disertai pengelolaan beban kerja yang proporsional, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja yang kondusif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Work Engagement, Kinerja Tenaga Kependidikan.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, tetapi juga oleh kinerja tenaga kependidikan yang berperan dalam mendukung pelayanan administrasi, pengelolaan data, layanan akademik, serta berbagai aktivitas operasional sekolah. Kinerja tenaga kependidikan yang baik akan mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian tujuan organisasi sekolah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tenaga kependidikan menjadi salah satu fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru sebagai salah satu penyelenggara pendidikan swasta menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi. Perkembangan teknologi informasi, digitalisasi administrasi sekolah, meningkatnya tuntutan akuntabilitas, serta perubahan kebijakan pendidikan menuntut tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang memadai untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, serta keterlibatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki setiap individu.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu maupun organisasi. Putra (2022) menemukan bahwa latar belakang pendidikan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru di SMA Negeri Kota Medan. Selanjutnya, Rahmawati (2021) melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai administrasi sekolah dasar di Jakarta Timur. Penelitian Prasetya dan Wulandari (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Sementara itu, Zahra (2020) menyimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap *work engagement* yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tata usaha sekolah. Anshori (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru di Sekolah Islam Terpadu Pekanbaru. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, dan *work engagement* merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian sebelumnya melaporkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dan mampu memperkuat hubungan antara kompetensi maupun motivasi kerja dengan kinerja pegawai (Prasetya & Wulandari, 2023; Anshori, 2022). Namun, hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda. *Work engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, tetapi dengan arah pengaruh yang negatif. Selain itu, *work engagement* memediasi hubungan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan, namun arah mediasi tersebut juga negatif (*competitive mediation*). Temuan ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak diimbangi dengan pembagian beban kerja yang proporsional, dukungan organisasi, sistem penghargaan yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian *work engagement*, khususnya pada konteks tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola sekolah dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

a. *Human Capital Theory*

Human Capital Theory yang dikemukakan oleh Becker menjelaskan bahwa pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi merupakan bentuk investasi yang mampu meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Individu yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks tenaga kependidikan non-guru, latar belakang pendidikan yang sesuai, kompetensi yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi merupakan modal utama dalam memberikan pelayanan administrasi sekolah yang berkualitas. Oleh karena itu, *Human Capital Theory* menjadi landasan teoritis untuk menjelaskan hubungan antara latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja tenaga kependidikan.

b. *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*

Job Demands–Resources (JD-R) Theory menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Sumber daya pekerjaan, seperti kompetensi, dukungan organisasi, kesempatan pengembangan, serta motivasi kerja, dapat meningkatkan *work engagement*, sedangkan tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai berpotensi menurunkan efektivitas keterlibatan kerja. Oleh karena itu, *work engagement* dipandang sebagai mekanisme psikologis yang dapat menjelaskan bagaimana berbagai faktor individu memengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

c. *Hypothesis Development*

1) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja

Latar belakang pendidikan yang sesuai memberikan bekal pengetahuan dan kemampuan dasar yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Tenaga kependidikan dengan pendidikan yang relevan diharapkan mampu memberikan pelayanan administrasi yang lebih baik sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis berikut.

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Individu dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

4) Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap *Work Engagement*

Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan dapat meningkatkan rasa percaya diri, pemahaman terhadap tugas, dan keterlibatan psikologis individu dalam pekerjaan. Kondisi tersebut diharapkan mampu meningkatkan *work engagement* tenaga kependidikan.

H4: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

5) Pengaruh Kompetensi terhadap *Work Engagement*

Kompetensi yang tinggi membuat individu merasa lebih mampu mengendalikan pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam bekerja. Oleh karena itu kompetensi diperkirakan memiliki hubungan positif dengan *work engagement*.

H5: Kompetensi berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

6) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Work Engagement*

Motivasi kerja mendorong individu untuk mencurahkan energi, perhatian, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar pula kemungkinan individu mengalami *work engagement*.

H6: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

7) Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja

Work engagement menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan penuh (*absorption*) terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki *work engagement* tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

H7: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

8) Peran Mediasi *Work Engagement*

Berdasarkan *Human Capital Theory* dan *JD-R Theory*, *work engagement* diperkirakan menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu diajukan tiga hipotesis mediasi sebagai berikut.

H8: *Work engagement* memediasi pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

H9: *Work engagement* memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

H10: *Work engagement* memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain penelitian **kausal** untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan pada **Sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru** pada periode **November 2025 hingga Januari 2026**. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kependidikan non-guru yang bekerja pada sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru yang berjumlah **135 orang**. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan

untuk diteliti secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan **teknik sampling jenuh (sensus)**, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan **kuesioner** sebagai instrumen penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yang meliputi **latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, work engagement, dan kinerja tenaga kependidikan non-guru**. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan **Skala Likert lima poin**, yaitu mulai dari **1 (sangat tidak setuju)** hingga **5 (sangat setuju)**.

Analisis data dilakukan menggunakan **Structural Equation Modeling (SEM)** berbasis **Partial Least Squares (PLS)** dengan bantuan perangkat lunak **SmartPLS 4**. Tahapan analisis meliputi evaluasi **outer model** melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi **inner model** melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), **effect size (f^2)**, **predictive relevance (Q^2)**, dan pengujian hipotesis menggunakan prosedur **bootstrapping**. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila memiliki nilai **t-statistic > 1,96** dan **p-value < 0,05**.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Characteristics of Respondents

Penelitian ini melibatkan **135 tenaga kependidikan non-guru** yang bekerja pada sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berada pada rentang usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan yang beragam mulai dari SMA hingga sarjana, serta memiliki masa kerja yang bervariasi. Keragaman karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa responden memiliki pengalaman dan latar belakang yang cukup representatif untuk menjelaskan hubungan antara latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, *work engagement*, dan kinerja tenaga kependidikan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Frekuensi (Orang) Persentase (%)		
Laki-laki	44	33
Perempuan	91	67
Jumlah	135	100

Sumber: Data penelitian diolah (2026)

b. Descriptive Statistics

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai rata-rata dalam kategori **tinggi** hingga **sangat tinggi**. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, *work engagement*, maupun kinerja tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi sumber daya manusia pada sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas administrasi sekolah secara efektif.

Tabel. 4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Latar Belakang Pendidikan (X1)	135	1,375	5,000	4,038	0,728
Kompetensi (X2)	135	2,600	5,000	4,233	0,583
Motivasi Kerja (X3)	135	2,100	5,000	4,227	0,620

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
<i>Work Engagement</i> (Z)	135	2,700	5,000	4,284	0,551
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	135	1,500	5,000	4,044	0,723

Sumber: Diolah dari hasil angket (2026)

c. Measurement Model Evaluation

Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Seluruh indikator penelitian memiliki nilai **outer loading** di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sedangkan nilai **Average Variance Extracted (AVE)** masing-masing konstruk melebihi 0,50 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen.

Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai **Cronbach's Alpha, rho_A**, dan **Composite Reliability** di atas 0,70. Dengan demikian seluruh konstruk dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural.

Tabel. 4.3 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
X1	0,635	Valid
X2	0,579	Valid
X3	0,636	Valid
Y	0,625	Valid
Z	0,598	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4 (2026)

d. Structural Model Evaluation

Hasil evaluasi **inner model** menunjukkan bahwa seluruh nilai **Variance Inflation Factor (VIF)** berada di bawah 5,00 sehingga tidak terdapat permasalahan multikolinearitas pada model penelitian. Selain itu, hasil pengujian **effect size (f^2)** menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel endogen dengan kategori efek kecil hingga mendekati sedang.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel **work engagement** memiliki nilai sebesar **0,378**, sedangkan **kinerja tenaga kependidikan** memiliki nilai sebesar **0,272**. Kedua nilai tersebut termasuk kategori **lemah**, namun masih menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan sebagian variasi variabel endogen. Hal ini mengindikasikan bahwa selain latar belakang pendidikan, kompetensi, motivasi kerja, dan *work engagement*, masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, kompensasi, dan beban kerja. Temuan ini sejalan dengan karakteristik penelitian bidang ilmu sosial yang umumnya menghasilkan nilai koefisien determinasi pada kategori sedang hingga lemah.

Hasil pengujian **Predictive Relevance (Q^2)** menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki nilai **0,215**, sedangkan variabel kinerja tenaga kependidikan memiliki nilai **0,159**. Kedua nilai tersebut lebih besar dari nol sehingga menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang memadai dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Tabel. 4.4 Hasil Uji Hasil Uji Effect Size (f^2)

Hubungan Antar Variabel	Nilai f^2	Kategori
-------------------------	-------------	----------

Hubungan Antar Variabel	Nilai f^2	Kategori
X1 → Y	0,089	Kecil
X1 → Z	0,064	Kecil
X2 → Y	0,141	Kecil (mendekati sedang)
X2 → Z	0,147	Kecil (mendekati sedang)
X3 → Y	0,042	Kecil
X3 → Z	0,137	Kecil (mendekati sedang)

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 4 (2026)

e. Hypothesis Testing and Discussion

Hasil pengujian hipotesis menggunakan prosedur **bootstrapping** menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung dalam model penelitian signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja maupun *work engagement*. Sebaliknya, *work engagement* menunjukkan pengaruh yang **signifikan tetapi berarah negatif** terhadap kinerja tenaga kependidikan ($\beta = -0,261$; $t = 2,743$; $p = 0,006$).

Lebih lanjut, pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Namun demikian, efek mediasi pada hubungan kompetensi maupun motivasi kerja terhadap kinerja memiliki arah negatif meskipun signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *work engagement* belum sepenuhnya memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui **Job Demands–Resources Theory**, yang menyatakan bahwa *work engagement* akan memberikan dampak positif terhadap kinerja apabila tuntutan pekerjaan diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai. Dalam konteks tenaga kependidikan di sekolah Muhammadiyah Kota Pekanbaru, tingginya beban administrasi, tuntutan digitalisasi, serta keterbatasan dukungan organisasi diduga menyebabkan keterlibatan kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja.

Berdasarkan klasifikasi Zhao et al. (2010) yang dijelaskan kembali oleh Cheah et al. (2021), hasil penelitian ini menunjukkan pola **competitive mediation**, yaitu ketika pengaruh langsung bersifat positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi juga signifikan tetapi memiliki arah yang berlawanan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi kerja tetap mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara langsung, namun mekanisme melalui *work engagement* justru mengurangi besarnya pengaruh tersebut dalam konteks penelitian ini.

5. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan non-guru dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada sekolah-sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan maupun *work engagement*. Namun demikian, *work engagement* terbukti berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, *work engagement* memediasi hubungan antara latar belakang pendidikan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja, dengan pola mediasi yang menunjukkan arah pengaruh yang berbeda pada beberapa hubungan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan, tetapi juga pada bagaimana organisasi mampu membangun work engagement yang sehat melalui pembagian beban kerja yang proporsional, dukungan pimpinan, sistem penghargaan, kejelasan tugas, serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja, sehingga model penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja tenaga kependidikan secara lebih komprehensif.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada **Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Riau** atas dukungan akademik selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada **Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Muhammadiyah Kota Pekanbaru**, seluruh kepala sekolah Muhammadiyah di Kota Pekanbaru, serta seluruh tenaga kependidikan non-guru yang telah memberikan izin, bantuan, dan berpartisipasi sebagai responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Aisyatunnadiya, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (dalam pendidikan)*. Literasi Nusantara Abadi.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2022). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 27(1).
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Cheah, J. H., Nitzl, C., Roldán, J. L., Cepeda-Carrión, G., & Gudergan, S. P. (2021). *A Primer on the Conditional Mediation Analysis in PLS-SEM*. DATA BASE for Advances in Information Systems.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Fitri Rezeki, D. (2023). *Work engagement: Teori, faktor dan implementasinya*. PT Kimhsafi Alung Cipta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Danks, N. P. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, A., & Wulandari, R. (2023). Work engagement sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(2), 89–104.
- Putra, D. F. (2022). Pengaruh latar belakang pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri Kota Medan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 18(3), 212–227.
- Rahmawati, N. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi sekolah dasar di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Administrasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sagala, S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan*. Alfabeta.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2021). *Burnout and work engagement: The JD-R approach*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- UNESCO. (2023). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- World Bank. (2023). *Fixing the foundation: Improving basic education in Indonesia*.
- Zahra, L. (2020). Latar belakang pendidikan dan work engagement dalam meningkatkan kinerja pegawai tata usaha sekolah. *Jurnal Sumber Daya Manusia Pendidikan*.