

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA SEKOLAH MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMP IT Dar el Iman PADANG

Rahmat Ridho¹, Elfiswandi², Jhonveri³

rahmatridho0892@gmail.com¹, elfiswandi@upiypk.ac.id², jhon080771@yahoo.co.id³

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

ABSTRACT

Rahmat Ridho, No.BP 2022422067, Master of Management, Faculty of Economics and Business (2024), " The influence of leadership style, work facilities, and job training on school performance through job satisfaction as an intervening variable at SMP I T Dar el Iman Padang City." under the guidance of Mr. Dr. Ir. Dr. Elfiswandi,SE,MM,Ak,, and Mr. Dr. Jhon veri, S.Kom., M.Kom,M.M. This research aims to test how This study aims to examine how much influence the influence of leadership style, facilities and training on school performance through job satisfaction as an intervening variable at SMP IT Dar el Iman Padang. Data collection methods through surveys and circulating questionnaires, with a sample of 67 respondents. The analysis method used structural equation modeling using smartpls. There is a significant influence of leadership style on school performance at SMP IT Dar el Iman Padang. There is a significant effect of facilities on school performance at SMP IT Dar el Iman Padang. There is a significant effect of job training on school performance at SMP IT Dar el Iman Padang. There is an insignificant effect of job satisfaction on school performance at SMP IT Dar el Iman Padang. There is a significant effect of leadership style on school performance at SMP IT Dar el Iman Padang. There is an insignificant effect of job training on the performance of teachers and employees of SMP IT Dar el Iman Padang. There is a positive and significant effect of job satisfaction on the performance of teachers and employees of SMP IT Dar el Iman Padang. There is a leadership style has an insignificant effect on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable on teachers and employees of SMP IT Dar el Iman Padang. There is a facility has an insignificant effect on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable in teachers and employees of SMP IT Dar el Iman Padang. There is an insignificant effect of training on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable in teachers and employees of SMP IT Dar el Iman Padang.

Keywords: Service Quality, Price, Consumer Confidence, and Purchasing Decisions.

PENDAHULUAN

Saat ini merupakan era globalisasi yang mana memberikan banyak pengaruh dari berbagai bidang, diantara yang mmberikan pengaruh besar tersebut adalah bagian pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting di dalam kehidupan ini. sebagaimana yang dikatakan Bapak Pendidikan Nasional Indonesia Ki Hajar Dewantara didalam mengartikan Pendidikan : “Pendidikan yaitu suatu permintaan didalam hidup tumbuhnya seorang anak, maksudnya adalah pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada seorang anak, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya”. Pendidikan merupakan adalah sebuah proses humanime yang mana berikutnya bisa kita ketahui dengan istilah memanusiasikan manusia. Oleh karenanya kita sepatasnya untuk menghormati hak asasi setiap manusia. Murid dengan kata lain murid seperti apapun bukanlah sebuah mesin yang selayaknya diatur sesukanya, akan tetapi mereka adalah generasi yang perlu di bantu dan memberi kepedulian dalam setiap reaksi perubahannya menuju pendewasaan supaya dapat membentuk manusia yang swantrata, berpikir kritis seta memiliki sikap akhlak yang

baik. Untuk itu pendidikan tidak saja membentuk insan yang berbeda dengan sosok lainnya yang dapat beraktifitas menyantap dan meneguk, berpakaian serta memiliki rumah untuk tinggal hidup, ihwal inilah disebut dengan istilah memanusiakan manusia (Annisa, 2022).

Dan definisi dari pendidikan adalah Pendidikan merupakan “suatu tindakan yang secara sadar dan terstruktur untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran yang menyenangkan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat”(Annisa, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Sehingga hipotesis pertama yang mempresentasikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terdukung.(Siagian and Khair, 2018). Dampak pelatihan Terhadap kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila materi-materi pelatihan yang disampaikan didahului dengan evaluasi awal terhadap hal-hal apa saja yang secara teknis masih menjadi kendala besar di kalangan karyawan.(Supatmi, Nirman and Utami, 2016).

Bangunan sekolah disusun secara meninggi untuk memanfaatkan tanah yang tersedia dan dapat diisi dengan fasilitas yang lain. Ketersediaan sarana pada suatu sekolah memiliki peranan penting dalam terlaksananya proses pendidikan(Approach, 2023).

Dan SMP IT Dar el Iman Padang yang berdiri sejak tahun 2015,dan beralamat di Jl. Gunuang Juaro RT.02 RW.01, Surau Gadang, wilayah kecamatan Nanggalo kota Padang, Sumatera Barat.dan sudah mendapatkan Akreditasi “A” berdasarkan SK yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah dengan nomor 116/BAN-PDM/SK/2023. SMP IT Dar el Iman padang dibawah naungan yayasan Dar el Iman padang Sumatra Barat bertujuan mencetak generasi yang rabbani,yang memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik dan juga adab-adab islam sebagaimana yang telah diajarkan oleh Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam dan membaca dengan tajwid dan indah,hafal dan serta mengamalkan Al quran Al kariim.

METODOLOGI

Objek Penelitian

SMP IT Dar el Iman Padang yang berdiri sejak tahun 2015,dan beralamat di Jl. Gunuang Juaro RT.02 RW.01, Surau Gadang, wilayah kecamatan Nanggalo kota Padang, Sumatera Barat.dan sudah mendapatkan Akreditasi “A” berdasarkan SK yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah dengan nomor 116/BAN-PDM/SK/2023.SMP IT Dar el Iman padang dibawah naungan yayasan Dar el Iman padang Sumatra Barat bertujuan mencetak generasi yang rabbani,yang memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik dan juga adab-adab islam sebagaimana yang telah diajarkan oleh Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam dan membaca dengan tajwid dan indah,hafal dan serta mengamalkan Al quran Al kariim.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Hermawan, 2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang. Banyaknya guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang dengan populasi sebanyak 67 orang. Menurut hermawan Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi

sampel menjadikan seluruh guru menjadi sampel dalam penelitian ini.. Penentuan jumlah sampel minimum dihitung berdasarkan rumus berikut:

$$n = \{\text{jumlah variabel} \times \text{jumlah indikator yang digunakan}\}$$

$$= 4 \times 18 \text{ indikator}$$

$$= \text{Sampel } 67 \text{ orang}$$

Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang guru dan karyawan di SMP IT dar el iman Padang.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program SmartPLS. SmartPLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. SmartPLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. SmartPLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. SmartPLS merupakan metode yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). SmartPLS juga lebih efisien dengan perhitungan algoritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator (Sukmawati, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan pada semua bidang adalah sebanyak 67 kuesioner, dari jumlah total kuesioner yang disebar tersebut telah diisi dan dikembalikan semuanya sebanyak 67 kuesioner.

Tabel 1.
Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	67	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	67	100

Sumber: Data Observasi, 2024

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	50.7
Perempuan	33	49.3
Total	67	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 50.7%, yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 49.3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pada penelitian ini adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi usia sebagai berikut:

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
21-24 tahun	11	16.4
> 24 tahun	56	83.6
Total	67	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Berdasarkan usia, responden yang berumur 21-24 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 16.4% dan yang > 24 tahun sebanyak 56 orang dengan persentase sebesar 83.6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berumur diatas 24 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Guru dirosah dan tahfiz	31	46.3
Karyawan	36	53.7
Total	67	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

Berdasarkan table 4. di atas jika ditinjau dari sisi pekerjaan yang menunjukkan yang Guru dirosah dan tahfiz sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 46.3%, yang karyawan sebanyak 36 orang dengan persentase 53.7%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah Karyawan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik responden penelitian merupakan profil yang ada pada objek penelitian, meliputi penghasilan orang tua sebagai berikut:

Tabel 5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Rp 1.500.000 – 3.000.000 /Bulan	67	100.0
Total	67	100.0

Sumber: Observasi Lapangan, 2024

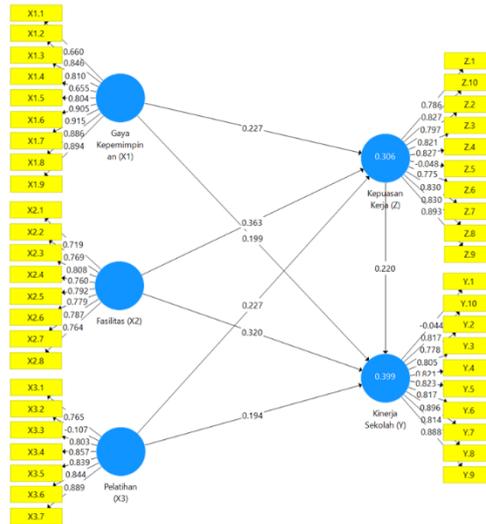
Berdasarkan table 5. di atas jika ditinjau dari sisi penghasilan yang menunjukkan yang Guru dirosah dan tahfiz dan karyawan berpenghasilan Rp 1.500.000 – 3.000.000 /Bulan sebanyak 67 orang dengan persentase sebesar 100.0%, Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah berpenghasilan 1.500.000 – 3.000.000 /Bulan.

Analisis Data Penelitian

1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

➤ Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



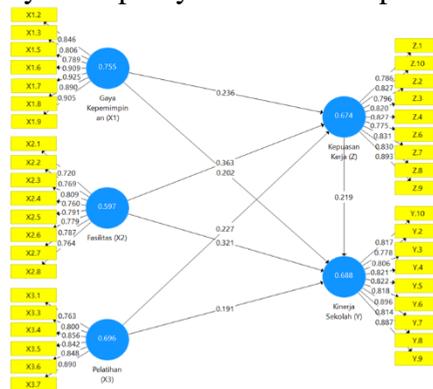
Gambar 1.

Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

➤ Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.

Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Pengujian Outer Model Kinerja Sekolah (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 6
Outer Loadings Kinerja sekolah (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,817	Valid
Y.2	0,778	Valid
Y.3	0,806	Valid
Y.4	0,821	Valid
Y.5	0,822	Valid
Y.6	0,818	Valid
Y.7	0,896	Valid
Y.8	0,814	Valid

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.9	0,887	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

- Berdasarkan table 6. di atas dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kinerja sekolah valid.

Pengujian Outer Model Gaya kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 7.
Outer Loadings Gaya kepemimpinan (X1)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.2	0,846	Valid
X1.3	0,806	Valid
X1.5	0,789	Valid
X1.6	0,909	Valid
X1.7	0,925	Valid
X1.8	0,890	Valid
X1.9	0,905	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan table 7. di atas dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian gaya kepemimpinan valid.

Pengujian Outer Model fasilitas kerja (X2)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 8
Outer Loadings Fasilitas kerja (X2)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,720	Valid
X2.2	0,769	Valid
X2.3	0,809	Valid
X2.4	0,760	Valid
X2.5	0,791	Valid
X2.6	0,779	Valid
X2.7	0,787	Valid
X2.8	0,764	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

- Berdasarkan table 8. di atas dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian fasilitas kerja valid.

Pengujian Outer Model Pelatihan kerja (X3)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 9
Outer Loadings Pelatihan kerja (X3)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X3.1	0,763	Valid
X3.2	0,800	Valid
X3.3	0,856	Valid
X3.4	0,842	Valid
X3.5	0,848	Valid
X3.6	0,890	Valid

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X3.7	0,763	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

- Berdasarkan table 9 di atas dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian fasilitas kerja valid.

Pengujian Outer Model kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 10.
Outer Loadings kepuasan kerja (Z)

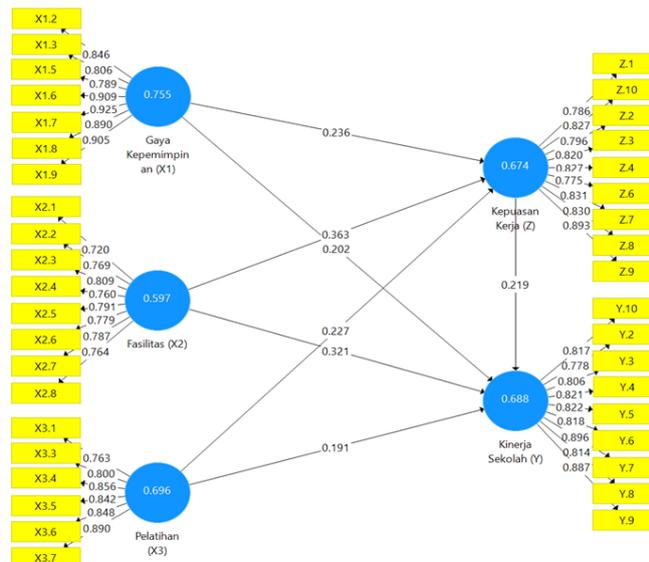
Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,786	Valid
Z.2	0,827	Valid
Z.3	0,796	Valid
Z.4	0,820	Valid
Z.5	0,827	Valid
Z.6	0,775	Valid
Z.7	0,831	Valid
Z.8	0,830	Valid
Z.9	0,893	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan table 10. di atas dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kepuasan kerja valid.

- Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.



Gambar 3.
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai Average Variance Extracted (AVE)

harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut:

Tabel 11.
Report Hasil Pengujian AVE

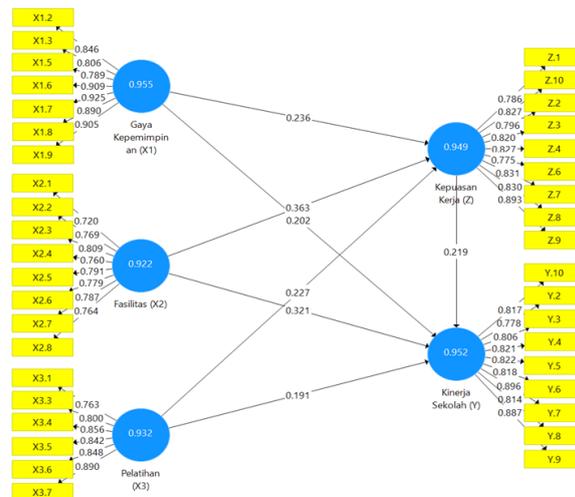
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja sekolah (Y)	0,688
Gaya kepemimpinan (X1)	0,696
Fasilitas kerja (X2)	0,755
Fasilitas kerja (X3)	0,597
Kepercayaan Konsumen (Z)	0,674

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

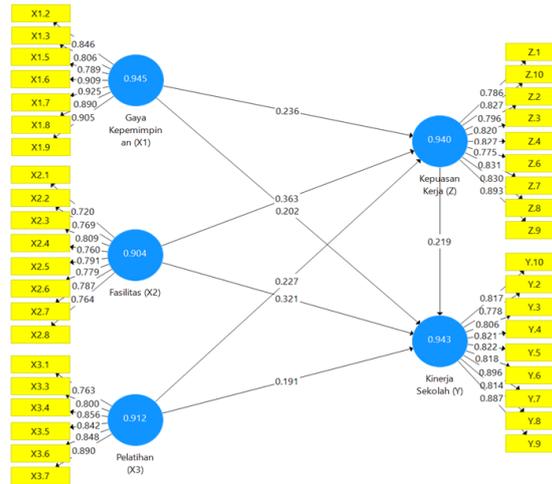
➤ Penilaian Reliabilitas

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.



Gambar 4.
Nilai Composite Reliability

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar di atas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliable.

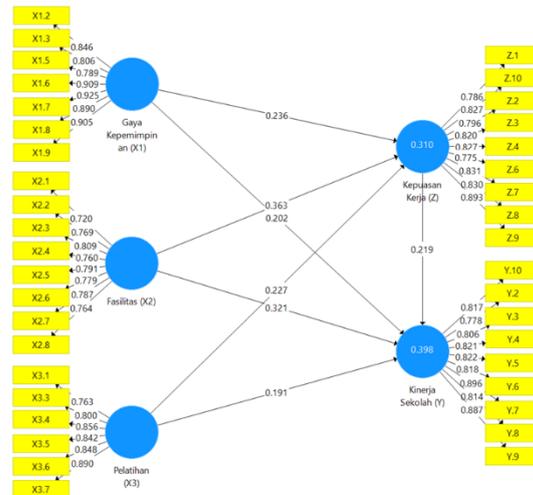


Gambar 5.
Cronbach Alpha

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

➤ Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 6.
Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

a) Model persamaan I

Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan,fasilit kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan kerja (Z)} = 0,236 \text{ Gaya kepemimpinan (X1)} + 0,363 \text{ Fasilitas kerja (X2)} + 0,227 \text{ Pelatihan kerja (X3)}$$

b) Model persamaan II

Merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kualitas pelayanan, harga dan kepercayaan konsumen terhadap keputusan pembelian dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja sekolah (Y)} = 0,202 \text{ Gaya kepemimpinan (X1)} + 0,321 \text{ Fasilitas kerja (X2)} + 0,191 \text{ Pelatihan kerja (X3)} + 0,219 \text{ Kepuasan kerja (Z)}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Tabel 12.
Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan kerja (Z)	0,310	0,277
Kinerja (Y)	0,398	0,359

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Pada table diatas terlihat nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,310 atau sebesar 84,5%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sekolah sebesar 84,5% sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kualitas pelayanan.

Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,398 atau sebesar 78,6%, maka kontribusi variabel kualitas gaya kepemimpinan, pelatihan dan fasilitas terhadap minat beli sebesar 78,6% sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan kualitas pelayanan.

➤ Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi pengujian model:

Tabel 13.
Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,236	0,245	0,092	2,554	0,011	Diterima
Fasilitas (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,363	0,365	0,108	3,346	0,001	Diterima
Pelatihan (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,227	0,228	0,102	2,231	0,026	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,202	0,197	0,117	1,720	0,086	Ditolak
Fasilitas (X2) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,321	0,312	0,109	2,941	0,003	Diterima
Pelatihan (X3) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,191	0,207	0,137	1,396	0,163	Ditolak
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,219	0,203	0,109	2,003	0,046	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

➤ Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 14.
Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,051	0,052	0,037	1,393	0,164	Ditolak
Fasilitas (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,079	0,074	0,048	1,664	0,097	Ditolak
Pelatihan (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Sekolah (Y)	0,050	0,046	0,035	1,433	0,153	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut:

Tabel 14.
Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H₁	Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,011	0,05	Diterima
H₂	Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,001	0,05	Diterima
H₃	Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang	0,026	0,05	Diterima
H₄	Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,086	0,05	Ditolak
H₅	Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,003	0,05	Diterima
H₆	Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	0,163	0,05	Ditolak

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
	guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang			
H7	Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,046	0,05	Diterima
H8	Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,164	0,05	Ditolak
H9	Diduga fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang	0,097	0,05	Ditolak
H10	Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.	0,153	0,05	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sekolah di SMP IT Dar el Iman Padang.
2. Terdapat pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja sekolah di SMP IT Dar el Iman Padang.
3. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja sekolah di SMP IT Dar el Iman Padang.
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja sekolah di SMP IT Dar el Iman Padang.
5. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sekolah di SMP IT Dar el Iman Padang.
6. Terdapat pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.
7. Terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.
8. Terdapat gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.
9. Terdapat fasilitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.
10. Terdapat pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru dan karyawan SMP IT Dar el Iman Padang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

- a. Bagi objek penelitian agar dapat memperhatikan gaya kepemimpinan sehingga menunjang kinerja sekolah. Dalam penelitian ini mengatakan bahwa untuk membentuk agar kinerja sekolah sebagaimana peneliti sebelum juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas, pelatihan kerja dan kepuasan kerja akan berpengaruh signifikan dalam kinerja sekolah.
- b. Juga harus lebih memperhatikan fasilitas kerja agar tetap meningkatkan kinerja sekolah. Dalam penelitian ini mengatakan bahwa untuk menjadikan kinerja sekolah yang baik dapat di terapkan melalui gaya kepemimpinan, fasilitas dan pelatihan yang baik.
- c. Serta memperhatikan kepuasan kerja agar tetap meningkatkan kinerja sekolah. Dalam penelitian ini mengatakann bahwa ada beberapa faktor dan komponen ikut berpartisipasi agar terbentuknya kinerja yang baik ialah lingkungan, majilis guru, tata tertib sekolah dan kegiatan bersama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja sekolah seperti motivasi guru, kompetensi dan kompensasi ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, D. (2022) 'Jurnal Pendidikan dan Konseling', *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(1980), pp. 1349–1358.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017) 'Indikator pelatihan kerja', (15), pp. 6–27.
- Approach, C.G. (2023) 'Pengertian Sekolah TINJAUAN', pp. 1–23.
- Dayanti, Putri Rahma, D. (2020) 'Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 78(1), pp. 199–208.
- Hermawan (2018) 'Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota bandung', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Mahendra, I. and Surya, I. (2019) 'Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), p. 242659.
- Mukti, A.H. (2018) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATION SUPPORT (POS) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA', *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEBM)*, (1), pp. 19–26.
- Paendong, J., Sentosa, E. and Sarpan, S. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), pp. 33–49. Available at: <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>.
- Prawira, I. (2020) 'Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 28–40. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.
- Sembiring, F. and Sitanggang, D. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkasa Internusa Mandiri Medan', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22, pp. 52–68. Available at: <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1729>.

- Siagian, T.S. and Khair, H. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Sufiyati, A., Suwarni, E. and Anggarini, D.R. (2021) 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah', *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), p. page xx~xx.
- Sukmawati, A.S. (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U. and Utami, hamidah nayati (2016) 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Profit*, 7(1), pp. 25–37.