

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Di SMKN 1 Tanjungpandan

Agnes Martini*, Aam Bastaman
Universitas Trilogi

*Corresponding Author: martiniagnes25067@gmail.com

Dikirim: 31-01-2025; Direvisi: 11-03-2025; Diterima: 17-03-2025

Abstrak: Guru merupakan komponen penting sekolah karena efektivitas mereka mempengaruhi pembelajaran siswa dan, pada akhirnya, keberhasilan pendidikan. Efektivitas guru di sekolah mengacu bagaimana pendidik berperilaku saat melakukan tugas utama mereka dalam mengajar. Apa yang dilakukan guru di kelas dan bagaimana hal itu memengaruhi aktivitas belajar siswa terkait erat dengan keberhasilan mereka sebagai guru. Oleh sebab itu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan dengan kinerja guru di SMKN 1 Tanjungpandan. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian ini melibatkan 41 guru PNS sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan *SmartPLS versi 4*. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, namun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; Beban kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; Pelatihan tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja guru; Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru. Namun, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru karena jalur dari beban kerja ke kepuasan kerja tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peran kepuasan kerja dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sementara beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru tanpa melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Pelatihan Guru; Kinerja Guru

Abstract: Teachers are an important component of schools because their effectiveness influences student learning and, ultimately, educational success. Teacher effectiveness in schools refers to how educators behave while carrying out their primary task of teaching. What teachers do in the classroom and how it affects students' learning activities are closely related to their success as teachers. Therefore, this study aims to analyze the mediating role of job satisfaction on the relationship between principal leadership style, teacher workload, and training with teacher performance at SMKN 1 Tanjungpandan. Using quantitative research methods, this study involved 41 civil servant teachers as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using SmartPLS version 4. The results of the study showed several important findings: Principal leadership style has a significant effect on teacher job satisfaction, but does not directly affect teacher performance; Teacher workload does not have a significant effect on job satisfaction, but has a significant effect on teacher performance; Training does not show a significant effect on either teacher job satisfaction or teacher performance; Teacher job satisfaction has a significant effect on teacher performance. Mediation analysis shows that job satisfaction fully mediates the relationship between leadership style and teacher performance. However, job satisfaction

cannot mediate the effect of workload on teacher performance because the path from workload to job satisfaction is not significant. This finding indicates the importance of the role of job satisfaction in improving the effectiveness of principal leadership on teacher performance, while workload has a direct effect on teacher performance without going through job satisfaction.

Keywords: Leadership Style; Workload; Teacher Training; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Menurut Bamawi dan Arifin (2014), keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terkait dengan pengajaran sesuai dengan tugas sesuai standar kerja yang ditentukan guna memenuhi tujuan pembelajaran dapat diukur. Supardi (2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, beban kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan (pelatihan) ; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat pendapatan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) infrastruktur; Upaya mencapai kinerja guru yang baik memerlukan adanya proses penilaian. Kinerja merupakan hal yang krusial dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk guru. Di antara beberapa aspek yang tercantum, kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah ialah satu diantara yang menjadi standar efektivitas guru, beban kerja guru dalam mengajar dan pelatihan yang diikuti guru dalam mendukung keterampilan guru dalam kegiatan pembelajaran.

Salah satu komponen paling penting dari sebuah sekolah yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinannya akan berdampak signifikan terhadap perkembangan sekolah bahkan mungkin menentukan. Akibatnya, dalam pendidikan kontemporer, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pembelajaran (Sutomo, 2015). Selain itu Tekanan yang diberikan kepada pendidik, yang juga bertindak sebagai hambatan kinerja, merupakan elemen lain yang memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Studi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan adalah salah satunya. Istilah "beban kerja" mengacu pada kuantitas pekerjaan atau catatan pekerjaan yang menunjukkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh beberapa guru di suatu bidang tertentu. Secara subjektif, kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu ke-lompok atau individu pada waktu tertentu; secara objektif, keseluruhan waktu yang dihabiskan atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Pekerjaan yang berlebihan akan menurunkan kinerja dan hasil kerja.

Alasan di balik kinerja guru yang buruk ada banyak. Salah satu tanggung jawab manajemen SDM adalah pelatihan, yang merupakan salah satu elemen yang dianggap dapat menyebabkan kinerja guru yang buruk. Guru khususnya dapat memperoleh manfaat dari pelatihan untuk membantu mereka menangani pekerjaan yang belum mereka kuasai. Seorang guru yang telah menerima pelatihan akan dapat bekerja, tumbuh, dan mengembangkan bakat mereka. Hamalik (2017) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses yang terdiri dari sejumlah tindakan (upaya) yang disengaja yang dilakukan oleh tenaga kepelatihan profesional dalam bentuk pemberian bantuan kepada karyawan dalam satuan waktu dengan tujuan untuk meningkatkan kemam-puan kerja peserta didik dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkat-kan produktivitas dan efektivitas.



Peneliti melakukan wawancara dengan guru hasil menunjukkan bahwa kepala sekolah SMKN 1 Tanjungpandan memiliki kepemimpinan yang kuat dan telah secara efektif membuat perubahan pada sistem manajemen sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dominan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa. Misalnya, kepemimpinan transformasional yang idealnya mendorong inovasi dan partisipasi, sering kali tidak diterapkan secara efektif, mengakibatkan stagnasi dalam mutu Pendidikan. Selain itu, Kepala sekolah cenderung mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan guru, yang dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Hal ini berimplikasi pada rendahnya kinerja guru saat melakukan tugas mereka. Hasil wawancara lainnya menyebutkan Kurangnya komunikasi yang terbuka diantara kepala sekolah juga guru menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif. Banyak guru merasa tidak nyaman untuk menyampaikan ide atau masukan, sehingga menghambat kolaborasi. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu lulusan dan kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

Dari permasalahan di atas penulis tertarik guna menentukan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Beban Kerja Guru Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Di SMKN 1 Tanjungpandan*. Tujuan dari penelitian untuk menganalisis peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan dengan kinerja guru. Dan dapat dirumuskan masalahnya adalah apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan dengan kinerja guru dengan pemediasi kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong atas kategori penelitian korelasional, yang didefinisikan sebagai penelitian yang mencoba menentukan efek atau hubungan antara variabel dan mengembangkan hipotesis berdasarkan korelasi. Peneliti mengukur empat variabel juga mengevaluasi kaitan statistik (korelasi) diantara variabel-variabel ini secara sedikit ataupun tanpa usaha guna faktor-faktor tambahan di luar penelitian. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian non-eksperimental itu sendiri (Jogiyanto, 2015).

Waktu Pelaksanaan ini dimulai dari bulan November-Desember 2024. Populasi item penelitian sasaran merupakan kelompok atau klaster dari item tersebut jika digunakan dalam penelitian. Seluruh staf pengajar SMKN 1 Tanjungpandan merupakan populasi penelitian. Penelitian yang melibatkan seluruh populasi dikenal sebagai penelitian populasi atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Terkait sampel penelitian, 41 guru diidentifikasi berdasarkan keseluruhan data yang dikumpulkan, yang menunjukkan pandangan mereka bahwasanya atas penelitian korelasional begitu tidak sejumlah 30 subyek (orang).

Skala Likert yang dimaksudkan guna mengukur perilaku, pandangan, serta persepsi individu ataupun kelompok atas fenomena sosial dipakai guna mengukur kuesioner dalam penelitian ini. Menurut Sujarweni (2020), Skala Likert menggunakan variabel yang akan dinilai sebagai variabel indikator, yang selanjutnya dijadikan standar dalam pembuatan item pertanyaan. instrumen penelitian menggunakan teori gaya kepemimpinan dari (Kurniadin dan machali (2014), teori beban kerja dari



(Budiasa (2021), teori pelatihan dari (Sukrispiyanto (2019)), dan teori kepuasan kerja dari (Sunyoto, 2014).

Kuesioner, yang dianggap sebagai data primer, akan digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. Data primer berasal langsung dari partisipan penelitian, menurut Ahyar (2020). Guna tujuan pengujian hipotesis penelitian, analisis *Partial Least Square (PLS)* digunakan. Saat menggunakan program *SmartPLS 4.0*, kami nantinya menguji setiap hipotesis dan menilai hubungan antara variabel. Keberadaan hubungan antara variabel laten juga dapat dijelaskan menggunakan teknik ini, dan variabel atau konstruk yang dibuat menggunakan indikator reflektif dan formatif dapat diperiksa dengan cara yang sama (Ghozali, 2016).

Model pengukuran PLS memiliki model struktural di bagian dalam dan model luar dengan pengukuran refleksi dan formatif di bagian luar. Metode Analisis *Outer Model* dapat dinyatakan untuk mengetahui hubungan antara setiap indikasi dengan variabel tersembunyinya. Menurut Musyaffi dkk. (2022) Pengecekan model luarnya adalah pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Outer Model

Kriteria Validitas dan Reliabilitas	Deskripsi	Nilai yang Diterima
Validitas Konvergen	Nilai Loading Factor	> 0,5 (masih diterima), > 0,7 (optimal)
Validitas Diskriminan	Faktor Beban Silang	> 0,5
Keandalan Komposit	Keandalan Komposit	> 0,7 (sangat andal)
Reliabilitas (Cronbach Alpha)	Cronbach Alpha	> 0,70 (solid/mencukupi)

Tujuan dari analisis model dalam, yang sering disebut sebagai analisis model struktural, adalah guna memastikan bahwasanya struktur yang sedang disusun kokoh juga tepat. Musyaffi dkk. (2022) menyatakan bahwa sejumlah indeks menunjukkan peringkat model internal, antara lain: Sejauh mana model dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen diukur dengan R Square (R^2). Kekuatan kuat ditunjukkan dengan nilai R Square sejumlah 0,67, kekuatan sedang sejumlah 0,33, serta kekuatan lemah sejumlah 0,19. *Q-Square* Untuk mengevaluasi keakuratan prediksi, *Q Square* digunakan bersama dengan teknik Blindfolding. Nilai Q Square terbagi dalam salah satu dari tiga kategori: kecil (0,02), sedang (0,15), atau tinggi (0,35).

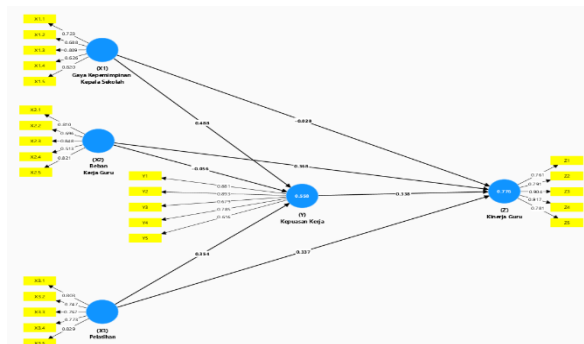
Setelah menilai *inner* dan *outer* model dengan menggunakan berbagai teknik, tahap selanjutnya adalah proses pengujian hipotesis. Uji hipotesis dipakai guna mendeskripsikan arah hubungan diantara variabel. Suatu hipotesis bisa diterima atau ditolak dengan statistik berdasarkan tingkat signifikansinya. Ambang batas signifikansi atas penelitian ini ialah 5%, ataupun 0,05. Keputusan diambil berdasarkan standar berikut: P-value < 0,05 memperlihatkan H_a diterima sesudah H_0 ditolak, atau P-value di atas 0,05 memperlihatkan H_a diterima setelah H_0 ditolak.

Uji selanjutnya adalah analisis deskriptif, yaitu jenis analisis data yang dipakai guna menilai ketergeneralisasian temuan penelitian atas dasar sampel tunggal, menurut Hasan pada Nasution (2017). Bidang statistika yang mengkaji bagaimana mengumpulkan dan menampilkan data dengan cara yang mudah dipahami meliputi uji statistik deskriptif dan statistik deduktif. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran rinci terkait pengaruh beban kerja juga pelatihan guru atas kinerja guru pada SMKN 1 Tanjungpandan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Software *SmartPLS 4.0* menggunakan pendekatan analitik *Partial Least Square* (PLS) untuk pengujian hipotesis atas penelitian ini. Model program PLS yang dievaluasi secara skematis ditunjukkan pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Inner Model dan Outer Model

Evaluasi Outer Model

a. Validitas Konvergen

Jika nilai *outer loading*nya lebih atas 0,5 jadi indikator tersebut disebut mencukupi validitas konvergen atas kategori baik. Nilai *outer loading* masing-masing indikator variabel penelitian adalah tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Outer Loading

	(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	(X2) Beban Kerja Guru	(X3) Pelatihan	(Y) Kepuasan Kerja	(Z) Kinerja Guru
X1.1	0.723				
X1.2	0.688				
X1.3	0.809				
X1.4	0.626				
X1.5	0.820				
X2.1		0.810			
X2.2		0.696			
X2.3		0.848			
X2.4		0.513			
X2.5		0.821			
X3.1			0.803		
X3.2			0.747		
X3.3			0.767		
X3.4			0.773		
X3.5			0.829		
Y1				0.881	
Y2				0.893	
Y3				0.679	
Y4				0.785	
Y5				0.616	
Z1					0.761
Z2					0.791
Z3					0.904
Z4					0.917
Z5					0.781

Setiap indikasi variabel penelitian memiliki nilai *outside loading* lebih besar atas 0,5, sesuai data di tabel 4.6 di atas. Nilai outer loading sebesar 0,5 hingga 0,6 dipandang cukup mencukupi kriteria validitas konvergen menurut Ghazali (2016). Karena tidak ada satu pun indikator variabel pada data di atas yang mempunyai nilai outer loading kurang atas 0,5, maka seluruh indikator tersebut dianggap layak ataupun sah guna dipakai dalam penelitian juga terbuka atas pengujian tambahan.

b. Validitas Diskriminan

Suatu indikator dikatakan mencapai validitas diskriminan jika nilai *cross loading* indikator atas suatu variabel paling besar dibanding dengan variabel lainnya (Ghozali, 2016). Berikut Tabel 3 nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 3. Cross Loading

Variabel Indikator	(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	(X2) Beban Kerja Guru	(X3) Pelatihan	(Y) Kepuasan Kerja	(Z) Kinerja Guru
X1.1	0.723	0.597	0.491	0.436	0.456
X1.2	0.688	0.442	0.466	0.546	0.540
X1.3	0.809	0.547	0.635	0.645	0.593
X1.4	0.626	0.427	0.475	0.457	0.430
X1.5	0.820	0.686	0.658	0.509	0.653
X2.1	0.558	0.810	0.466	0.446	0.593
X2.2	0.502	0.696	0.366	0.374	0.386
X2.3	0.673	0.848	0.614	0.436	0.664
X2.4	0.241	0.513	0.346	0.090	0.215
X2.5	0.628	0.821	0.620	0.498	0.738
X3.1	0.792	0.573	0.803	0.669	0.641
X3.2	0.573	0.605	0.747	0.510	0.604
X3.3	0.332	0.424	0.767	0.461	0.553
X3.4	0.497	0.345	0.773	0.411	0.513
X3.5	0.661	0.607	0.829	0.572	0.750
Y1	0.611	0.465	0.559	0.881	0.640
Y2	0.583	0.421	0.493	0.893	0.596
Y3	0.585	0.544	0.586	0.679	0.577
Y4	0.589	0.317	0.467	0.785	0.594
Y5	0.356	0.320	0.547	0.616	0.470
Z1	0.687	0.683	0.661	0.625	0.761
Z2	0.479	0.468	0.577	0.639	0.791
Z3	0.687	0.644	0.734	0.643	0.904
Z4	0.551	0.646	0.679	0.644	0.917
Z5	0.638	0.676	0.629	0.555	0.781

Berdasarkan hasil tersebut, indikator-indikator yang dipakai atas penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik saat menyusun variabelnya masing-masing. Sementara dengan memeriksa nilai *cross loading*, validitas diskriminan juga bisa dipastikan secara memeriksa nilai *average varian Extracted (AVE)* pada masing-masing indikator; model yang baik mensyaratkan nilai ini lebih besar atas 0,5 (Ghozali, 2016). Nilai AVE dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Average Variant Extracted

Variabel	Average variance extracted (AVE)
(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.543
(X2) Beban Kerja Guru	0.559
(X3) Pelatihan	0.615



(Y) Kepuasan Kerja	0.606
(Z) Kinerja Guru	0.695

Sesuai data pada tabel 4 di atas didapatkan nilai AVE seluruh variabel $> 0,5$. Sehingga demikian, bisa dikatakan bahwasanya masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik.

c. Keandalan Komposit

Nilai gabungan reliabilitas masing-masing variabel atas penelitian ini ialah berikut ini: Nilai gabungan reliabilitas suatu variabel dianggap memenuhi jika nilainya lebih besar atas 0,6 (Ghozali, 2016). Berikut tabel 5 hasil *Composite Reliability*:

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_c)
(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.855
(X2) Beban Kerja Guru	0.861
(X3) Pelatihan	0.889
(Y) Kepuasan Kerja	0.883
(Z) Kinerja Guru	0.919

Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas komposit lebih atas 0,6, yang memperlihatkan bahwasanya masing-masing dari mereka mencukupi nilai reliabilitas komposit. Dari hasil ini, bisa disimpulkan bahwa total reliabilitas variabel penelitian sangat tinggi.

d. Realibilitas

Nilai *cronbach alpha* dapat digunakan untuk memperkuat uji realibilitas *composite reability* di atas. Suatu variabel dianggap memenuhi *cronbach alpha* atau reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,7 (Ghozali, 2016). Nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel disajikan Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha
(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.788
(X2) Beban Kerja Guru	0.802
(X3) Pelatihan	0.844
(Y) Kepuasan Kerja	0.830
(Z) Kinerja Guru	0.888

Nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel penelitian lebih besar atas 0,7, seperti yang ditunjukkan oleh sajian data di atas pada tabel 4.9. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya masing-masing variabel penelitian memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha* yang diperlukan. Atas hasil ini, bisa didapatkan bahwasanya secara keseluruhan, semua variabel penelitian mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

e. Evaluasi Inner Model

1) Uji *Path Coefficient*

Evaluasi koefisien jalur memperlihatkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel endogen terhadap variabel lain. Chin menemukan pada model struktural bahwa variabel laten endogen memiliki hasil R^2 lebih dari 0,67. Ini menunjukkan bahwa variabel endogen atau yang dipengaruhi dipengaruhi oleh variabel eksogen. Jika hasilnya diantara 0,33 juga 0,67, itu dianggap



sedang; sebaliknya, apabila hasilnya diantara 0,19 juga 0,33, itu dianggap lemah (Ghozali, 2016). Berikut hasil dari *Path Coefficient* dalam Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Path Coefficient

	(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	(X2) Beban Kerja Guru	(X3) Pelatihan	(Y) Kepuasan Kerja	(Z) Kinerja Guru
(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah				0.488	-0.028
(X2) Beban Kerja Guru				-0.056	0.368
(X3) Pelatihan				0.354	0.337
(Y) Kepuasan Kerja					0.338
(Z) Kinerja Guru					

Hasil memperlihatkan bahwasanya tiap variabel atas model ini mempunyai koefisien rute yang positif. Ini memperlihatkan bahwasanya pengaruh variabel independen atas variabel dependen naik dengan nilai koefisien jalur. Variabel (X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah juga (X2) Beban Kerja Guru memberikan pengaruh yang lebih kecil atas variabel (Y) Kepuasan Kerja Guru dan (Z) Kinerja Guru.

2) Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Nilai R-Square berikut ditemukan setelah data diproses menggunakan program *Smartpls 4.0* pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
(Y) Kepuasan Kerja	0.558	0.522
(Z) Kinerja Guru	0.776	0.751

Berdasarkan hasil komputasi sebelumnya, nilai R-Square Variabel Kinerja Guru (Z) sejumlah 0,776 menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan 77% dari besarnya keragaman data penelitian, dengan 23% sisa dapat dijelaskan oleh faktor pada luar model penelitian. Nilai R-Square Variabel Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 0,558 memperlihatkan bahwasanya model penelitian dapat menjelaskan 58% dari besarnya keragaman data penelitian dalam situasi ini pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Model fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.113	0.113
d_ULS	4.148	4.148
d_G	3.748	3.748
Chi-square	561.687	561.687
NFI	0.480	0.480

Nilai NFI model penelitian sebesar 0,480, yang menunjukkan bahwa nilainya mendekati 1 (Santoso & Rahardjo, 2021:88). Dengan demikian, dari hasilnya, model penelitian ini dianggap memiliki kesesuaian yang baik.

Uji Hipotesis

Hasil dari proses pengolahan data bisa dipakai guna menentukan hipotesis penelitian. Untuk menguji hipotesis, nilai statistik T juga P diperiksa. Hipotesis penelitian bisa diterima jika nilai P kurang atas 0,05 (Yamin, 2011). Hasil uji hipotesis penelitian ini ialah pada tabel 10 berikut ini:



Tabel 10. T-Statistics dan P-Values

Hipotesis	Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P values	HASIL
H1	(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah -> (Y) Kepuasan Kerja	2.465	0.014	DITERIMA
H2	(X2) Beban Kerja Guru -> (Y) Kepuasan Kerja	0.350	0.726	DITOLAK
H3	(X3) Pelatihan -> (Y) Kepuasan Kerja	1.755	0.079	DITOLAK
H4	(Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja Guru	2.292	0.022	DITERIMA
H5	(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah -> (Z) Kinerja Guru	0.157	0.875	DITOLAK
H6	(X2) Beban Kerja Guru -> (Z) Kinerja Guru	2.763	0.006	DITERIMA
H7	(X3) Pelatihan -> (Z) Kinerja Guru	1.913	0.056	DITOLAK
H8	(X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah -> (Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja Guru	1.560	0.119	DITOLAK
H9	(X2) Beban Kerja Guru -> (Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja Guru	0.334	0.738	DITOLAK
H10	(X3) Pelatihan -> (Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja Guru	1.357	0.175	DITOLAK

Atas data yang ditunjukkan di tabel 9. di atas, ketiga hipotesis yang diajukan atas penelitian ini bisa diterima, dikarenakan masing-masing pengaruh mempunyai P-Value < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat mempunyai pengaruh. Keempat hipotesis lain yang diajukan atas penelitian ini ditolak, dikarenakan masing-masing dari mereka mempunyai P-Value yang lebih besar atas 0,05, yang memperlihatkan bahwasanya variabel-variabelnya adalah (X1) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Analisis Deskriptif

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan pengaruh signifikan atas kepuasan kerja guru. Atas nilai t-statistics 2.465 juga p-value 0.014 (<0.05), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik bisa mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung juga menaikkan tingkat kepuasan guru dengan pekerjaan mereka. Sulistiyowati (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja guru akan meningkat dengan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik, serta sebaliknya, kepemimpinan yang lebih buruk akan berdampak pada kepuasan kerja guru yang lebih rendah. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik transformasional maupun partisipatif, bisa mewujudkan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan keinginan guna bekerja, dan mewujudkan hubungan kerja yang baik diantara kepala sekolah juga guru.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja guru. Dengan t-statistics sejumlah 0.157 juga p-value sejumlah 0.875 (>0.05), temuan ini menunjukkan bahwasanya faktor lain mungkin lebih berperan dalam memengaruhi kinerja guru daripada gaya kepemimpinan sendiri. Hasil ini menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan kepala sekolah mungkin bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja guru.



Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sauri dkk. (2018), bisa didapatkan bahwasanya kinerja guru pada SDN Pasirtengah tidak terpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Faktor penting dalam kepemimpinan kepala sekolah juga cara guru bekerja adalah keinginan dan kepahaman guru akan kinerja yang lebih baik. Guru juga harus siap untuk diberi bimbingan untuk memenuhi tuntutan didikan yang tepat. Kepala sekolah mendukung peran guru dalam KKG.

3) Pengaruh Beban Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja guru tidak terpengaruh secara signifikan oleh beban kerja mereka. Hasil memperlihatkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja guru tidak dipengaruhi atas beban kerja yang dirasakan, dengan *t-statistics* 0.350 juga *p-value* 0.726 (>0.05). Hasilnya memperlihatkan bahwasanya beban kerja guru tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atas kepuasan kerja mereka. Ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja guru lebih dipengaruhi atas hal-hal lain, seperti hubungan dengan rekan kerja mereka, penghargaan, dan lingkungan kerja di sekolah daripada jumlah atau tingkat tugas yang mereka lakukan.

Penelitian oleh Hermingsih dkk. (2024) mendapatkan bahwasanya beban kerja tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Ini memberikan pemahaman. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi penghargaan, memiliki kebutuhan yang terpenuhi, dan memiliki fasilitas yang memadai, mereka cenderung lebih puas atas pekerjaan mereka. Namun, saat beban kerja mereka meningkat, kepuasan kerja mereka menurun.

4) Pengaruh Beban Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi dengan signifikan atas beban kerja mereka. Dengan *t-statistics* sejumlah 2.763 juga *p-value* sejumlah 0.006 (<0.05), beban kerja yang dikelola dengan baik mungkin berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Penelitian memperlihatkan bahwasanya beban kerja seorang pendidik mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja mereka sebagai pendidik. Temuan ini menunjukkan bahwa guru dapat dimotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka melalui pembagian beban kerja yang seimbang. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong guru untuk menjadi lebih produktif dan efisien. Menurut penelitian Jalil (2019), beban kerja yang tinggi pula membuat lebih sedikit waktu guru yang dihabiskan untuk menaikkan kemampuan juga pengetahuan mereka sendiri, termasuk kemampuan untuk penguasaan materi dan mempersiapkan juga implementasi proses pembelajaran untuk peserta didik.

5) Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan tidak memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Nilai *t-statistics* sejumlah 1.755 juga *p-value* 0.079 (>0.05) memperlihatkan bahwasanya pelatihan yang diberikan mungkin belum sepenuhnya cukup atas kebutuhan guru untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil temuan memperlihatkan bahwasanya pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan atas kepuasan kerja guru. Hal ini dapat ter-jadi karena pelatihan yang diberikan mungkin belum sesuai dengan kebutuhan aktual guru atau tidak langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Winarno (2023) menunjukkan pelatihan berpengaruh negatif juga tidak signifikan atas kepuasan kerja jadi H1 yang menyatakan bahwasanya pelatihan berpengaruh atas kepuasan kerja ditolak (tidak didukung). Agar pelatihan lebih efektif, pihak sekolah perlu melakukan analisis



kebutuhan pelatihan yang tepat dan memberikan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan guru. Pelatihan yang bermanfaat dan aplikatif dapat meningkatkan kompetensi serta memberikan rasa pencapaian yang pada akhirnya mendukung peningkatan kepuasan kerja.

6) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Pelatihan tidak mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja guru. Atas *t-statistics* 1.913 juga *p-value* 0.056 (>0.05), hasil ini menunjukkan bahwa ada potensi pengaruh yang memerlukan penelitian lebih lanjut, terutama untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan atas kinerja guru, meskipun *p-value* mendekati batas signifikan. Hal ini memperlihatkan terdapatnya potensi korelasi yang perlu diteliti lebih lanjut. Salah satu kemungkinan adalah pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan tugas guru atau pelaksanaannya kurang optimal.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2024) didapatkan bahwasanya variabel Pelatihan dengan parsial tidak berpengaruh atas kinerja karyawan atas hasil *t*-hitung $>$ *t*-tabel yakni $0,177 > 0,05$. Pelatihan yang dirancang dengan baik, mencakup keterampilan praktis dan inovasi pembelajaran, dapat membantu guru menerapkan pengetahuan baru ke dalam praktik mereka. Oleh karena itu, evaluasi program pelatihan yang lebih mendalam diperlukan untuk memastikan dampaknya atas kinerja guru.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja guru menunjukkan pengaruh signifikan atas kinerja guru. Dengan *t-statistics* sejumlah 2.292 juga *p-value* 0.022 (<0.05), hasil ini memperlihatkan bahwasanya guru yang merasa puas atas pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik. Hasil temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan atas kinerja guru. Guru yang merasa puas atas pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, serta produktif dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja guru. Sesuai pendapat Harum (2022) menuturkan bahwa kepuasan kerja berdampak krusial bagi hasil kerja guru. Penjelasan ini bisa memberi bukti bahwa kepuasan kerja dari guru makin tinggi, artinya capaian kerja guru pun makin tinggi. Lainnya atas kepuasan kerja dari guru makin turun, artinya capaian guru pula makin rendah.

Untuk mempertahankan kepuasan kerja, pihak sekolah perlu terus memberikan dukungan kepada guru, seperti penghargaan atas pencapaian mereka, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang harmonis. Langkah ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data *SmartPLS*, kami menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 1 Tanjungpandan. Kesimpulannya adalah bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dan beban kerja guru dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.



Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah Kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan melalui pelatihan dan workshop. Mereka harus membangun komunikasi yang lebih baik dengan guru melalui pertemuan rutin dan memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Evaluasi beban kerja dan penjadwalan yang lebih baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru juga penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Monitoring dan evaluasi berkala diperlukan untuk memastikan kebijakan yang diterapkan efektif. Meskipun gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat lebih mendalam mempelajari aspek-aspek spesifik dari gaya kepemimpinan yang mungkin berdampak pada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. Husnu Abadi. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Bamawi & Arifin, M. (2016). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dewi, R. V. (2024). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SMK Cendekia Batujajar*. Dalam *Prosiding No. 7 Tahun 2024*. Universitas Teknologi Digital, Bandung.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik. (2017). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Harum, W., K., Niha, S., S., & Manafe, H. E. Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(1).
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Dimensi, 9 (3).
- Jogiyanto, W. A. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif*. Surabaya: Jakad Media.
- Musyaffi, A. M., Gurendrawati, E., Purwohedi, U., & Zakaria, A. (2022). Meningkatkan Literasi Keuangan Digital Melalui Program Praktisi Pengajar. *Jumal Peduli*, 3(2).
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Perbankan dan Keuangan Islam*, 1(2).
- Nasution (2013). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Bumi Literasi: Jakarta.



- Widyasari, A.S. Sauri, dan A. Sesrita (2018). Dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Program Studi Guru Sekolah Dasar Universitas Djuanda Bogor, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutomo. (2015). *Manajemen Sekolah. Semarang: Pusat Pengembangan . Semarang: LP3 Universitas Negeri Semarang.*
- Liana, L., dan Sulistiyowati, H. (2020). Menurut Studi Kasus Lingkungan SMK Guru SM Negeri Kota Demak, kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Tinjauan Manajemen*, 12(1).
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahidmumi. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Repository Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Winarno, M. A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan LAZ Persada Jatim. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7 (1).

