

The Effect Of Work Facilities And Leadership Style On Teacher Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At State Senior High School 2 Binjai City

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaya Kempemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Negeri 2 Kota Binjai

Muhammad Faridh Al Kahfi ¹⁾; Kiki Farida Farine ²⁾; Sri Rahayu ³⁾

^{1 2 3)} Master of Management Program, Pascasarjana, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ faridhalkahfi15@gmail.com ; ²⁾ kikifaridaferinesyarif@gmail.com ; ³⁾ ajacici0@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2026]

Revised [29 Juli 2026]

Accepted [31 Juli 2026]

KEYWORDS

Community Satisfaction Index,
Land and Building Tax.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja guru dalam lingkungan sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu, sehingga penelitian ini menelaah keterkaitan antara keterampilan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja guru, termasuk menguji fungsi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan keterampilan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru dari sejumlah sekolah di Indonesia, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa fasilitas kerja bersama gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru, sementara peningkatan produktivitas tersebut turut berkontribusi positif terhadap hasil kerja guru. Di samping itu, kepuasan kerja terbukti memiliki peran mediasi dalam memperkuat pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kualitas fasilitas kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang suportif, serta perhatian terhadap etika kerja guru menjadi aspek penting yang perlu diprioritaskan sekolah guna mendorong produktivitas kerja dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

ABSTRACT

Teacher performance within schools is shaped by multiple organizational and individual factors; therefore, this study examines the relationships among work skills, leadership style, job satisfaction, and teacher performance, while also investigating the mediating role of job satisfaction in the influence of work skills and leadership style on teacher performance. Data were obtained through questionnaires distributed to teachers from several schools in Indonesia and subsequently analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The findings indicate that work facilities and leadership style exert a significant positive effect on teachers' work productivity, which further contributes positively to teacher work outcomes. In addition, job satisfaction was found to mediate the relationship between work facilities and leadership style on teacher performance. These results imply that schools need to improve work facilities, foster supportive leadership practices, and pay closer attention to teachers' work ethics in order to enhance productivity and ultimately improve the overall quality of education..

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan pembangunan nasional. Salah satu komponen kunci dalam mutu pendidikan adalah kualitas kinerja guru. Pemerintah Indonesia dalam kebijakan pengelolaan kinerja guru, kepala sekolah, dan pengawas yang diperbarui sejak 2025 menekankan pentingnya sistem penilaian kinerja yang terstruktur, efisien, serta mampu mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Di Provinsi Sumatera Utara, tunjangan profesi guru (TPG) telah disalurkan kepada 82.906 guru dengan total anggaran sebesar Rp3,69 triliun dalam empat tahap triwulanan tahun 2025. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk mendukung kesejahteraan guru sekaligus mendorong peningkatan kualitas kerja mereka. Dukungan kebijakan dan insentif ini tentu harus diimbangi dengan perbaikan kondisi di sekolah, khususnya terkait fasilitas kerja dan pola kepemimpinan yang diterapkan.

Dalam konteks SMA Negeri 2 Kota Binjai, data sarana dan prasarana menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki fasilitas yang relatif lengkap seperti ruang kelas, ruang guru, laboratorium, perpustakaan, serta ruang kepala sekolah, dengan mayoritas fasilitas tercatat dalam kondisi baik. Tercatat terdapat 28

ruang kelas, laboratorium, serta sekitar 896 meja dan kursi siswa dalam keadaan layak pakai. Selain itu, ruang kepala sekolah, ruang guru, serta perabotan utama guru juga tersedia dalam jumlah yang memadai. Namun demikian, terdapat keterbatasan tertentu, misalnya tidak tersedianya ruang UKS dan kemungkinan keterbatasan fasilitas modern untuk menunjang metode pembelajaran berbasis teknologi. Situasi ini menimbulkan pertanyaan apakah fasilitas yang ada sudah cukup mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Dari sisi kepemimpinan, studi sebelumnya di Kota Binjai menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 88,6 persen. Meskipun demikian, penelitian tersebut belum mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang mungkin menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Padahal, kepuasan kerja merupakan aspek penting yang menentukan apakah pengaruh fasilitas kerja dan kepemimpinan benar-benar dapat termanifestasi dalam peningkatan kinerja guru. Belum adanya kajian empiris yang secara khusus meneliti SMA Negeri 2 Binjai dari perspektif ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi.

Beberapa studi telah disajikan yang menyoroti pentingnya fasilitas tempat kerja dan kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas guru. Menurut Meilidayani dan Yudhira (2023), fasilitas kerja dan belajar secara bersamaan berkontribusi sekitar 85,30 persen terhadap produktivitas guru di SMP Swasta Al Washliyah 20 Medan. Menurut Dewi dkk. (2022), fasilitas tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas guru di SMK Plus Al-Farhan Sukabumi. Sebaliknya, Susanto dan Erdiansyah (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja guru di SMP Swasta. Studi lain juga menunjukkan bahwa hubungan antara faktor organisasi dan kinerja guru dapat diatasi dengan kinerja kerja. Namun, fokus kajian yang menggabungkan variabel fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja guru di tingkat SMA Negeri khususnya di Kota Binjai masih jarang dilakukan.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana fasilitas tempat kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja guru sebagai variabel intervening di SMA Negeri 2 Kota Binjai. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap pengembangan literatur yang membahas hubungan antara fasilitas tempat kerja, gaya kepemimpinan, produktivitas tempat kerja, dan kinerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia. Dari sudut pandang praktis, diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi siswa, pendidik, dan bahkan pembuat kebijakan dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan fasilitas tempat kerja, menerapkan kepemimpinan yang lebih efektif, dan meningkatkan produktivitas guru sehingga tugas dan tanggung jawab dapat berjalan lebih lancar. Karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat akademis tetapi juga memberikan informasi yang berguna untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Kota Binjai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah ukuran keberhasilan guru dalam mengelola pekerjaannya. Priansa (2018). Selanjutnya, menurut Prawirosentono & Primasari (2021), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan persyaratan dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moralitas atau etika. Menurut Ferine, K. F. (2024), kinerja suatu organisasi adalah jumlah dari output kerjanya. Firmansyah, Ferine, dan Nizamuddin (2023) menjelaskan bahwa determinan kinerja pada institusi pendidikan dipengaruhi oleh faktor organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Priansa (2018), indikator Kinerja Guru adalah: Merencanakan Pembelajaran, Melaksanakan Pembelajaran, dan Menilai Hasil Pembelajaran.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan dalam hubungan langsung dengan pekerjaan mereka dan untuk memastikan proses pekerjaan berjalan lancar. Menurut Munawirsyah (2017) dan Djoyowiriono dalam Hasibuan (2018), fasilitas tempat kerja dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas dan efisiensi. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas tempat kerja akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi secara signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Fasilitas tempat kerja terdiri dari berbagai jenis dengan bentuk dan penerapan yang berbeda-beda. Menurut Munawirsyah (2017), Indikator Fasilitas Kerja meliputi Mesin dan peralatan, Prasarana, Perlengkapan kantor, dan Peralatan inventaris.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin di tempat kerja melalui orang lain, sebagaimana dijelaskan oleh orang lain. Menurut Kartono (2016) dan Rivai (2021), kepemimpinan adalah proses meningkatkan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan, dan meningkatkan kelompok dan anggotanya. Menurut Kartono (2021) serta Ferine dan Indrawan (2025), kepemimpinan didefinisikan sebagai kekuatan moral yang aspiratif, semangat, dan kreatif yang dapat memengaruhi peserta untuk mengubah cara mereka sehingga sesuai dengan keinginan pemimpin. Menurut Rivai (2021), indikator Gaya Kepemimpinan meliputi Sifat, kebiasaan, dan Kepribadian.

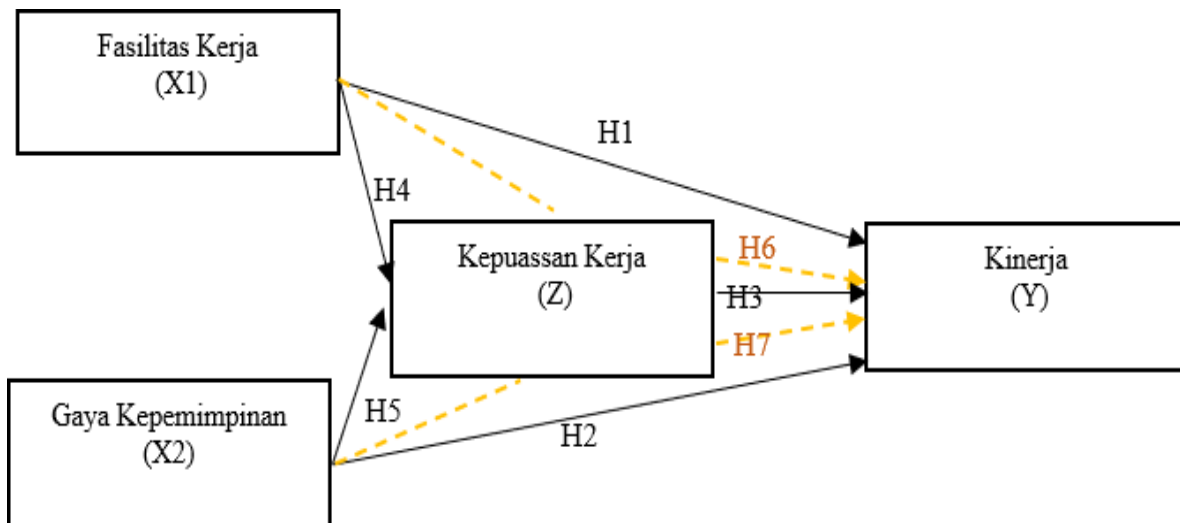
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai persepsi positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan mereka berdasarkan analisis beberapa aspek pekerjaan mereka. Afandi (2023). Menurut Hasibuan (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menginspirasi dan memotivasi karyawan. Sikap ini ditentukan oleh etika kerja, disiplin, dan produktivitas. Kepuasan kerja diamati di tempat kerja, di luar tempat kerja, dan dalam kombinasi yang baik antara di dalam dan di luar tempat kerja. Menurut Afandi (2023), Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, Gaji atau Upah, Kesempatan Promosi, Hubungan dengan Rekan Kerja, Supervisi atau Pengawasan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memegang peran penting sebagai alat bagi peneliti untuk mengumpulkan data dan melakukan penelitian. Dengan memahami hubungan antar variabel yang diteliti, peneliti dapat merumuskan hipotesis yang dapat diuji secara empiris. Selain itu, kerangka konseptual juga membantu dalam interpretasi temuan penelitian dan memberikan landasan teoritis untuk menganalisis temuan tersebut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > (Pengaruh Langsung)
- - -> (Pengaruh Tidak Langsung)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan penjelasan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara produktivitas kerja (Z), gaya kepemimpinan (X₂), guru kinerja (Y), dan fasilitas kerja (X₁). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur utama. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 2 Kota Binjai dari November 2025 hingga Januari 2026. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Selanjutnya, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode Struktural.

Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) guna mengidentifikasi pengaruh positif maupun negatif antar variabel yang diteliti.

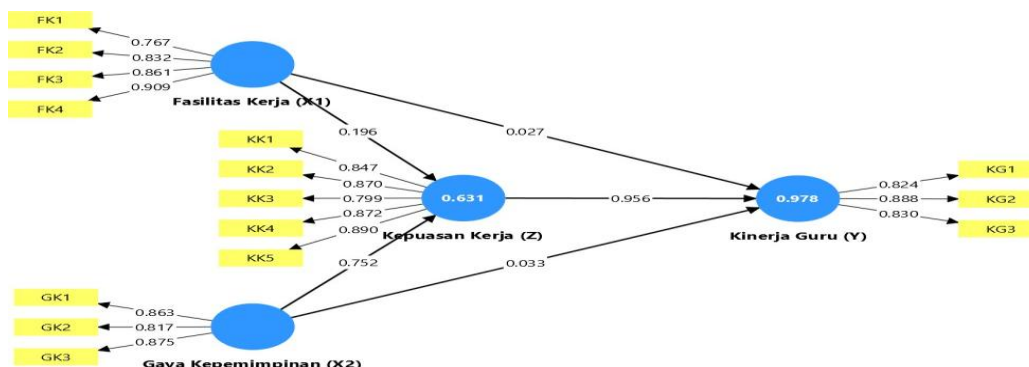
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Model Metode SEM-PLS

Outer Model

Sebagai langkah pertama dalam analisis model luar, nilai outer loading dikatakan memenuhi kriteria jika lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki validitas konvergensi yang baik. Hasilnya, setiap indikator dapat secara akurat menggambarkan variabel laten sehingga kualitas, konsistensi, dan akurasi pengukuran dalam model penelitian dapat dievaluasi.

Gambar 2 : Outer Model



Sumber: Analisis SEM-PLS 4, 2026

Semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai beban luar yang melampaui ambang batas 0,7, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.

Outer Loading

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa outer loading setiap indikator pada variabel laten dalam penelitian ini secara konsisten berada di bawah rata-rata 0,7. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki kemampuan untuk menggambarkan konstruk yang dibangun secara akurat.

Tabel 1 : Hasil Outer Loading

	Fasilitas Kerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Guru (Y)
FK1	0,767			
FK2	0,832			
FK3	0,861			
FK4	0,909			
GK1		0,863		
GK2		0,817		

KG1			0,824
KG2			0,888
KG3			0,830
KK1		0,847	
KK2		0,870	
KK3		0,799	
KK4		0,872	
KK5		0,890	
GK3		0,875	

Sumber : Hasil Olahan Penulis (Smart PLS 4.1.1.2, 2026)

Discriminat Validity

Bagian ini menyajikan hasil pengujian validitas discriminant yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator hanya mengukur konstruk yang menjadi tujuan pengukurannya serta tidak menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan konstruk lainnya. Pengujian tersebut dilakukan melalui nilai cross-loading, yaitu nilai korelasi antara masing-masing indikator dengan seluruh konstruk laten dalam model penelitian.

Suatu indikator dikatakan memiliki validitas diskriminatif jika nilai cross-loading untuk konstruk yang diberikan lebih tinggi daripada nilai cross-loading untuk konstruk lainnya. Berdasarkan hasil analisis, semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan nilai cross-loading yang tinggi untuk konstruk yang digunakan. Karena itu, setiap indikator dapat dikatakan telah memenuhi kriteria validitas diskriminatif dan mampu mengidentifikasi setiap variabel dalam penelitian dengan jelas.

Tabel 2 : Hasil Cross Loading

	Fasilitas Kerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Guru (Y)
K1	0,767	-0,021	0,175	0,190
K2	0,832	-0,048	0,098	0,100
K3	0,861	0,213	0,293	0,316
K4	0,909	0,025	0,225	0,236
K1	0,077	0,863	0,602	0,598
K2	0,080	0,817	0,653	0,672
K3	0,072	0,875	0,704	0,693
G1	0,179	0,554	0,831	0,824
G2	0,369	0,687	0,873	0,888
G3	0,158	0,720	0,807	0,830
K1	0,182	0,567	0,847	0,836
K2	0,327	0,655	0,870	0,863
K3	0,219	0,706	0,799	0,815
K4	0,200	0,618	0,872	0,850
K5	0,195	0,738	0,890	0,864

Sumber : Hasil Olahan Penulis (Smart PLS 4.1.1.2, 2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada konstruk tempat indikator tersebut berada, jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, indikator pada Fasilitas Kerja (FK1, FK2, FK3, FK4) memiliki nilai tertinggi pada konstruk Fasilitas Kerja (X1), indikator pada Gaya Kepemimpinan (GK1, GK2, GK3) memiliki nilai tertinggi pada konstruk Gaya Kepemimpinan (X2), dan begitu pula untuk indikator Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminatif, karena masing-masing indikator dengan jelas merepresentasikan konstruknya tanpa ada overlapping signifikan antara konstruk-konstruk tersebut.

Composite Reliability

Selanjutnya, struktur dievaluasi keandalannya dengan melihat alpha Cronbach dan koefisien korelasi keandalan. Jika koefisien keandalan adalah 0,60 dan koefisien alpha Cronbach adalah 0,70,

konstruksi dianggap andal. Hasil analisis SmartPLS menunjukkan bahwa setiap struktur memiliki nilai keandalan yang memenuhi kriteria ini. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar indikator memiliki stabilitas dan keandalan yang baik ketika menyangkut perubahan variabel penelitian :

Tabel 3 : Uji Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Fasilitas Kerja (X1)	0,872	0,940	0,908	0,712
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,811	0,814	0,888	0,726
Kepuasan Kerja (Z)	0,909	0,910	0,932	0,733
Kinerja Guru (Y)	0,803	0,806	0,884	0,719

Sumber : Hasil Olahan Penulis (Smart PLS 4.1.1.2, 2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variabel penelitian minimal 0,50. Fasilitas Kerja (0,735), Gaya Kepemimpinan (0,861), Kepuasan Kerja (0,743), dan Kinerja Guru (0,846) membentuk Nilai AVE yang telah disebutkan sebelumnya. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas konsepsi telah memenuhi persyaratan validitas konvergen karena dapat secara efektif menjelaskan varians indikator.

Selain itu, nilai composite reliability (rho_c) pada setiap variabel juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Fasilitas Kerja memperoleh nilai sebesar 0,904, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,915, Kepuasan Kerja sebesar 0,924, dan Kinerja Guru sebesar 0,925. Seluruh nilai tersebut berada di atas ketentuan minimum 0,70, sehingga mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas komposit yang tinggi dan konsisten.

Hasil pengujian Cronbach's Alpha turut memperkuat temuan tersebut. Nilai yang diperoleh untuk variabel Fasilitas Kerja adalah 0,872, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,886, Kepuasan Kerja sebesar 0,902, serta Kinerja Guru sebesar 0,915. Karena seluruh nilai melampaui ambang batas 0,70, maka indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel dalam membentuk masing-masing konstruk penelitian..

Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion digunakan untuk menilai apakah setiap konstruk dalam model SEM-PLS benar-benar merepresentasikan konsep yang berbeda sehingga tidak terjadi tumpang tindih antar konstruk. Pengujian ini berperan penting dalam memastikan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang memadai. Keberadaan discriminant validity yang kuat menjadi aspek penting guna menjamin validitas teoritis maupun empiris dari model penelitian yang digunakan.

Tabel 4 : Fornell-Larcker Criterion

	Fasilitas Kerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Guru (Y)
Fasilitas Kerja (X1)	0,844			
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,090	0,852		
Kepuasan Kerja (Z)	0,263	0,770	0,856	
Kinerja Guru (Y)	0,281	0,771	0,988	0,848

Sumber : Hasil Olahan Penulis (Smart PLS 4.1.1.2, 2026)

Tabel 4 menyajikan hasil korelasi antar variabel laten, dengan nilai diagonal yang dicetak tebal merepresentasikan akar Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk. Nilai tersebut meliputi Fasilitas Kerja sebesar 0,844, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,852, Kepuasan Kerja sebesar 0,856, serta Kinerja Guru sebesar 0,848. Seluruh nilai diagonal tersebut diketahui lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya pada baris maupun kolom yang sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat validitas diskriminan yang baik dan telah memenuhi kriteria Fornell-Larcker. Oleh karena itu, seluruh konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan yang telah ditetapkan.

Inner Model

Inner Model bertujuan mempelajari bagaimana hubungan antara variabel yang digunakan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh. Selain itu, mereka akan menguji hipotesis berdasarkan signifikansi nilai yang diperoleh. Beberapa indikator, antara lain : menunjukkan tahap analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural :

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Hasil pengolahan data menggunakan program SmartPLS 4.1.1.2 menghasilkan nilai R Square sebagaimana disajikan berikut ini:

Tabel 5: Hasil R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,631	0,620
Kinerja Guru (Y)	0,978	0,977

Berdasarkan Tabel 5, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai R-Square sebesar 0,631. Ini menunjukkan bahwa sekitar 63,1% perubahan atau variasi pada Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Sebaliknya, variabel Kinerja Guru (Y) memiliki R-Square sekitar 0,978, artinya 97,8% variasi pada Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh jumlah total variabel dalam model penelitian yang dikembangkan.

Selain itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R-Square yang disesuaikan 0,620, sedangkan variabel Kinerja Guru memiliki nilai R-Square 0,977. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan dengan sangat baik variasi Kepuasan Kerja dan kinerja guru. Secara umum, model yang digunakan menunjukkan kemampuan prediksi yang sangat baik, terutama untuk memprediksi kinerja guru.

Pengujuan Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis jalur menggunakan SEM dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.2, dilakukan evaluasi internal untuk mengidentifikasi hubungan antar konstruk. Probabilitas dan statistik T digunakan untuk menentukan kekuatan hipotesis. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut: jika statistik T lebih besar dari T-tabel. Dalam analisis ini, terdapat dua jenis efek : efek langsung dan efek tidak langsung.

Tabel 6 : Hasil Total Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,196	0,201	0,095	2,073	0,038
Fasilitas Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0,214	0,220	0,095	2,247	0,025
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,752	0,750	0,058	13,002	0,000
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,752	0,747	0,056	13,376	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,956	0,957	0,026	36,515	0,000

Sumber : Hasil Olahan Penulis (Smart PLS 4.1.1.2, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, variabel Fasilitas Kerja (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai sampel asli 0,196 dan nilai p 0,038 (< 0,05). Selain itu, Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai sampel asli 0,214 dan nilai p 0,025 (< 0,05). Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai sampel asli 0,752 dan nilai p 0,000 (< 0,05), serta Kinerja Guru (Y) dengan nilai sampel asli 0,752 dan nilai p 0,000 (< 0,05). Terakhir, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai sampel asli sebesar 0,956 dan nilai p sebesar 0,000 (< 0,05). Secara keseluruhan, seluruh hubungan kausal tersebut menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi dalam model penelitian ini.

Tabel 7 : Hasil Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Fasilitas Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,187	0,192	0,090	2,086	0,037
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,719	0,718	0,060	11,888	0,000

Sumber : Hasil Olahan Penulis (Smart PLS 4.1.1.2, 2026)

Dampak Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja

(Z) adalah signifikan, menurut Tabel 7. Nilai P, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, dan ukuran sampel awal sebesar 0,187 menunjukkan hal ini. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara Fasilitas Kerja dan Kinerja Guru. Ini karena kualitas fasilitas kerja yang lebih baik akan membuat guru lebih produktif, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja guru. Gaya Kepemimpinan (X2) terkait Kinerja Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) juga memiliki dampak yang signifikan dalam konteks lain. Nilai sampel asli adalah sekitar 0,719, dan nilai P adalah 0,000 kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berinteraksi dengan gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan produktivitas guru, berkontribusi pada hasil kerja ideal.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mengganggu pekerjaan guru. Kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi, terutama kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi guru dan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Karena itu, penting bagi pengelola sekolah untuk terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan inklusif dan memfasilitasi lingkungan kerja yang produktif.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Fasilitas kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,214 dan P values $0,025 < 0,05$. Fasilitas kerja yang baik mendukung guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Penelitian oleh Indriani (2021) menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan alat ajar yang lengkap, meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dengan nilai awal sampel sebesar 0,752 dan nilai P $0,000 < 0,05$, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang juga memenuhi kebutuhan mereka (Rasyid, 2018; Sari, 2020). Penelitian oleh Sari (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Dengan nilai awal sampel sebesar 0,752 dan nilai P $0,000 < 0,05$, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru juga signifikan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi dan memandu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran dan mengelola kelas secara efisien (Saputra, 2019). Penelitian oleh Widodo (2021) serta Rahayu, Faried, dan Sembiring (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memperbaiki sikap dan performa guru, yang akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran yang mereka berikan kepada siswa.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai original sample sebesar 0,956 dan P values $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang guru terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, semakin tinggi kinerjanya. Penelitian oleh Setiawan (2020) serta Batubara dan Andika

(2025) mengungkapkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki dedikasi yang lebih tinggi dalam tugas mengajar, yang berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Kemampuan tempat kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas guru melalui kepuasan kerja dengan ukuran sampel awal 0,187 dan nilai $P\ 0,037 < 0,05$. Menurut penelitian Rahmawati (2021) serta Rahayu dan Zahro (2023), fasilitas tempat kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas pekerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap produktivitas guru. Fasilitas yang membantu menciptakan lingkungan kerja positif yang mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam memberikan pengajaran berkualitas tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Nilai $P\ 0,000 < 0,05$ dan ukuran sampel awal sekitar 0,719 menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja kerja guru. Gaya kepemimpinan yang mendukung tidak hanya meningkatkan hasil kerja guru, tetapi juga meningkatkan produktivitas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka (Rasyid, 2018). Kepemimpinan yang efektif menciptakan suasana positif di kelas guru, menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih tekun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (original sample = 0,196; $P\ values = 0,038 < 0,05$).
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (original sample = 0,214; $P\ values = 0,025 < 0,05$).
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja (original sample = 0,752; $P\ values = 0,000 < 0,05$).
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (original sample = 0,752; $P\ values = 0,000 < 0,05$).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (original sample = 0,956; $P\ values = 0,000 < 0,05$).
6. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (original sample = 0,187; $P\ values = 0,037 < 0,05$).
7. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja (original sample = 0,719; $P\ values = 0,000 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat dibuat untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Pertama dan terpenting, peningkatan fasilitas tempat kerja harus menjadi prioritas utama. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, alat bantu pengajaran yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan produktivitas guru. Guru akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan bantuan terbaik dalam menjalankan tugasnya jika mereka didorong dan dilatih di tempat kerja. Selain itu, pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja guru, serta komunikasi terbuka antara guru dan administrasi sekolah, juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Fokus utama harus pada kesejahteraan fisik dan psikologis guru, karena hal ini berhubungan langsung dengan produktivitas dan kualitas pengajaran mereka.

Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi, terutama kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan motivasi guru dan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Karena itu, sangat penting bagi pengelola sekolah untuk terus membina keterampilan kepemimpinan inklusif dan memfasilitasi lingkungan kerja yang produktif. Kepala sekolah perlu memberikan otonomi lebih kepada guru dalam menjalankan tugas mereka, serta menciptakan ruang bagi guru untuk berkembang melalui pelatihan dan dukungan.

Terakhir, pemantauan dan evaluasi berkala terhadap kebijakan yang diterapkan, termasuk fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan, akan memastikan bahwa perubahan yang dilakukan benar-benar memberikan dampak positif pada kinerja guru. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan akan tercipta lingkungan yang lebih produktif dan mendukung kinerja guru. Akibatnya, kualitas pendidikan di sekolah akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Bahri, S., & Raharjo, S. B. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). doi:10.29040/jie.v8i1.11651.
- Basir, Z. P., Chalid, L., & Aziz, N. (2021). Pengaruh pendidikan, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(4), 781–795. doi:10.57178/paradoks.v4i4.608.
- Daholu, A., Rusdin, R., & Ariyawan, I. K. (2025). Pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Baubau. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 4(01), 28–35. doi:10.62668/kapalamada.v4i01.2125.
- Djabbar, N., Firman, A., Latief, F., & Asri, A. (2025). Membangun kinerja guru melalui fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja pada UPTD SMAN Matakali Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(2), 361–376. doi:10.35906/jurman.v11i2.2625.
- Fithrie, S., Farwitawati, R., Masirun, M., & Bate'e, A. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 62–69. doi:10.35446/dayasaing.v8i1.855.
- Herningrum, I., Ekawarna, E., Khairinal, K., Hadiyanto, H., & Sarmigi, E. (2023). Mediation effect of job satisfaction on the effect of participatory leadership style and individual creativity on senior high school teacher performance in Kerinci District. *PPSDP International Journal of Education*, 2(2), 230–244. doi:10.59175/pijed.v2i2.125.
- Martini, A., & Bastaman, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan pemediasi kepuasan kerja di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 5(2), 596–608. doi:10.53299/jppi.v5i2.1337.
- Mujiningsih, A., & Syahid, A. (2024). Kepuasan kerja sebagai mediator bagi pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi guru terhadap kinerja guru di Bangka Belitung, Indonesia. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(11), 127–147.
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis kajian kinerja guru berdasarkan kedisiplinan, fasilitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja: Studi kasus guru SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 48–56. doi:10.55178/idm.v3i5.233.
- Sari, D. P., Mulyadi, O., Karlinda, A. E., & Nengsih, N. S. W. (2023). Model kinerja guru melalui kepuasan kerja: Lingkungan kerja dan literasi digital. *Jurnal Ekobistek*, 12(4), 767–772. doi:10.35134/ekobistek.v12i4.715.