

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMAN 01 BASA AMPEK BALAI TAPAN

Maica Agnes Mutia

Fakultas, Ekonomi dan bisnis,

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang Email

maicaagnesmutia@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 10 Februari 2025

Direvisi 20 Februari 2025

Diterima 01 Maret 2025

Tersedia Online 5 Maret 2025

KATA KUNCI:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This study aims to determine and try to analyze the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Teacher Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study were teachers of SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. The results of the study found that there was a significant influence between leadership style and job satisfaction. There was no significant influence between work discipline and job satisfaction. There was no significant influence between leadership style and teacher performance. There was a significant influence between work discipline and teacher performance. There was a significant influence between job satisfaction and teacher performance. Job satisfaction was able to mediate leadership style on employee performance. Job satisfaction did not mediate work discipline on teacher performance*

Keywords: *Leader Style, Work Discipline, Job Satisfactin, and Teacher Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja mampu memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Katakunci: *Gaya Kepemimpin, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Guru*

1. PENDAHULUAN

(**Rahmani et al., 2022**) Sumber Daya Manusia merupakan nafas penting bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah faktor kunci berjalannya aktivitas didalam organisasi dan penentu kesuksesan organisasi.

Menurut **Yolinza et al., (2023)** kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif.

Menurut **Surya et al., (2023)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapainya realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya.

Menurut **Ainunnisha (2022)** disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitas yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja bekerja sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh **Raymond et al., (2023)** disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi.

Menurut **Sari et al., (2024)** gaya kepemimpinan pemimpin mengarahkan sumber daya manusia mengandalkan pengalaman dan semangatnya untuk mencapai tujuan kinerja. lebih unggul dari kandidat lainnya. cara seorang pemimpin mendekati kepemimpinan mengungkapkan sejauh mana mereka memiliki kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya. data Absensi Guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024:

Tabel 1.1
Absensi Guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024 (Januari-Juni)

Bulan	Jumlah Guru	Keterangan				
		Hadir	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar
Januari	81	63	5	8	3	2
Februari	81	81	-	-	-	-
Maret	81	81	-	-	-	-
April	81	78	1	1	1	-
Mei	81	63	9	5	2	2
Juni	81	60	13	6	1	1

Sumber: SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024 (Januari-Juni)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru pada SMA N 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024 cukup tinggi tetapi data guru yang cuti rendah dari bulan Mei sampai Juni tahun 2024. Maka dapat dilihat terdapat 81 orang jumlah guru di SMA N 01 Basa Ampek Balai Tapan, dimana absensi pada bulan Januari guru yang hadir sebanyak 63 orang, alpha sebanyak 5 orang, izin sebanyak 8 orang, sakit sebanyak 3 orang dan guru yang dinas diluar sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari dan Maret diketahui semua guru hadir sebanyak 81 orang dan tidak terdapat keterangan alpha, izin, sakit dan dinas luar. Pada bulan April guru yang hadir sebanyak 78 orang, alpha sebanyak 1 orang, sakit sebanyak 1 orang, dan izin sebanyak 1 orang. Pada bulan Mei guru yang hadir sebanyak 63 orang, alpha sebanyak 9 orang, izin sebanyak 5 orang sakit sebanyak 2 orang,dan dinas diluar dua orang. Dan pada bulan Juni guru yang hadir sebanyak 60 orang, alpha sebanyak 13,izin sebanyak 6 orang,sakit sebanyak 1 orang,dan dinas diluar sebanyak 1 orang.

1. METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Penelitian ini dilakukan SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMA di JL.Alang Rambah,Koto Anau Tapan, Kec. Basa Ampek Balai Tapan, Kab. Pesisir Selatan,Sumatera Barat.Dalam menjalankan kegiatannya, SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Menurut (Millah and Suryana 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas abyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya.populasi diartikan sebagai kumpulan elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih

menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan sebanyak 81 orang.

Menurut (Millah and Suryana 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sampel adalah bagian dari populasi. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 81 orang. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan yang berjumlah 81 orang. teknik yang digunakan yaitu sampel jenuh.

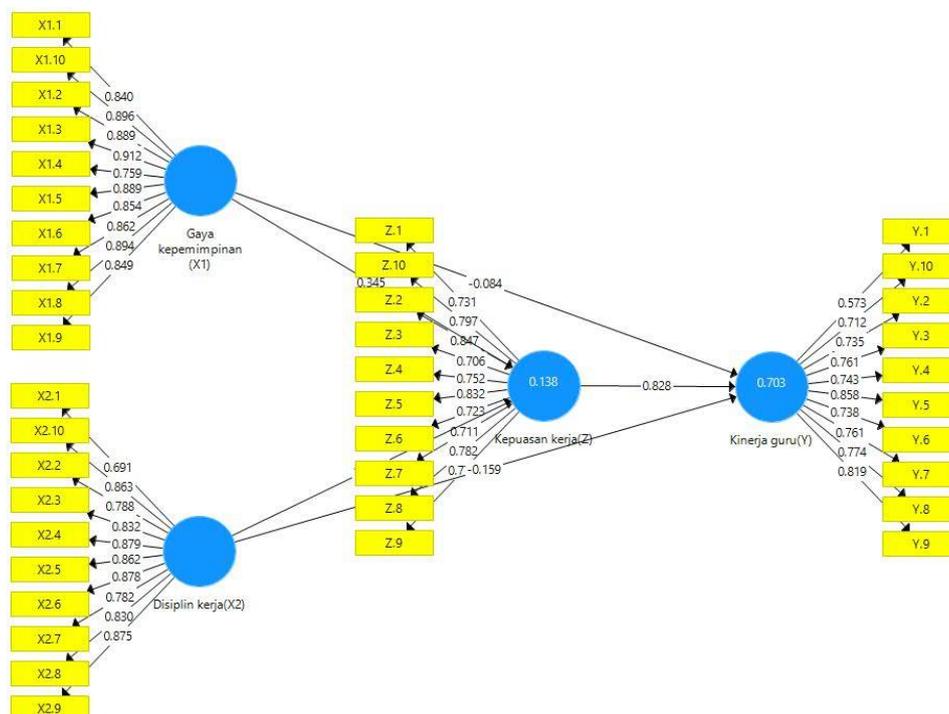
Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Millah and Suryana 2020) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 81 orang.

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full 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) dan ukuran sampel tidak harus besar.

2. HASIL DAN DISKUSI

Convergent Validity

Convergent validity Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa Pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji Validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 Dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruks. Indikator dianggap mempunyai reabilitas baik jika memiliki nilai diatas 0,7.



Gambar 4.2
Hasil Outer Loading

Berdasarkan pada tabel dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan sudah mempunyai nilai *outer loading* > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dari indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4.10
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,749	Valid
Displin Kerja (X2)	0,689	Valid
Kinerja Guru (Y)	0,564	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,588	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Cronbach's Alpha

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,963	0,967	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,950	0,957	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,912	0,982	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,922	0,934	Reliabel

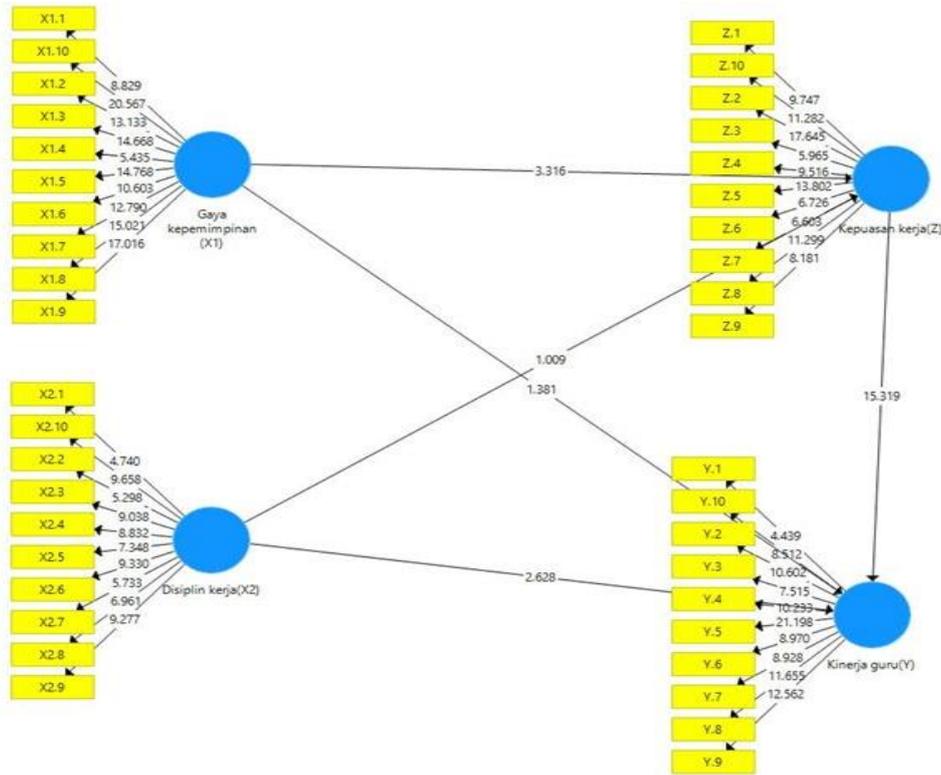
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.11 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Struktural Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. 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* sebagai berikut :



Gambar 4.3
Struktural Model Inner

Evaluasi Pengukuran *Inner Model*

R-Square (R^2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R^2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R^2 hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4.12
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Guru(Y)	0,703	0,691
Kepuasan Kerja (Z)	0,138	0,116

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 4.12 terlihat nilai R^2 konstruk kinerja guru sebesar 0,703 atau sebesar 70,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sementara nilai R^2 untuk kontrak kepuasan kerja sebesar 0,138 atau sebesar 13,87% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja guru dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. 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 H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
X1 => Z	0,345	0,368	0,104	3,316	0,000
X2 => Z	-0,094	-0,133	0,093	1,009	0,157
X1 => Y	-0,084	-0,090	0,061	1,381	0,084
X2 => Y	-0,159	-0,163	0,060	2,628	0,004
Z => Y	0,828	0,827	0,054	15,319	0,000

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh kontruks gaya kepemimpinan ,disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis Secara Tidak Langsung

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

Tabel 4.14
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation(STD EV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
X1 => Y=>Z	0,285	0,304	0,083	3,422	0,000
X2=> Y=>Z	-0,078	-0,094	0,079	0,992	0,161

Sumber: Hasil Inner Model SmartPLS, 2025

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%). Berikut pembahasan masing-masing hipotesis.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,345 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasa kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,316 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,316 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Febrian, 2023; (Pratiwi et al., 2024)Ziraluo, 2024) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh diterima dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu -0,094 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasa kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,157 besar dari alpha 5% yaitu $0,157 >$

0,05 yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,009 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,009 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fajri et al., 2022; Azhar et al., 2020; Musyarofah et al., 2021) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru yaitu -0,084 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,084 besar dari alpha 5% yaitu $0,084 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,381 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,381 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Florianus Geong, 2021; Perkasa & Mulyanto, 2023; Kamil Hafidzi et al., 2023) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yaitu -0,159 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,628 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $2,628 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Indriyani et al., 2023; Pondrial, 2020; Raymond et al., 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yaitu 0,828 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 15,319 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $15,319 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fajri et al., 2022; Murdih et al., 2024; Sembiring et al., 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Kinerja Guru sebagai variabel intervening.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kinerja guru yaitu 0,285 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 Kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,442 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,442 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima**.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja yaitu -0,078 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,161 besar dari alpha 5% yaitu $0,161 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,992 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,992 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak memedias**.

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
6. Kepuasan kerja diterima gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi*.
- Ananda, F. T., Rahmani, N. A. B., & Aslami, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 731–741. <https://doi.org/10.47233/jeps.v2i3.260>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Indriyani, Y., Suryanto, S., & ... (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bandung. *Management Studies and ...*, 4(6), 9901–9912. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/3277%0Ahttps://journal.yr>

- pipku.com/index.php/msej/article/download/3277/2196
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Millah, H., & Suryana, H. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart Di Desa Karangbong Kecamatan Pajajaran)*. 6(2), 134–142.
- Murdih, M., Nuraeni, N., & Yusuf, M. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 274–289. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1823>
- Musyarofah, M., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2), 319–335. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9440>
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85>
- Pondrinal, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kecamatan Mungka. *Jurnal Ekobistek*, 9(2), 1–7.
- Pratiwi, A. A., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar (Studi Kasus Kota Padang)*. 8, 12111–12121.
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Yolinda, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640>
- Ziraluo, Y. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(1), 266–278. <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1655%0Ahttps://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/1655/1164>