E-ISSN: 3025-0994
Halaman 554-565
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Pengaruh Kepemimpinan Direktur Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Fasilitator Di Rumah Tahfidz

Tri Wahyuni[1], M. Hasbi[2], Sri Eva Mislawaty[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
e-mail: triwahyuni010105@gmail.com[1], mhasbi_uin@radenfatah.ac.id[2], srieva@radenfatah.ac.id[3]

Abstrak

Kepemimpinan direktur pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kepuasan kerja fasilitator di lembaga pendidikan anak usia dini. Namun, dalam pelaksanaannya kepuasan kerja fasilitator belum optimal, sehingga diperlukan kepemimpinan yang efektif dalam mengelola dan membina tenaga pendidik. Kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja fasilitator agar pembelajaran berjalan optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang yang berjumlah 42 orang, guna memperoleh data yang akurat dan representatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau Sampel Total. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 19,947 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,021 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,909 menunjukkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan memberikan kontribusi sebesar 90,9% terhadap kepuasan kerja fasilitator, sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci *: Kepemimpinan, Pendidikan, Kepuasan*

Abstract

The leadership of the Director of Education plays an important role in improving the quality of learning and facilitator job satisfaction in early childhood education institutions. However, in its implementation, facilitator job satisfaction has not been optimal, thus effective leadership is needed in managing and guiding educators. Good leadership is able to create a conducive work environment and support facilitator performance so that the learning process can run optimally. This study used a quantitative method with a causal associative research design. The purpose of this study was to determine the effect of the Director of Education's leadership on facilitator job satisfaction at Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang. The sample in this study consisted of all facilitators, totaling 42 respondents, in order to obtain accurate and representative data. The sampling technique used was saturated sampling or total sampling. cData were analyzed using descriptive statistical analysis, classical assumption tests, simple linear regression analysis, and hypothesis testing to determine the effect of the Director of Education's leadership on facilitator job satisfaction. The results showed a positive and significant effect of the Director of Education's leadership on facilitator job satisfaction. This is evidenced by the t-value of 19.947, which is greater than the t-table value of 2.021, and a significance value of 0.000, which is less than 0.05, indicating that H_0 is rejected and H_1 is accepted. In addition, the coefficient of determination (R^2) value of 0.909 indicates that the leadership of the Director of Education contributes 90.9% to facilitator job satisfaction, while the remaining 9.1% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Leadership, Education, Job Satisfaction*

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memiliki kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan orang lain agar bersedia bekerja secara sukarela demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak semata-mata berkaitan dengan posisi atau jabatan, melainkan juga mencakup keterampilan dalam menggerakkan, memotivasi, serta membangun kerja sama yang harmonis guna mewujudkan efektivitas dan keberhasilan organisasi. (Marwahati, 2021) Direktur pendidikan dipandang sebagai pemimpin pembelajaran (learning leader) yang memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan proses belajar mengajar, menjamin kelancaran administrasi pendidikan, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, direktur pendidikan juga berperan sebagai pemimpin yang membimbing, mendorong, memotivasi, memengaruhi, dan mengarahkan guru guna mencapai tujuan pembelajaran serta mengembangkan potensi peserta didik. (Agustin, 2023) Direktur pendidikan dipandang sebagai pemimpin pembelajaran (learning leader) yang bertanggung jawab mengarahkan proses belajar mengajar, memastikan kelancaran administrasi pendidikan, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam perannya,

direktur tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga berperan aktif dalam membimbing, mendorong, memotivasi, memengaruhi, dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran serta mengembangkan potensi peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan direktur pendidikan menuntut kemampuan yang komprehensif, baik dalam aspek administratif maupun inspiratif, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kinerja tenaga pendidik, dan mendukung terwujudnya pembelajaran yang efektif dan berkualitas.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang, peran direktur pendidikan menjadi sangat strategis dalam menentukan kualitas kinerja fasilitator. (Wati, 2024) Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada upaya membina, mengarahkan, dan memotivasi fasilitator agar mampu bekerja secara optimal. Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga pendidik, di mana kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. (Susila, 2024)

Selain itu, kepuasan kerja fasilitator juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan yang suportif dan transformasional terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mampu membangun motivasi, kepercayaan, dan semangat kerja tenaga pendidik. (Supranata, 2024) Oleh karena itu, kepemimpinan direktur pendidikan menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja fasilitator, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. (Desmaryani, 2026)

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antar rekan, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis. Sikap ini terbentuk dari interaksi antara faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan lingkungan sosial. Karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku negatif dan mengalami frustrasi, sedangkan karyawan yang puas akan bekerja lebih semangat, aktif, dan mampu mencapai kinerja yang lebih optimal. (Piter, 2023) Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya kesempatan untuk berkembang melalui peningkatan kemampuan dan pengalaman, keamanan kerja yang memberikan rasa nyaman, serta gaji yang meskipun penting, seringkali lebih menjadi sumber ketidakpuasan dibandingkan kepuasan. (Sugianto, 2023)

Anak usia dini merupakan individu yang berada pada rentang usia 0–6 tahun yang berada pada masa awal kehidupan yang sangat menentukan. Pada fase ini, anak mengalami pertumbuhan dan perkembangan otak yang sangat pesat atau dikenal sebagai masa keemasan (golden age), sehingga memerlukan stimulasi yang optimal. Pendidikan anak usia dini menjadi sangat penting karena berpengaruh terhadap perkembangan dan kemampuan anak di masa depan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, perkembangan anak usia dini mencakup aspek nilai agama dan moral, fisik motorik, kognitif, sosial-emosional, serta seni. (Wahidah, 2024) Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang baik dapat

menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta mendorong kepuasan kerja tenaga pendidik. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 menetapkan lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Hal ini relevan dengan konteks Rumah Tahfidz Balita, di mana direktur pendidikan tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga mengelola program tahfidz, melakukan supervisi pembelajaran, serta menjalin hubungan dengan orang tua dan masyarakat. (Musfah, 2022) Peningkatan mutu lembaga dapat tercapai secara optimal apabila guru atau fasilitator memiliki keterbukaan, kreativitas, dan motivasi kerja yang tinggi. Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan direktur; kepemimpinan yang suportif mampu menumbuhkan semangat kerja kolektif dalam mewujudkan visi pendidikan yang telah ditetapkan. (Mulyati, 2022)

Namun, dalam mewujudkan peran tersebut, direktur pendidikan di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang menghadapi berbagai tantangan, seperti perbedaan kompetensi fasilitator, tingginya tuntutan orang tua, serta dinamika pengelolaan kelas balita yang memerlukan strategi khusus. Selain itu, keterbatasan anggaran juga membatasi pengembangan fasilitas dan pelatihan sumber daya manusia. Kondisi ini memengaruhi penerapan gaya kepemimpinan direktur dalam menjalankan perannya secara optimal, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang efektif dan suportif untuk menjaga kinerja serta semangat kerja fasilitator.

Selain itu, dalam praktiknya masih terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja di antara fasilitator yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menimbulkan rendahnya motivasi, kurangnya keterlibatan dalam proses pembelajaran, serta menurunnya kualitas kinerja. Sebaliknya, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta penghargaan akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Kepemimpinan yang suportif dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga meningkatkan kepuasan kerja fasilitator dan kualitas pembelajaran, sedangkan kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan motivasi kerja dan mutu pembelajaran.

Yayasan Markaz Insan Qur'ani bergerak dibidang dakwah salah satunya adalah rumah tahfidz balita (Rutaba) yang berfokus pada tahfidz balita umur 3-5 tahun dengan menggunakan metode menghafal Al-Qur'an yang dikembangkan oleh pakar tahfidz Al-Qur'an syeikh Dr. Kamil El Laboudy dari Mesir atau yang dikenal sebagai metode Tabarak. Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang dirintis sebagai lembaga pendidikan Qur'ani khusus balita, dengan tujuan memfasilitasi anak usia dini dalam menghafal Al-Qur'an dan membangun karakter religius sejak kecil. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang.

METODE

Penelitian ini mengunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mencari hubungan yang bersifat sebab-akibat, di mana terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). (Sugiyono, 2023) Penelitian di laksanakan di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang pada bulan Februari 2026 dengan populasi seluruh tenaga pendidik atau fasilitator yang bertugas di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau Sampel Total. Data yang digunakan meliputi data primer (kuesioner terkait variabel kepemimpinan Direktur Pendidikan dan kepuasan kerja fasilitator), data sekunder meliputi profil lembaga, data jumlah fasilitator, struktur organisasi, serta dokumen lain yang relevan (fasilitator menerima apresiasi atau penghargaan dari direktur). Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Direktur Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel Kepemimpinan Direktur Pendidikan (X), diperoleh jumlah responden sebanyak 42 orang dengan nilai minimum sebesar 39 dan maksimum sebesar 145. Nilai rata-rata sebesar 111,76 dengan median 119,50 dan modus 118. Standar deviasi sebesar 30,36 menunjukkan bahwa terdapat variasi persepsi responden terhadap kepemimpinan direktur pendidikan.

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai persepsi fasilitator terhadap peran kepemimpinan direktur pendidikan, dibuat tabel distribusi frekuensi dengan interval skor, frekuensi, frekuensi individual, titik tengah (Xi), dan persentase tiap kelas sebagai berikut:

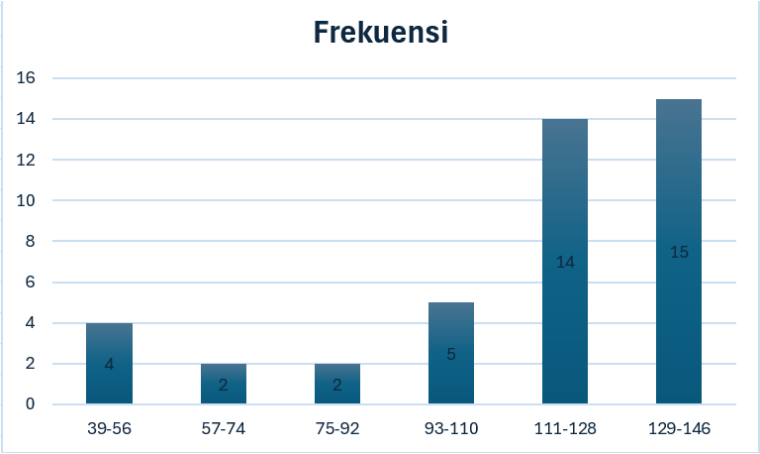
Tabel Distribusi Frekuensi Hasil Angket Variabel X

Kelas Interval	F	Fi	Xi	FiXi	Persentase
39–56	4	4	47,5	190	9,5%
57–74	2	6	65,5	131	4,8%
75–92	2	8	83,5	167	4,8%
93–110	5	13	101,5	507,5	11,9%
111–128	14	27	119,5	1.673	33,3%
129–146	15	42	137,5	2.062,5	35,7%
Total	42				100%

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Variabel X

Data tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa interval skor 129–146 memiliki frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 15 responden (35,7%), diikuti interval 111–

128 sebanyak 14 responden (33,3%). Sementara itu, interval skor terendah 57–74 dan 75–92 masing-masing hanya berjumlah 2 responden (4,8%). Persentase kumulatif menunjukkan bahwa sebesar 64,3% responden berada pada skor hingga interval 111–128, dan mencapai 100% pada interval 129–146. Setelah data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maka, data kemudian divisualisasikan dalam bentuk histogram seperti gambar berikut:



Gambar 1. Histogram Variabel X

Histogram di atas menyajikan distribusi frekuensi skor kepemimpinan direktur pendidikan di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang. Data dikelompokkan ke dalam enam interval kelas, yaitu 39–56, 57–74, 75–92, 93–110, 111–128, dan 129–146. Sumbu horizontal menunjukkan interval skor kepemimpinan, sedangkan sumbu vertikal menunjukkan frekuensi responden.

Berdasarkan histogram tersebut, terlihat bahwa sebaran skor responden tidak merata dan cenderung mengelompok pada interval skor tinggi. Interval 111–128 memiliki frekuensi 14 responden (33,3%), sedangkan interval 129–146 memiliki frekuensi tertinggi yaitu 15 responden (35,7%). Secara keseluruhan, kedua interval ini mencakup 29 dari 42 responden atau 69% dari total fasilitator.

Sebaliknya, interval skor rendah hanya diisi oleh sedikit responden. Interval 39–56 sebanyak 4 responden (9,5%), interval 57–74 sebanyak 2 responden (4,8%), interval 75–92 sebanyak 2 responden (4,8%), dan interval 93–110 sebanyak 5 responden (11,9%).

Pola distribusi yang menumpuk di sisi kanan grafik mengindikasikan bahwa sebagian besar fasilitator mempersepsikan kepemimpinan direktur pendidikan berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini diperkuat oleh nilai rata-rata (mean) sebesar 111,76 yang berada jauh di atas nilai tengah skala teoritis (87). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan dinilai positif oleh para fasilitator.

2. Kepuasan Kerja Fasilitator

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel Kepuasan Kerja Fasilitator (Y), diperoleh jumlah responden sebanyak 42 orang dengan nilai minimum sebesar 21 dan maksimum sebesar 75. Nilai rata-rata sebesar 57,05 dengan median dan modus sebesar 63. Standar deviasi sebesar 15,97 menunjukkan adanya variasi persepsi responden terhadap tingkat kepuasan kerja.

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai persepsi fasilitator terhadap peran kepemimpinan direktur pendidikan, dibuat tabel distribusi frekuensi dengan interval skor, frekuensi, frekuensi individual, titik tengah (Xi), dan persentase tiap kelas sebagai berikut:

Tabel Distribusi Frekuensi Hasil Angket Variabel Y

Kelas Interval	F	Fi	Xi	FiXi	Persentase
21–29	5	5	25	125	11,9%
30–38	3	8	34	102	7,1%
39–47	2	10	43	86	4,8%
48–56	4	14	52	208	9,5%
57–65	13	27	61	793	31,0%
66–75	15	42	70	1.050	35,7%
Total	42				100%

Tabel 1.2 Distribusi Variabel Y

Histogram di atas menyajikan distribusi frekuensi skor kepuasan kerja fasilitator yang telah dikelompokkan ke dalam enam interval kelas, yaitu 21–29, 30–38, 39–47, 48–56, 57–65, dan 66–74. Sumbu horizontal menunjukkan interval skor kepuasan kerja, sedangkan sumbu vertikal menunjukkan frekuensi responden.

Berdasarkan histogram tersebut, terlihat bahwa distribusi skor responden didominasi oleh interval skor sedang hingga tinggi. Interval 57–65 memiliki frekuensi 13 responden (31,0%), sedangkan interval 66–74 memiliki frekuensi 15 responden (35,7%). Kedua interval ini secara bersama-sama mencakup 28 dari 42 responden atau 66,7% dari total fasilitator.

Di sisi lain, interval skor rendah hanya diisi oleh sedikit responden. Interval 21–29 sebanyak 5 responden (11,9%), interval 30–38 sebanyak 3 responden (7,1%), interval 39–47 sebanyak 2 responden (4,8%), dan interval 48–56 sebanyak 4 responden (9,5%).

Bentuk histogram yang menggembung pada interval 57–74 menunjukkan bahwa mayoritas fasilitator memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong baik hingga sangat baik. Hal ini dikuatkan oleh nilai rata-rata (mean) sebesar 57,05 dari skor maksimal 75, yang berarti rata-rata responden mencapai lebih dari 76% dari skor ideal. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa responden dengan skor kepuasan rendah yang

mengindikasikan bahwa aspek-aspek tertentu seperti gaji, promosi, atau supervisi masih perlu mendapat perhatian lebih dari pihak lembaga.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qurani Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

COEFFICIENTS

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.029	2.908		.354	.725
	Kepemimpinan Direktur Pendidikan	.501	.025	.953	19.947	.000

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Tabel 4.19 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel coefficients diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 1,029 dan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan direktur pendidikan (b) sebesar 0,501. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1{,}029 + 0{,}501X$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa apabila nilai kepemimpinan direktur pendidikan bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja fasilitator sebesar 1,029. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,501 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan direktur pendidikan akan meningkatkan kepuasan kerja fasilitator sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan kerja fasilitator.

2. Uji t

Uji parsial (Uji-T) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu kepemimpinan direktur pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja fasilitator. Hasil pengujian Uji-T dapat dilihat pada output Coefficients sebagai berikut:

COEFFICIENTS

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.029	2.908		.354	.725
	Kepemimpinan Direktur Pendidikan	.501	.025	.953	19.947	.000

a. Dependent Variable: VARIABEL Y

Tabel 4.20 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Sederhana

a. Membandingkan T*hitung* dengan T*tabel*
   1. Penetuan T*hitung*
      Nilai Thitung diperoleh dari hasil output pada tabel Coefficients sebesar 19,947.
   2. Penentuan T*tabel*
      Nilai Ttabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan tingkat signifikansi 0,05 : 2 = 0,025 (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n – 2 yaitu df = 42 − 2 = 40. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh nilai Ttabel sebesar 2,021.
   3. Kriteria Pengujian
      a. Apabila Thitung < Ttabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
      b. Apabila Thitung > Ttabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
   4. Kesimpulan
      Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-T) diketahui bahwa Thitung (19,947) > Ttabel (2,021) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qurani Palembang.

b. Kriteria Pengujian Berdasarkan Probabilitas Signifikansi
   1. Nilai Sigifikansi
      Nilai signifikansi diperoleh dari hasil output Coefficients sebesar 0,000.
   2. Kriteria Pengujian
      a. Apabila Sig > α (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
      b. Apabila Sig < α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
   3. Kesimpulan
      Berdasarkan hasil output Coefficients, diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qurani Palembang.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953[a]	.909	.906	4.886

a. Predictors: (Constant), VARIABEL X

Tabel 4.21 Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator sebesar 90,9%, sedangkan sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qurani Palembang.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,953, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan direktur pendidikan (X) dan kepuasan kerja fasilitator (Y) di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang. Adapun koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,909 berarti 90,9% variasi kepuasan kerja fasilitator dipengaruhi oleh kepemimpinan direktur pendidikan, sementara 9,1% lainnya berkaitan dengan faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Hasil uji t menunjukkan t hitung = 19,947 > t tabel = 2,021 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kepemimpinan direktur pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja fasilitator. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan direktur pendidikan, semakin tinggi kepuasan kerja fasilitator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan teori E. Mulyasa (2007) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin pendidikan memiliki tujuh peran penting, yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Jika ketujuh peran tersebut dijalankan dengan baik, pemimpin pendidikan mampu membangun iklim kerja yang kondusif, memotivasi bawahan, serta meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik. Temuan penelitian ini menguatkan teori tersebut karena hasil uji statistik menunjukkan

adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan direktur pendidikan dan kepuasan kerja fasilitator.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan (Shibabuddin, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan kontribusi sebesar 55,6%. Demikian pula dengan penelitian (Jayanti, 2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan direktur pendidikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dengan kontribusi sebesar 27,5%. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan direktur pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik.

SIMPULAN

Nilai R^2 sebesar 0,909 menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi kepuasan kerja fasilitator dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan direktur pendidikan. Ini berarti jika direktur pendidikan meningkatkan kualitas kepemimpinannya, maka peningkatan kepuasan kerja fasilitator juga akan terlihat secara signifikan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat 9,1% faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja fasilitator, seperti dukungan rekan kerja, beban kerja, kesejahteraan, serta lingkungan belajar. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguatkan teori sebelumnya, tetapi juga menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja fasilitator dapat ditempuh dengan memperkokoh kepemimpinan direktur pendidikan sebagai penggerak utama di lembaga pendidikan. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan direktur pendidikan terhadap kepuasan kerja fasilitator di Rumah Tahfidz Balita Yayasan Markaz Insan Qur'ani Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, M. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Lembaga Islam . *Jurnal Pendidikan Islam* .

Desmaryani. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja . *Jurnal Pendas*.

Jayanti, R. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

Marwahati, B. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan.* Sleman: Deepublish.

Mulyati, A. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Pendidikan . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan.* Jakarta: Kencana.

Piter, T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Yogyakarta: Deepublish Digital.

Shibabuddin, A. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru. *Skripsi Manajemen Pendidikan Islam*.

Sugianto, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, manajemen, akuntansi*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R & D dan Penelitian Tindakan .* Bandung: Alfabeta.

Supranata. (2024). Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Obsesi*.

Susila. (2024). Systematic Literature Review: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru . *Jurnal Of Innovation In Teaching*.

UU No. 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wahidah, I. A. (2024). Media House Counting Untuk Meningkatkan Kemampuan Matematika Anak Usia Dini. *Journal Ashil: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* , 199.

Wati. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru . *Jurnal Edukatif*.