

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 1 Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi

The Influence Of Organizational Culture, Leadership Style And Job Satisfaction On The Performance Of Educators And Education Personnel At SMK Negeri 1 Banyuwangi, Banyuwangi Regency

Suluh Kurniawan, Muhammad Firdaus, Diana Dwi Astuti

Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala

Email: suluhbekerja@gmail.com, firdaus@itsm.ac.id, diana@stie-mandala.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Banyuwangi. Latar belakang penelitian ini berangkat dari peran strategis sumber daya manusia dalam sektor pendidikan, di mana budaya organisasi yang kuat dan kepemimpinan yang efektif diyakini dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut guna memberikan rekomendasi bagi peningkatan efektivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik total sampling, melibatkan 54 tenaga pendidik dan 3 tenaga kependidikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan uji statistik inferensial, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Implikasi dari penelitian ini mencakup aspek akademik, praktis, dan kebijakan. Secara akademik, hasil penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan kajian tentang perilaku organisasi dalam konteks pendidikan vokasional.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja Tenaga Pendidik; Pendidikan Vokasional

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, leadership style, and job satisfaction on the performance of educators and educational staff at SMK Negeri 1 Banyuwangi. The background of this research stems from the strategic role of human resources in the education sector, where a strong organizational culture and effective leadership are believed to enhance employee satisfaction and productivity. This study examines the relationships between these variables in order to provide recommendations for improving the work effectiveness of educators and educational staff. The research method used is a descriptive quantitative approach with a total sampling technique, involving 54 educators and 3 educational staff as respondents. Data were collected

through questionnaires, observation, documentation, and literature review, and then analyzed using inferential statistical tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The research results indicate that organizational culture, leadership style, and job satisfaction have a significant impact on the performance of educational and administrative staff. The implications of this study cover academic, practical, and policy aspects. Academically, the findings of this study can contribute to the development of studies on organizational behavior in the context of vocational education.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction, Educator Performance, Vocational Education.*

PENDAHULUAN

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Banyuwangi menjangkau beberapa perdebatan teoretis yang menarik. Inti perdebatannya terletak pada mekanisme hubungan antar variabel, yaitu apakah budaya organisasi yang membentuk gaya kepemimpinan atau justru sebaliknya, serta apakah kepuasan kerja hanya sebagai pendamping atau justru menjadi variabel mediasi yang crucial yang menjembatani pengaruh kepemimpinan dan budaya terhadap kinerja. Selain itu, muncul pertanyaan apakah gaya kepemimpinan transformasional yang dianggap universal memang paling unggul ataukah gaya kepemimpinan situasional yang lebih efektif dalam konteks SMK yang beragam.

Yang masih menarik dari sisi teori adalah peluang untuk menguji model mediasi yang komprehensif dalam setting yang spesifik, yaitu sebuah SMK negeri unggulan. Daya tariknya terletak pada kontekstualisasi teori-teori manajemen yang lahir dari dunia korporat ke dalam lingkungan pendidikan vokasi yang unik, dengan karakteristik link and match dengan industri dan *teaching factory*. Penelitian ini juga menawarkan kesempatan untuk menemukan konfigurasi atau kombinasi yang paling optimal antar variabel dan melihat apakah model yang sama berlaku bagi kedua kelompok yang berbeda, yaitu guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat memberikan nuansa baru yang memperkaya teori yang ada.

Menurut Triguno (2003) budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Selain budaya kerja, kepemimpinan juga menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas organisasi. Kepemimpinan, menurut Yukl (2020), adalah kemampuan individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam teori kepemimpinan transformasional yang diperkenalkan oleh Bass (1985), pemimpin diharapkan mampu menciptakan visi yang inspiratif dan memberdayakan pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

Penelitian Bass & Avolio (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan strategi bisnis, yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Gagne & Deci (2005) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan budaya organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja SDM dan kepuasan kerja.

Dalam konteks ini, Robbins & Judge (2021) menekankan pentingnya sinergi antara budaya organisasi dan kepemimpinan untuk membangun komitmen kerja SDM. Organisasi dengan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan lebih mampu menghadapi tantangan eksternal serta meningkatkan produktivitas. Selain itu, Yukl (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang menekankan pemberdayaan SDM berpotensi meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat turnover, khususnya dalam sektor pendidikan. Di sektor pendidikan, hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja SDM juga menjadi fokus utama. Bass & Avolio (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang mendasarkan pada komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi individu mampu memperbaiki kualitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan serta dukungan terhadap perkembangan individu.

Dari berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan dua elemen kunci yang saling terkait dalam membentuk kinerja SDM. Budaya kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional terbukti mampu menyelaraskan visi organisasi dengan strategi kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan efektivitas. Dengan sinergi antara kedua aspek ini, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, difokuskan pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 1 Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi. Sebagai SDM yang bertugas memberikan pelayanan kepada siswa, mereka memegang peran penting dalam memastikan kelancaran kegiatan akademik. Siswa dapat mengikuti kegiatan-kegiatan akademik dengan lancar, karena telah menempuh mata pelajaran sesuai dengan jurusan yang dipilih serta melaksanakan kegiatan administratif yang dilayani oleh Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Perkembangan jumlah siswa dapat mempengaruhi beban kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan administratif. Tabel berikut menunjukkan perkembangan jumlah siswa dan Pendidik serta Tenaga Kependidikan di SMK Negeri 1 Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi dari tahun 2020/2021 hingga 2024/2025.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Siswa dan Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi Tahun Pelajaran 2021/2022 sampai dengan Tahun Pelajaran 2024/2025

Tahun	Jumlah Siswa	Tenaga Pendidik	Tenaga Kependidikan
2021 – 2022	2255	57	3
2023 – 2023	2165	56	3
2023 – 2024	2097	55	3
2024 – 2025	2082	54	3

Sumber: SMK Negeri 1 Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah siswa menunjukkan penurunan yang konsisten, sementara jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan mengalami fluktuasi. Kondisi ini berimplikasi pada beban kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam memberikan pelayanan kepada siswa, yang terlihat semakin menurun karena perbandingan yang tidak proporsional antara keduanya.

Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja di kalangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Penelitian Hackett & Guion (2022) menjelaskan bahwa ketidakpuasan kerja sering kali berhubungan dengan rendahnya kehadiran dan meningkatnya turnover. Judge & Watanabe (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang mempengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting untuk mengatasi ketidakpuasan kerja agar tidak berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendukung profesionalisme dan kinerja Pendidik serta Tenaga Kependidikan yang lebih baik. Penelitian terdahulu telah menyoroti pentingnya SDM, budaya organisasi, dan kepemimpinan dalam pencapaian kinerja organisasi, namun terdapat beberapa celah yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Salah satunya adalah peran budaya organisasi dan kepemimpinan dalam pendidikan vokasional yang memiliki karakteristik berbeda dengan pendidikan umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dan memberikan kontribusi yang lebih dalam terhadap pengembangan kualitas kinerja dan kepuasan kerja di sektor pendidikan vokasional.

Manfaat Teoretis: Penelitian ini menguji dan menyempurnakan teori manajemen dengan menerapkannya dalam konteks unik SMK. Hasilnya dapat mengkonfirmasi atau bahkan memodifikasi teori yang ada, seperti apakah gaya kepemimpinan transformasional memang paling efektif atau justru perlu disesuaikan (kontinjensi) untuk lingkungan vokasi.

Hal ini memberikan pemahaman baru yang lebih nuanced tentang hubungan antara budaya, kepemimpinan, kepuasan, dan kinerja di dunia pendidikan.

Manfaat Praktis: Secara praktis, hasil penelitian menjadi peta jalan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja. Data yang didapat menunjukkan intervensi mana yang paling tepat: apakah dengan melatih gaya kepemimpinan tertentu, memperkuat budaya kolaborasi, atau meningkatkan kepuasan kerja lewat kebijakan yang lebih baik. Langkah ini akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan dan kesiapan lulusan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut guna memberikan rekomendasi bagi peningkatan efektivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini semua tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan, dengan teknik total sampling, melibatkan 54 tenaga pendidik dan 3 tenaga kependidikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, serta studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan uji statistik inferensial, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 57 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 57 - 2 = 55$ sehingga nilai r tabel = 0.261. Data dinilai valid apabila nilai r hitung > r table dan nilai signifikan < 0.05. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.1	0.625	0.261	Valid
	X1.2	0.695	0.261	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1.3	0.718	0.261	Valid
	X1.4	0.746	0.261	Valid
	X1.5	0.723	0.261	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.715	0.261	Valid

	X2.2	0.808	0.261	Valid
	X2.3	0.700	0.261	Valid
	X2.4	0.680	0.261	Valid
	X2.5	0.664	0.261	Valid
	X3.1	0.641	0.261	Valid
	X3.2	0.632	0.261	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.3	0.654	0.261	Valid
	X3.4	0.710	0.261	Valid
	X3.5	0.658	0.261	Valid
	Y.1	0.632	0.261	Valid
	Y.2	0.628	0.261	Valid
Kinerja (Y)	Y.3	0.684	0.261	Valid
	Y.4	0.673	0.261	Valid
	Y.5	0.736	0.261	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.261 sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Sebuah variabel dianggap reliabel atau handal jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, jika nilai Alpha melebihi 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel, sedangkan jika nilainya kurang dari 0,60, variabel tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2006:42). Pengujian ini dilakukan terhadap 50 responden untuk memastikan validitas alat ukur yang digunakan. Berdasarkan hasil perhitungan rumus Alfa Cronbach dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh keputusan koefisien reabilitas dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.743	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.755	Reliabel

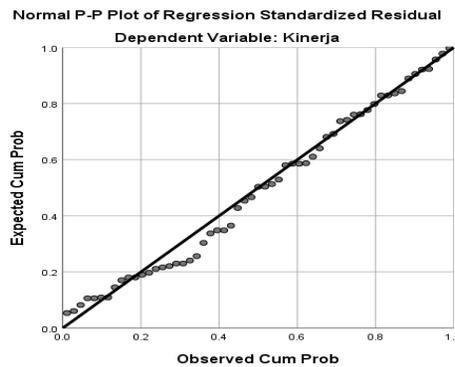
Kepuasan Kerja (X3)	0.675	Reliabel
Kinerja (Y)	0.694	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach 'c alpha 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



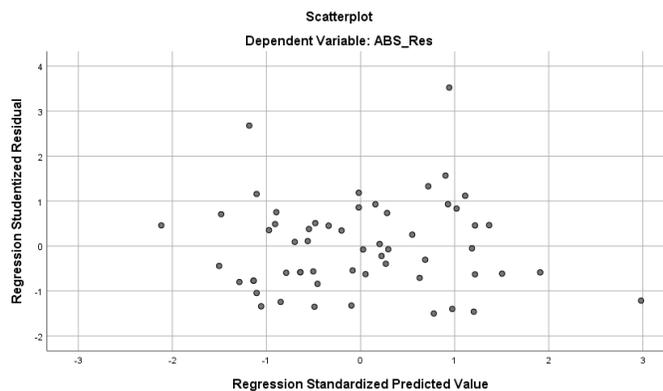
Gambar 1. Ploting Normalitas

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan plot normalitas diatas dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Berikut ini adalah grafik hasil output SPSS yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil *output scatterplot* diatas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil output SPSS untuk uji multikolinieritas pada penelitian ini:

Tabel 4. Output SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.483	1.506		.985	.329		
	Budaya Organisasi	.306	.137	.322	2.240	.029	.239	4.184
	Gaya Kepemimpinan	.250	.097	.269	2.587	.012	.456	2.192
	Kepuasan Kerja	.359	.136	.349	2.644	.011	.284	3.525
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang 10.00 dan nilai tolerance mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.483	1.506		.985	.329		
	Budaya Organisasi	.306	.137	.322	2.240	.029	.239	4.184
	Gaya Kepemimpinan	.250	.097	.269	2.587	.012	.456	2.192

	Kepuasan Kerja	.359	.136	.349	2.644	.011	.284	3.525
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 1.483 + 0.306 X_1 + 0.250 X_2 + 0.359 X_3$$

Uji Hipotesis

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Berikut ini hasil Uji t parsial (partial t-test):

Tabel 6. Output SPSS Uji T Partial Erdasae

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.483	1.506		.985	.329		
	Budaya Organisasi	.306	.137	.322	2.240	.029	.239	4.184
	Gaya Kepemimpinan	.250	.097	.269	2.587	.012	.456	2.192
	Kepuasan Kerja	.359	.136	.349	2.644	.011	.284	3.525
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 7. Output SPSS Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.583	3	151.528	49.905	.000 ^b
	Residual	160.926	53	3.036		
	Total	615.509	56			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel output spss diperoleh Fhitung sebesar 49.905 dan selanjutnya menentukan Ftabel. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $57 - 3 - 1 = 53$, maka diperoleh Ftabel 2.78 (dapat dilihat di distribus ftabel). Maka dapat disimpulkan jika F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $49.905 > 2.78$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Output SPSS Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.724	1.743
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Dari table output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.739 atau $0.739 \times 100 = 73.9\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebesar 73.9% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di SMK Negeri 1 Banyuwangi Kabupaten Banyuwangi, ditemukan bahwa hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), sebagai berikut :

1. Pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2.240 dengan nilai signifikansi 0.029 (< 0.05), yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar 0.306 mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan.

2. Pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan X2 terhadap (Y)

Hasil uji t untuk Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.587 dengan nilai signifikansi 0.012 (< 0.05), yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0.250 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Hasrul (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan efektif memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Khairizah et al. (2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif memiliki pengaruh yang bervariasi.

3. Pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

Uji t untuk Kepuasan Kerja (X3) memberikan nilai t-hitung sebesar 2.644 dengan nilai signifikansi 0.011 (< 0.05), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0.359 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini konsisten dengan temuan Syaharuddin (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Susetyo et al. (2014) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di sektor perbankan.

4. Pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pendidik dan tenaga Kependidikan (Y).

Uji F simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 49.905 dengan nilai signifikan 0.000 (< 0.05), yang berarti secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Hasil ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.739, yang berarti bahwa 73.9% variasi kinerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 26.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini selaras dengan penelitian Kaisupy et al. (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pendidik dan tenaga kependidikan. Secara parsial, Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh paling besar dengan kontribusi sebesar 27.9%, diikuti oleh Budaya Organisasi (X1) sebesar 26.1%, dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 19.8%. Sementara itu, secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 73.9% terhadap kinerja, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Secara deskriptif, keempat variabel memiliki rata-rata skor yang tinggi, berkisar antara 19.39 hingga 19.68, dengan nilai standar deviasi yang relatif kecil, menandakan persebaran data yang merata dan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja. Manfaat Teoretis: Penelitian ini menguji dan menyempurnakan teori manajemen dengan menerapkannya dalam konteks unik SMK. Hasilnya dapat mengkonfirmasi atau bahkan memodifikasi teori yang ada, seperti apakah gaya kepemimpinan transformasional memang paling efektif atau justru perlu disesuaikan (kontinjensi) untuk lingkungan vokasi. Hal ini memberikan pemahaman baru yang lebih *nuanced* tentang hubungan antara budaya, kepemimpinan, kepuasan, dan kinerja di dunia pendidikan.

Manfaat praktis: Secara praktis, hasil penelitian menjadi peta jalan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja. Data yang didapat menunjukkan intervensi mana yang paling tepat: apakah dengan melatih gaya kepemimpinan tertentu, memperkuat budaya kolaborasi, atau meningkatkan kepuasan kerja lewat kebijakan yang lebih baik. Langkah ini akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan dan kesiapan lulusan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Alvesson, M. (2020). *Organizational Culture: Meaning, Motivation, and Management*. SAGE Publications.
- Arifin, A., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*, 4(4), 125-137. ISSN: 2580-3743.
- Arifin, Z. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Assagaf, Yusran. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar., Skripsi. Jurusan Ekonomi dan Bisnis Fakultas Manajemen Universitas Hasanuddin.

- Astuti, S. (2005). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada Hotel Ambarukmo, Jogjakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 10(1), 102-112.
- Bass, B., & Avolio, B. (2020). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*. 17(1).
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bintoro, F., & Daryanto, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 15). Yogyakarta: Gava Media.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass.
- Cushway, J. (2021). *Human Resource Management: A Critical Approach*. Oxford University Press.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Wiley.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Abstract and Applied Analysis*, 331–362.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate dengan SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas dalam Model Regresi Berganda*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.
- Gomes, F. C. (1997). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 1). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gordon, G. G. (1991). *The Impact of Organizational Culture on Productivity and Efficiency*. *Journal of Business Research*, 20(2), 90-101.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). *Work and Family: Research and Applications*. Psychology Press.
- Hasan, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. *Jurnal Benefita*, 1(3), 47-59. ISSN: 2477-7862.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasrul, H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 17(1), 58-72.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (2015). *The Motivation to Work*. Wiley.

- Hofstede, Geert, Gert Jan Hofstede & Michael Minkov. (2010). *Cultures and organizations software of the mind intercultural cooperation and its importance for survival*. Mc.Graw Hill.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). *Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis*. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273.
- IBM Corp. (2019). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0*. IBM Corp.
- Kaisupy, H., Sipayung, P., & Manurung, M. (2023). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Studi Organisasi*, 14(4), 250-267.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 25). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Khairizah, A., Widodo, S., & Hadi, W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ*. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 6(3), 112-127.
- Korman, A. K. (1970). "Toward an Hypothesis of Work Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 54(2), 85-107.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Free Press.
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 129-168.
- Lumempow, I., & Rumokoy, F. S. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karyawan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 3(3), 210-225. ISSN: 2303-1174.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (hal. 2). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 3-4). Jakarta: Alfabeta.
- Massie, R., et al. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 103-115. ISSN: 0853-6708.
- Muis, A., Rachmawati, A., & Fajriani, N. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan*. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 180-191.
- Mulyo, J. M. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kesejahteraan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP di Rongkop Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 3(3), 210-225. ISSN: 2338-3372.

- Nyarko, K., Twumwaa, D. A., & Adentwi, K. I. (2014). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama di Ghana. *Journal of Education and Practice*, 5(5), 51-62. ISSN: 2222-1735.
- Nystrom, P. C. 1993. "Organizational Culture, Strategies and Commitments in Health Care Organizations". *Health Care Management Review*, 18 (I) , pp. 43-49.
- Odom, R.Y., Boxx, W.R., Dunn, M.G. 1990. Organizational Culture, Commitment, Satisfaction, and Cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 14:2, 157-179.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2021), *Organizational Behavior*, Edisi 18, Global Edition, Pearson Education
- Roberts, K. H., & McManus, D. (2020). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*. McGraw-Hill Education.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior: Essential Theories for the Real World*. Pearson Education.
- Rosita, A. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tolan Tiga Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 78-85.
- Sandi, J., Djumadi, & Alaydrus, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMA Negeri 2 Sendawar. *e-Journal Administrative Reform*, 4(2), 1-12. ISSN: 2338-7637.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2020). "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco
- Sedarmayanti, M. (2017). *Sumber daya manusia dan pengembangan organisasi* (hal. 3-4). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyaningsih, K., Haitami, N., & Rusmaini. (2018). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA Swasta di Palembang. *Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 61-72. ISSN: 2461-0674.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Silaen, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- SMK Negeri 1 Banyuwangi. (2023). *Profil Sekolah SMK Negeri 1 Banyuwangi*. SMK Negeri 1 Banyuwangi. <https://www.smknegeri1banyuwangi.sch.id/profil>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, S., Saputra, D., & Putri, N. (2014). *Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(1), 99-111.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (hal. 6). Jakarta: Kencana.

- Syahrudin, M. (2019). *Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(4), 89-102.
- Syahril, H. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman*. Jurnal Manajemen, 13(2), 75-80.
- Tosi, H. L. (2022). *Organizational Behavior: Implications for Management*. Pearson.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 180-192. ISSN: 2303-1174.
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja*. Jakarta : PT Golden Trayon Press.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Nominal*, 4(1), 115-129. ISSN: 2502-5430.
- Wibowo, A. (2020). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 17(3), 111-118.
- Widajono, D. (2010). *Analisis Multikolinieritas dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta: UGM Press.
- Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. (Alih Bahasa: Ati Cahayani). Edisi Ketujuh, Jakarta, PT. Indeks
- Zhu, Y., et al. (2020). *The Role of Organizational Culture in Adaptability in a Competitive Market*. International Journal of Business and Management, 15(4), 22-35.