

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Swasta Adhyaksa Ende

Leonardu Lengo
Universitas Flores
leonarduslengo6@gmail.com

ABSTRACT

To analyze the influence of organizational culture, school environment, and leadership on job satisfaction of Adhyaksa High School teachers. This research includes quantitative research. The sample in this study were 34 educators and education personnel at 27 Adhyaksa Ende High School. Data were collected by distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of this study indicate that first, there is no significant influence of organizational culture on job satisfaction, second, there is an influence of the school environment on job satisfaction, and finally there is an influence of leadership on job satisfaction. Organizational culture, school environment and leadership have a significant effect on job satisfaction of educators and education personnel of Adhyaksa Ende Private High School. This finding indicates that the increase in organizational culture, work / school and leadership will further increase the job satisfaction of educators and education personnel of Adhyaksa Ende Private High School.

Keywords: *Organizational Culture; School Environment; Leadership; Job satisfaction*

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan sekolah, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru SMA Adhyaksa. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Adhyaksa Ende. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, tidak ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, kedua, ada pengaruh dari lingkungan sekolah terhadap kepuasan kerja, dan terakhir ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi, lingkungan sekolah dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi, lingkungan kerja/sekolah dan kepemimpinan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Lingkungan Sekolah; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

SDA berlimpah dan dapat memberikan kekayaan dan kegembiraan bagi orang-orang. Hal ini mungkin disebabkan oleh sifat pendidikan yang baik dan bangsa yang menciptakan individu-individu yang berbakat. Seperti diketahui, banyak negara yang tidak kaya akan kekayaan alam, namun mampu memberikan

keberlimpahan dan kepuasan bagi bangsanya. Pendidik dan pemimpin mengambil peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Sekolah menyediakan kegiatan pembelajaran. Pendidik adalah individu yang mempunyai kemampuan dewan yang mempengaruhi kemajuan latihan instruktif di sekolah para eksekutif. Kepala sekolah adalah pemimpin yang memprakarsai proses pendirian sekolah sebagai lembaga pendidikan dan mengawasi proses pendirian sekolah sebagai lembaga pendidikan. Pemimpin sekolah berperan sebagai penggerak pendidikan dan sebagai penggerak utama pendidikan. Secara umum, istilah "pemimpinan pendidikan" mengacu pada tekanan yang digunakan dalam bidang pendidikan. Antara hal ini, tenaga pendidik dan pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian sekolah. Sekolah mempunyai kegiatan pembelajaran. Tenaga pendidik adalah manusia yang mempunyai kemampuan manajemen yang sangat menentukan keberhasilan kegiatan pendidikan di kalangan pengelola sekolah. Siapa yang memiliki suatu keterampilan manajemen yang paling penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan pendidikan di kalangan manajer sekolah. Guru juga berperan sebagai garda terdepan dalam kegiatan mengajar di sekolah.

Dalam menjalankan tugasnya dengan baik dalam diri guru itu sendiri, guru membutuhkan kepemimpinan, otoritas kuat dari kepala. Kepemimpinan yang kuat dan berpengaruh dari kepala sekolah juga sangat penting bagi guru. Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi penentu pembentukan komitmen organisasi. Kepuasan kerja guru perlu mendapat perhatian yang serius, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Robbins dalam (Yunsepa, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang harus dipikirkan dan dijadikan sebagai aturan dalam berperilaku otoritatif bagi semua pendidik. Marcoulides dan Heck in (Umar *et al.*, 2023) mengusulkan bahwa budaya organisasi bagai sebuah ide dapat menjadi alat untuk memperkirakan kewajaran tujuan, teknik, dan tugas hierarki serta efek yang dihasilkannya. Kepala sekolah adalah pionir yang memulai cara paling umum dalam menata sekolah sebagai organisasi instruktif dan memulai metode yang melibatkan penataan sekolah sebagai landasan instruktif. Direktur sekolah adalah bos pelatihan dan bertindak sebagai mitra mendasar dalam pengajaran. Biasanya, ungkapan "inisiatif instruktif" mengacu pada aksentuasi yang diberikan pada bidang pelatihan. Pemahaman terhadap media cetak ini bermula dari sifatnya yang luas dan juga dapat diterapkan dalam bidang persekolahan.

Lingkungan yang terus berubah yang cepat cepat di masa globalisasi berdampak pada peningkatan pameran lembaga pendidikan dan sekolah. Pemenuhan pekerjaan instruktur menentukan susunan tanggung jawab hierarkis. Pertimbangan yang hati-hati harus diberikan pada pemenuhan pekerjaan pendidik karena pemenuhan pekerjaan memperhitungkan tingkat kewajiban yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Agustini, Putra, dan Dumenta (2018) menyatakan bahwa pemenuhan kerja adalah penilaian, sentimen dan cara pandang orang atau perwakilan terhadap pekerjaannya, tempat kerjanya, sifat pekerjaan, remunerasi, sosial di lingkungan kerja, dan lain-lain. Abror dan Hartono (2022) dan

Marpaung (2022) menunjukkan tidak adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian dari Pawirosumarto et.al (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Pawirosumarto et.al (2017) dan Marpaung (2022) menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Abror dan Hartono (2022) menyatakan tidak adanya pengaruh lingkungan sekolah dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Pada penelitian ini terdapat 30 orang, 4 guru dan 4 dosen. Sebanyak 5 orang berpangkat ketua/IVa, 4 orang berpangkat administrator/IIId, 3 orang berpangkat administrator/IIIC, dan 22 orang berpangkat/tanpa golongan. Terdapat 12 staf pengajar dengan pengalaman 15 tahun atau lebih, 5 staf pengajar dengan pengalaman 10 tahun atau lebih, 5 staf pengajar dengan pengalaman 5 tahun atau lebih, dan 17 staf pengajar dengan pengalaman kurang dari 5 tahun. Pola budaya organisasi SMA Swasta Adhyaksa Ende berorientasi pada *Clan Cultrul* dimana dapat dilihat tenaga pendidik dan kependidikan memiliki loyalitas terhadap organisasi yang ditunjukkan dari masa kerja, komitmen karyawan yang mengabdikan lama di sekolah tersebut dan karakter pendidik yang menyukai kestabilan dan pengendalian serta kerja sama tim untuk mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang diamati selama supervisi sebagai studi pendahuluan di SMA Swasta Adhyaksa Ende. Dijumpai para pendidik yang hanya menampilkan pengalaman sebelumnya. Artinya ia yakin telah mempertahankannya dan tidak mempunyai keinginan untuk beralih ke hal baru, seperti strategi pembelajaran, pemanfaatan media, atau kerangka penilaian modern. Lugas dan ingat/tidak ada dasar untuk kelas. Selain itu, para pendidik juga dinilai perlu disiplin dalam menjalankan kewajibannya dan sering terlambat masuk kelas. Ada instruktur hebat yang tidak bisa bekerja sama secara kolektif dan tidak merasa menjadi bagian dari sekolah. Ketua tidak mencela presentasi pendidik karena tidak adanya disiplin dalam kaitannya dengan jabatan. Para pendidik kurang serius dalam menggarap pamerannya dan enggan mengikuti persiapan dan lomba.

Persoalan lain yang muncul menurut asosiasi adalah keinginan pemerintah untuk terus meminta perbaikan pada asosiasi Lembaga pendidikan, hal ini menimbulkan keberatan dari pihak pendidik yang tidak dikomunikasikan dengan transparan saat pertemuan asosiasi sekolah. Ada impedansi dari atasan (pemimpin) dan komando atas pekerjaan berkurang. Selain itu juga muncul persoalan-persoalan batin di kalangan pendidik, misalnya saja sikap saling tuding ketika terjadi blunder dalam melengkapi sistem standar pendidikan dan pengalaman pendidikan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan bentrokan antar pendidik.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Zakharia, dalam Kurniawan et.al (2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebagai contoh penting dari kualitas hierarki dan anggapan yang mengarahkan perwakilan dalam asosiasi untuk merenungkan dan menindaklanjuti

isu-isu dan potensi pintu terbuka. Pemaparan *work culture* dalam suatu perkumpulan mempunyai arti yang sangat mendalam karena mengubah cara pandang dan perilaku SDM serta mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Sunyoto dalam (Sugiono and Rachmawati, 2019) mencirikan budaya hierarki sebagai kerangka yang dimiliki bersama oleh individu-individu dari suatu asosiasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (Muis, Jufrizen and Fahmi, 2018), budaya hierarki adalah sekumpulan nilai, keyakinan, anggapan dan standar yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan cara berperilaku individu-individunya dan sebagai jawaban atas berbagai persoalan yang terdiri dari permasalahan yang berhubungan dengan asosiasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemit dalam (Ilyas, 2018), lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan aktivitas yang diserahkan kepadanya. Tempat kerja dapat digambarkan secara lebih rinci sebagai: Variabel yang mempengaruhi tempat kerja dalam a) Hubungan dan korespondensi modern. b) kebutuhan dunia lain. c) Bayangan. d) Musik. e) Kerapihan. perdagangan yang adil. g) Keamanan dan keharmonisan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memberikan dampak, memberdayakan, menyambut, mengarahkan, mempersiapkan, dan jika penting kekuasaan orang lain untuk mengakui dampaknya, untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu bagi organisasi untuk mencapai sesuatu yang dapat memberikan kontribusi. Kepala sekolah harus mampu memahami, bertahan, dan mengatasi kekurangan dalam iklim sekolah yang muncul baik melalui kapasitas kewenangannya (Kristiani, 2020). Ahmad (2023) mengkarakterisasi inisiatif kepala sekolah sebagai posisi yang dipegang oleh menggerakkan dan mempengaruhi seluruh individu dalam asosiasi sekolah untuk mencapai tujuan hierarki. Administrator tidak bisa bekerja sendiri. Pencapaian tujuan resmi bergantung pada kemampuan administrator untuk mengatur perwakilan, perlengkapan dan pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja sesuai tujuan yang ditetapkan secara umum. Kemampuan administrasi ini penting untuk menciptakan sekolah yang hebat dan pionir yang mampu bertahan. Kewenangan yang penting adalah kepala sekolah mempertimbangkan pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik, khususnya dalam administrasi inovatif.

Kepuasan Kerja

Seyfarth Seyfarth dalam (Ilyas, 2018) secara eksplisit mengkaji pemenuhan kerja pendidik. Seyfarth mengakui faktor-faktor yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan instruktur sebagai alasan pemenuhan dan kekecewaan pekerjaan pendidik. Ada 10 hal yang menjadi sumber pemenuhan karya pendidik, dan empat hal utama tersebut menyikapi hadiah alamiah. (2) ikut serta dalam pemanfaatan keterlibatan dan kemampuan; (3) peningkatan kapasitas individu (mental dan fisik); (4) Gerakan aktual: contoh, aktivitas, dan dunianya. (5) Persahabatan. (6) Peluang untuk terkena dampak. (7) Penghargaan dari orang lain.

(8) Perjalanan dan waktu henti. (9) Keamanan gaji atau bisnis. (10) Bayar. Zakharia, dalam (Kurniawan, Wulan and Wahyono, 2018) mencirikan budaya otoritatif sebagai contoh penting dari kualitas hierarkis dan kecurigaan yang mengarahkan perwakilan dalam asosiasi untuk merenungkan dan menindaklanjuti masalah dan membuka pintu. Keterbukaan terhadap suatu afiliasi atau afiliasi mempunyai arti yang sangat penting karena mengubah pola pikir dan perilaku SDM serta menghasilkan kemampuan kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian survei, yaitu, metode yang dilakukan dengan mengambil sampel sebagai populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data kuantitatif karena data yang disajikan berupa data-data numerik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Karena populasi dan sampel tergolong populasi terbatas (*finite population*) dengan jumlah anggota populasi dan sampel yang kecil, maka semua anggota populasi dan sampel dijadikan responden, yang jumlah seluruhnya adalah guru. Selain itu, adapun untuk memperoleh data primer, peneliti melakukan penyebaran kuesioner dari responden guru SMA Swasta Adhyaksa Ende sebanyak 35 guru. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan studi dokumentasi dan teknik angket. Untuk menguji data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari rumusan masalah yang ada. Pada penelitian ini maka mengajukan hipotesis:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru pada SMA Adhyaksa Ende
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru pada SMA Adhyaksa Ende.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Guru pada SMA Adhyaksa Ende.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Guru pada SMA Adhyaksa Ende.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut dibawah ini merupakan tabel analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.413	9.667		.146	.885

Budaya Organisasi	.304	.272	.211	1.118	.272
Lingkungan Sekolah	.254	.364	.193	.698	.490
Kepemimpinan	.620	.250	.491	2.479	.019
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel mengenai hasil estimasi Regresi Linear Berganda, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = 1,413 + 0,304X_1 + 0,254X_2 + 0,620X_3$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Lingkungan Sekolah

X₃ = Kepemimpinan

Dari persamaan regresi di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut

1. Nilai α sebesar 1,413 merupakan nilai konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel budaya organisasi (X₁), Lingkungan sekolah (X₂), dan kepemimpinan (X₃)
2. Nilai $\beta_1 X_1$ (nilai koefisien X₁) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,304 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Nilai $\beta_2 X_2$ (nilai koefisien X₂) sebesar 0,254 menunjukkan bahwa variabel lingkungan sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan sekolah maka mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini
4. Nilai $\beta_3 X_3$ (nilai koefisien X₃) sebesar 0,620 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan maka mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,304 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Berikut dibawah ini merupakan tabel uji F sebagai berikut:

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.177	3	208.392	20.335	.000 ^b
	Residual	307.441	30	10.248		
	Total	932.618	33			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan sekolah						

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan uji ANOVA atau F test, maka dapat diperoleh Fhitung sebesar 20,335 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 \leq 0,05$) dan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($20,335 \geq 2,92$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi budaya organisasi (X_1), lingkungan sekolah (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut dibawah ini merupakan uji T sebagai berikut:

Tabel 3. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.413	9.667		.146	.885
	Budaya Organisasi	.304	.272	.211	1.118	.272
	Lingkungan sekolah	.254	.364	.193	.698	.490
	Kepemimpinan	.620	.250	.491	2.479	.019
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan Uji t adalah sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah sebesar 1,118 dengan tingkat signifikansinya 0,272. Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,272 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, budaya

organisasi tidak berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan sekolah (X_2) adalah sebesar 0,698 dengan tingkat signifikansinya 0,490. Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 2,042 dengan tingkat signifikansi $0.490 \geq 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, lingkungan sekolah tidak berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 2,479 dengan tingkat signifikansinya 0,019. Karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ 2,042 dengan tingkat signifikansi $0.019 \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kepemimpinan berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel di bawah in

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.637	3.201
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan sekolah				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: data diolah, 2024

Dari Tabel diatas terlihat tampilan output SPSS model Summary besarnya R Square adalah 0,670. Hal ini berarti hanya 67% variasi kepuasan kerja(Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan sekolah, dan kepemimpinan Sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut dibawah ini merupakan kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende. Temuan ini mengindikasikan bertambahnya budaya organisasi tidak akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende.
2. Lingkungan kerja/sekolah berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende. Temuan ini mengindikasikan bertambahnya lingkungan kerja/sekolah maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende.

3. Kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende.
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja/sekolah dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya budaya organisasi, kerja/sekolah dan kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan SMA Swasta Adhyaksa Ende.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror, S. and Hartono, A. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kinerja Di Perusahaan Yogya Chicken: Study kasus di perusahaan Yogya Chicken cabang Gejayan', *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(3), pp. 98–112.
- Agustini, F., Putra, A. and Dumenta, S. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Tabungan Negara Cabang Medan', *NIAGAWAN*, 7 (1), pp. 30–36.
- Ahmad Ginanjar, F. (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru'. UNIVERSITAS LAMPUNG.
- Ilyas, A. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Sekolah Smk Muhammadiyah 2 Surabaya)'. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Kristiani, E. (2020) 'Analisis Kompetensi Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi', *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), pp. 185–192.
- Kurniawan, T. R., Wulan, H. S. and Wahyono, E. H. (2018) 'Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada guru SMK Teuku Umar Semarang)', *Journal of Management*, 4(4).
- Marpaung, D. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rs Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran', *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(2), pp. 183–193.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. and Fahmi, M. (2018) 'Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan', *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), pp. 9–25.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K. and Gunawan, R. (2017) 'Pengaruh Lingkungan

Kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan diparadior hotels and resorts', *Jurnal Internasional Hukum dan Manajemen*.

Sugiono, E. and Rachmawati, W. (2019) 'Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan', *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1).

Umar, R. A. *et al.* (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), pp. 84–92.

Yunsepa, Y. (2018) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada Pt Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung', *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), pp. 42–54.