

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi, selain sistem informasi, sarana prasarana dan uang yang cukup. Sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan mampu bersaing merupakan kunci utama untuk mewujudkan bangsa, negara dan organisasi menjadi maju (Sularsih et al., 2023). Sumber daya alam, modal serta sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan dapat dikelola dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal. Upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria tersebut, perlu dilakukan peningkatan dari segi karakter, kebiasaan dan mutu pendidikan.

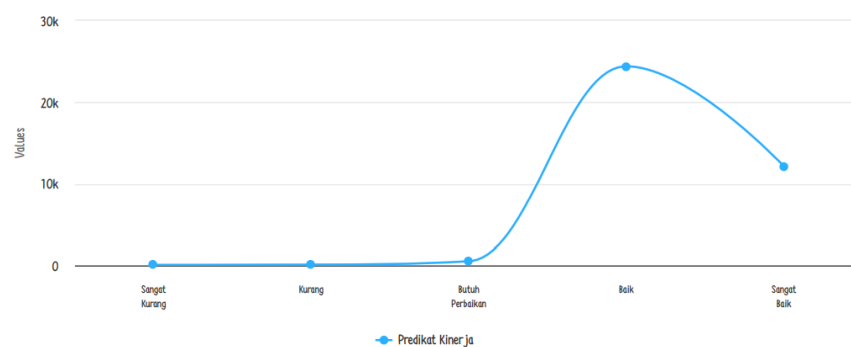
Tujuan Nasional yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial (Halawati, 2020). Upaya mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 mengamanatkan bahwa “setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia (Fithriyaani et al., 2021).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1 menegaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Esensi pendidikan merupakan ujung tombak dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan dapat bersaing dalam segala aspek kehidupan. Salah satu media untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut adalah sekolah menurut pasal 31 (Saragih et al., 2021). Untuk mewujudkan amanat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tersebut maka sebagai modal awal bagi sekolah-sekolah adalah adanya tata kelola institusi pendidikan yang baik dan memiliki guru yang mampu mendukung baik peningkatan pendidikan serta semua komponen organisasi yang mampu meningkatkan finansial maupun non finansial sekolah tersebut.

Keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan mampu bersaing (Rahman & Akbar, 2021). Agar tercapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hillman & Chheda, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1.1 Kinerja Pegawai SMKN di Kab. Bangkalan
(Sumber: Cabdin Pendidikan Bangkalan, 2025)

Berdasarkan kurva yang ditampilkan, distribusi predikat kinerja pegawai menunjukkan pola yang mendukung capaian kinerja organisasi dengan kategori baik. Kurva ini memiliki nilai yang sangat rendah pada kategori "Sangat Kurang," "Kurang," dan "Butuh Perbaikan," menunjukkan bahwa hanya sedikit pegawai yang memiliki kinerja di bawah standar. Sebagian besar nilai distribusi berada pada kategori "Baik," dengan jumlah pegawai mencapai puncak tertinggi di kisaran 30 ribu. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori yang mampu mendukung kinerja organisasi secara optimal. Namun, kurva mengalami penurunan pada kategori "Sangat Baik," yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan kinerja terbaik lebih rendah dibandingkan kategori "Baik." Meskipun demikian, distribusi yang memusat pada kategori

"Baik" mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan standar kinerja yang positif secara keseluruhan. Trend menurun setelah puncak kategori "Baik" juga bisa mengindikasikan perlunya peningkatan untuk mendorong lebih banyak pegawai ke kategori "Sangat Baik."

Penelitian Mulyono et al., (2023) menyatakan kinerja adalah ukuran seberapa efisien dan efektif satu organisasi atau seorang manajer untuk mencapai tujuan yang memadai. Amirian et al., (2023). menuturkan kinerja adalah hasil atau tingkat kesuksesan seseorang secara keseluruhan selama periode khusus di dalam menjalankan tugas di bandingkan dengan sejumlah kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Annor et al., (2023) menuturkan bahwa kinerja guru adalah tingkat kemampuan dan kesuksesan guru dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Pendapat berbeda, menurut Sunarya et al., (2023) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Upaya mendukung peningkatan kinerja guru maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam peningkatan mutu pendidikan maupun dalam memajukan institusi yang menaunginya, guru juga harus mampu sebagai support system dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Tambunan, 2023). Beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini, tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan dilakukan penelitian, peneliti hanya berfokus pada tiga faktor saja, yaitu, yaitu faktor kepemimpinan, motivasi dan faktor budaya organisasi (Ismail, 2016). Ini disebabkan atas dasar pada fakta-fakta bahwa ketiga faktor tersebut memiliki frekuensi tinggi yang muncul dalam teori yang membicarakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik (Saragih et al., 2021).

Menurut Tabrani, (2020) kepemimpinan adalah bagaimana memobilisasi orang lain untuk bertindak mencapai pencapaian yang luar biasa dalam organisasi. Pemimpin mentransformasikan nilai-nilai menjadi aksi, visi menjadi realitas, hambatan menjadi inovasi, keterpecahan menjadi kebersamaan, serta risiko menjadi peluang. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Wahyudi & Tupti, 2019). Motivasi kerja bisa didapat dari internal atau eksternal, motivasi yang didapat dari internal adalah yang berasal dari diri sendiri, seperti kebutuhan akan uang, pengakuan dan penghargaan. Berbeda motivasi dari pihak eksternal bisa didapat dari keluarga, lingkungan kerja dan pimpinan (Safrizal, 2021).

Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan mempengaruhi pengikutnya kinerja sumber daya manusia. Kinerja singkatan dari kinetika energi-kerja dan padanannya dalam Bahasa Inggris Performance. Menurut Casmun et al., (2021) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang

yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi mungkin sama atau berbeda.

Pendapat ahli diatas dapat dikaitkan bahwa kepemimpinan yang terjadi pada SMKN di Kabupaten Bangkalan dinilai belum cukup baik, karena sering terjadi pergantian kepala sekolah yang belum 5 tahun. Pergantian kepemimpinan kepala sekolah yang terjadi dalam kurun waktu kurang dari 5 tahun menjadi salah satu isu signifikan di dunia pendidikan. Fenomena ini menimbulkan tantangan bagi keberlanjutan program kerja yang telah dirancang sebelumnya. Kepala sekolah yang baru sering kali membawa visi dan pendekatan berbeda, sehingga membutuhkan waktu untuk penyesuaian di tingkat internal, yang berakibat pada proses implementasi kebijakan strategis dan peningkatan mutu pendidikan dapat terhambat, terutama jika pergantian dilakukan tanpa perencanaan transisi yang matang (Purwowidodo & Zaini, 2023).

Frekuensi pergantian yang tinggi juga berpotensi menciptakan ketidakstabilan dalam lingkungan sekolah. Guru dan staf pendidikan mungkin merasa bingung atau kehilangan arah karena kebijakan dan prioritas yang terus berubah (Wulandari, 2022). Situasi ini dapat menurunkan motivasi kerja dan produktivitas, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Hal itu juga terjadi pada hubungan antara kepala sekolah dengan komunitas sekolah, termasuk orang tua siswa, juga memerlukan waktu untuk dibangun.

Pergantian yang terlalu cepat mengurangi kesempatan untuk membangun kolaborasi yang kokoh.

Penyebab pergantian ini bisa beragam, mulai dari penugasan ulang, promosi, hingga faktor personal seperti ketidakmampuan kepala sekolah dalam memenuhi ekspektasi stakeholders (Wulandari, 2022). Hal ini juga mencerminkan tantangan struktural dalam manajemen pendidikan, termasuk kurangnya evaluasi berbasis kinerja atau kebijakan yang kurang mempertimbangkan stabilitas jangka panjang. Cara mengatasi permasalahan ini, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis, seperti penguatan seleksi dan pengembangan kepemimpinan, serta pengelolaan karir kepala sekolah yang lebih terencana untuk mendukung kesinambungan visi pendidikan (Efendi & Sholeh, 2023).

Faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Adhelina et al., 2024), dengan kata lain, motivasi yakni rangsangan yang akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Menurut Pratami, (2022) Motivasi adalah bekerja lebih keras, menggunakan segala kemampuan dan keterampilan bawahan dan mengembangkannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri.

Menurut Akpa et al., (2021) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah,

membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Hal harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Ikatan budaya organisasi tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan dalam organisasi itu sendiri.

Budaya mengikat SDM perusahaan menjadi satu kesatuan pandangan, yang seiring bergulirnya waktu akan dapat dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Qaiser & Hassan, (2024) Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, dan sikap yang terdapat di dalam sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi ini akan menentukan perkembangan di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di tiga SMK Negeri di Kabupaten Bangkalan dengan adanya pergantian kepala sekolah yang terjadi sebelum masa jabatan 5 tahun di SMKN di Bangkalan telah memunculkan tantangan signifikan, salah satunya adalah rendahnya tingkat kedisiplinan siswa dibandingkan dengan siswa SMAN di wilayah yang sama. Pergantian kepemimpinan yang terlalu cepat ini mengakibatkan kurangnya kesinambungan dalam kebijakan disiplin dan penerapan aturan yang konsisten.

Kepala sekolah yang baru sering kali membutuhkan waktu untuk memahami situasi dan membangun hubungan dengan siswa, guru, dan staf, sehingga implementasi kebijakan kedisiplinan menjadi terhambat.

Ketidakstabilan kepemimpinan di SMKN juga memengaruhi budaya sekolah secara keseluruhan. Siswa merasa kebijakan yang diterapkan tidak memiliki dasar yang kuat karena sering berubah mengikuti gaya kepemimpinan baru. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam penerapan sanksi maupun penghargaan terhadap perilaku siswa, yang pada akhirnya menurunkan kesadaran siswa terhadap pentingnya kedisiplinan. Sebaliknya, di SMAN, pergantian kepemimpinan yang lebih jarang terjadi memungkinkan kepala sekolah untuk membangun sistem yang stabil dan terstruktur, sehingga siswa lebih mudah mematuhi aturan yang berlaku.

Rendahnya kedisiplinan siswa SMKN juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik sekolah kejuruan yang lebih menekankan pada keterampilan praktis daripada teori. Pergantian kepala sekolah yang terlalu cepat membuat integrasi antara aspek akademik dan non-akademik menjadi sulit, sehingga pengelolaan kedisiplinan siswa tidak optimal. Keterlibatan guru dalam mendukung kedisiplinan juga menjadi kurang efektif karena ketidakpastian arahan dari pimpinan sekolah yang sering berganti.

Masalah ini, perlu adanya upaya terencana, seperti menetapkan kebijakan yang menjamin masa jabatan kepala sekolah minimal 5 tahun, memberikan pelatihan manajemen kepemimpinan, dan menyusun sistem kedisiplinan yang lebih terstandarisasi. Selain itu, penting untuk melibatkan semua pihak,

termasuk guru, siswa, dan orang tua, dalam membangun budaya sekolah yang mendukung kedisiplinan. Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan tingkat kedisiplinan siswa SMKN di Bangkalan dapat meningkat dan sejajar dengan siswa SMAN di Bangkalan.

Penelitian ini di latar belakang adanya gap antara penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al., (2024) mengatakan Suksesi kepemimpinan yang direncanakan dengan baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Proses ini memastikan bahwa posisi kepemimpinan yang vital diisi oleh individu yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. Organisasi dapat mempertahankan stabilitas operasional dan terus berupaya mencapai tujuannya tanpa gangguan berarti, diperkuat oleh pendapat Amalia et al., (2024) salah satu faktor kunci dalam suksesi kepemimpinan yang efektif adalah identifikasi dan pengembangan bakat internal. Mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi kepemimpinan, organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengalaman yang diperlukan untuk mempersiapkan mereka mengisi peran kepemimpinan di masa depan sehingga membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Farah et al., (2020) menemukan bahwa suksesi kepemimpinan yang buruk tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini bisa terjadi jika peran pemimpin sebelumnya tidak terlalu dominan atau struktur organisasi mampu berfungsi secara mandiri tanpa pengawasan ketat. Sama halnya pendapat Mousa et al., (2021) kurangnya perencanaan suksesi juga dapat menyebabkan hilangnya

pengetahuan dan keahlian penting dalam organisasi, sehingga menyebabkan suksesi kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Menurut Hidayat, (2018) Suksesi kepemimpinan yang direncanakan dengan baik dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi intrinsik karyawan. Ketika proses suksesi dilakukan secara transparan dan adil, karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi tanpa memerlukan insentif eksternal. sama halnya dikemukakan oleh Prayitno, (2022) Suksesi kepemimpinan yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti motivasi intrinsik akan membantu dalam menciptakan budaya organisasi yang positif.

Berbeda pendapat dikemukakan oleh Klerk, (2024) suksesi kepemimpinan dapat memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung tetap termotivasi oleh faktor internal, seperti kepuasan dalam pekerjaan dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, meskipun terjadi perubahan kepemimpinan. Diperkuat oleh pendapat Carter, (2019) motivasi intrinsik lebih dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, dibandingkan faktor eksternal seperti pergantian kepemimpinan, sehingga suksesi kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi intrinsik.

Pandangan yang berbeda dalam penelitian Setrojoyo et al., (2023), Andika & Darmanto, (2020), Wang et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Tanjung & Manalu, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, yang artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja akan menurun.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Santoso et al., (2021), ditemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan & Madjodjo, (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya budaya organisasi, setiap individu memiliki inisiatif untuk mengembangkan nilai-nilai budaya yang ada di dalam perusahaan dan menjadikannya pedoman untuk menghadapi permasalahan yang ada didalamnya, sehingga kinerja dapat optimal. Berbeda pendapat Ferdian & Devita, (2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2022) bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Suksesi Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap budaya organisasi?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap budaya organisasi?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi?
6. Apakah terdapat pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap budaya organisasi

4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap budaya organisasi
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi
6. Menganalisis dan mengetahui pengaruh suksesi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening
7. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi sumber pembelajaran dan referensi ilmiah bagi mahasiswa, khususnya yang tertarik pada bidang manajemen pendidikan, kepemimpinan, dan perilaku organisasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan contoh penerapan teori dalam menganalisis permasalahan nyata di lingkungan sekolah, serta mendorong mahasiswa untuk lebih kritis dan analitis dalam melihat peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan organisasi dalam konteks nyata, khususnya di lingkungan pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga meningkatkan kemampuan peneliti dalam menyusun instrumen penelitian, menganalisis data, serta menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini juga menjadi landasan untuk pengembangan penelitian lanjutan dengan variabel, objek, atau metode yang berbeda

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bangkalan

Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan atau strategi peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan manajemen sekolah, khususnya dalam hal kepemimpinan dan budaya organisasi.

b. Bagi Sekolah (SMKN di Bangkalan)

Penelitian ini dapat membantu pihak sekolah dalam memahami pentingnya proses suksesi kepemimpinan, motivasi intrinsik dan budaya organisasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan perbaikan dalam sistem manajerial, serta menjadi acuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru dan staf, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan sekolah secara menyeluruh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis mengenai pengaruh antara suksesi kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi, dengan budaya organisasi mempertimbangkan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini berfokus pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) di Bangkalan, dengan tujuan untuk memahami bagaimana proses suksesi kepemimpinan dan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja sekolah melalui nilai-nilai budaya organisasi para tenaga pendidik dan staf.

