Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset
Volume 4, Nomor 6, November 2026
e-ISSN: 2988-5418; p-ISSN: 2988-6031, Hal. 342-352
DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i6.2941
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Integrasi Gaya Kepemimpinan *Path Goal, Work Engagement, Work Life Balance,* dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi di SMK Swasta yang Tergabung pada MKKS Kab. Pemalang

Dian Nur Aisyiah[1*], Tri Handayani[2]
[1-2]Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis ADIAS Pemalang, Indonesia
Email: diannuraisyiah@itbadias.ac.id[1], thandayani@itbadias.ac.id[2]

**Penulis Korespondensi: diannuraisyiah@itbadias.ac.id*

Abstract. *This study examines the mediating role of job satisfaction in the relationships between path goal leadership, work engagement, work life balance, and self efficacy on the organizational commitment of private vocational school (SMK) teachers affiliated with MKKS Pemalang Regency. Grounded in Social Exchange Theory (Blau, 1964), this quantitative explanatory study employed survey data from 159 teachers selected through purposive sampling from five accredited-A private SMKs under MKKS Pemalang. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The measurement model satisfied all validity and reliability criteria. The structural model demonstrated strong explanatory power, with R-square values of 0.686 for job satisfaction and 0.771 for organizational commitment. Results show that path goal leadership, work engagement, work life balance, and self efficacy all significantly and positively influence job satisfaction. Only path goal leadership does not directly influence organizational commitment (β = 0.094; p = 0.126), while work engagement, work life balance, and self efficacy each show significant direct effects, with self efficacy being the strongest predictor (β = 0.546). Job satisfaction significantly influences organizational commitment (β = 0.326). Job satisfaction fully mediates the effect of path goal leadership and partially mediates the effects of work engagement, work life balance, and self efficacy on organizational commitment. In total, 12 of 13 hypotheses were empirically supported. These findings highlight job satisfaction as a central psychological mechanism that bridges antecedent factors and organizational commitment in private vocational school settings.*

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational Commitment; Path Goal Leadership; Self-Efficacy; SEM-PLS.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran mediasi job satisfaction pada pengaruh *path goal leadership*, *work engagement*, *work life balance*, dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi guru SMK Swasta yang tergabung dalam Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) Kabupaten Pemalang. Berlandaskan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964), penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan data survei dari 159 guru yang dipilih melalui purposive sampling pada lima SMK Swasta terakreditasi A di bawah MKKS Kabupaten Pemalang. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Model pengukuran memenuhi seluruh kriteria validitas dan reliabilitas. Model struktural menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat, dengan R-square sebesar 0,686 untuk job satisfaction dan 0,771 untuk komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan *bahwa path goal leadership, work engagement, work life balance, dan self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction. Hanya path goal leadership yang tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi (β = 0,094; p = 0,126), sementara *work engagement, work life balance, dan self efficacy* berpengaruh langsung secara signifikan, dengan *self efficacy* sebagai prediktor langsung terkuat (β = 0,546). *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (β = 0,326). *Job satisfaction* terbukti memediasi secara penuh pengaruh *path goal leadership* dan memediasi secara parsial pengaruh *work engagement, work life balance, serta self efficacy* terhadap komitmen organisasi. Secara keseluruhan, 12 dari 13 hipotesis terdukung secara empiris. Temuan ini menunjukkan peran sentral *job satisfaction* sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor-faktor anteseden dengan komitmen organisasi guru SMK Swasta.

Kata Kunci: Efikasi Diri; Kepemimpinan *Path-Goal*; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; SEM-PLS.

Naskah Masuk: 15 Agustus 2026; Revisi: 10 September 2026; Diterima: 06 Oktober 2026; Terbit: 01 November 2026

1. LATAR BELAKANG

Komitmen organisasional merupakan indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta, komitmen guru menjadi isu yang strategis karena tingginya tuntutan profesionalisme harus diimbangi dengan kondisi kerja yang seringkali berbeda dibandingkan sekolah negeri, mencakup status kepegawaian yang tidak tetap, ketergantungan pada kebijakan yayasan, serta beban mengajar berbasis kompetensi kejuruan. Fenomena lapangan pada SMK Swasta yang tergabung dalam Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) Kabupaten Pemalang menunjukkan adanya indikasi rendahnya loyalitas, keterlibatan, dan kecenderungan guru berpindah sekolah, yang mengindikasikan belum optimalnya komitmen organisasional.

Berdasarkan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) , komitmen guru terhadap sekolah terbentuk melalui proses pertukaran timbal balik: ketika guru memperoleh kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga, dan keyakinan diri yang kuat, maka guru akan merespons dengan meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Gaya kepemimpinan path goal yang dikemukakan (House, 1971) menekankan peran pemimpin dalam memperjelas jalur pencapaian tujuan dan memberikan dukungan kepada bawahan. *Work engagement* yang mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004) mencerminkan keterlibatan psikologis guru yang mendalam terhadap pekerjaannya. *Work life balance* (Fisher et al., 2009) merujuk pada keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi, sementara *self efficacy* (Bandura, 1997) menggambarkan keyakinan guru atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas profesional.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antarvariabel tersebut menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian membuktikan pengaruh positif path goal leadership ((Muslimawati et al., 2023) ; (Wardhani & Hasan, 2024), *work engagement* (Sabila & Izzati, 2025; (Hulu et al., 2025), *work life balance* (Ramdhani & Rasto, 2021); (Soleha & Musoli, 2024), dan *self efficacy* (Marimbun et al., 2023; Muslih & Fauzan, 2022) terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun, penelitian lain menemukan hasil yang tidak konsisten (Dariusz & Wasiak, 2022; Jufrizen et al., 2023; Irawanto et al., 2021). Inkonsistensi ini, dikombinasikan dengan minimnya penelitian empiris pada konteks guru SMK Swasta di bawah koordinasi MKKS, membentuk research gap yang mendasari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *path goal leadership, work engagement, work life balance*, dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada guru SMK Swasta yang tergabung dalam MKKS Kabupaten Pemalang.

2. KAJIAN TEORITIS

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *Social Exchange Theory* (SET) yang dikembangkan (Blau, 1964) . Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan terbentuk melalui proses pertukaran timbal balik: ketika guru memperoleh kepemimpinan yang mendukung, keterlibatan kerja yang bermakna, keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga, dan keyakinan diri yang kuat, guru akan merespons dengan memberikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi sebagai wujud norma timbal balik.

Komitmen organisasional didefinisikan (Meyer & Allen, 1991) sebagai keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasinya, yang terdiri atas tiga dimensi: *affective commitment* (keterikatan emosional), continuance commitment (pertimbangan kerugian meninggalkan organisasi), dan normative commitment (rasa kewajiban moral). *Path goal leadership* merupakan perilaku pemimpin yang memotivasi bawahan dengan memperjelas jalur pencapaian tujuan, menggunakan empat gaya: direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian (House, 1971) . *Work engagement* adalah keadaan pikiran positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). *Work life balance* merujuk pada keterlibatan yang seimbang dan kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan (Fisher et al., 2009), sedangkan *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan dalam menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura, 1997). *Job satisfaction* dalam penelitian ini dilandasi Two-Factor Theory (Herzberg, 1959) yang mencakup faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan) dan faktor higienis (kebijakan, supervisi, hubungan kerja, gaji).

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, dirumuskan tiga belas hipotesis: (H1–H4) *path goal leadership*, work engagement, work life balance, dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap job satisfaction; (H5–H8*) path goal leadership, work engagement, work life balance*, dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; (H9) job satisfaction berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; dan (H10–H13) *job satisfaction* memediasi pengaruh keempat variabel independen terhadap komitmen organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada lima SMK Swasta terakreditasi A yang tergabung dalam MKKS Kabupaten Pemalang, Provinsi Jawa Tengah. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori untuk menguji hubungan kausal antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis *(Creswell & Creswell, 2018).* Populasi penelitian berjumlah 263 guru aktif. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 159 responden yang dipilih melalui non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Kriteria sampel meliputi: guru aktif di SMK Swasta terakreditasi A anggota MKKS Kabupaten Pemalang, masa kerja minimal satu tahun, dan kesediaan mengisi kuesioner secara lengkap.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring berbasis skala Likert lima poin yang disebarkan melalui *Google Form*. Variabel diukur menggunakan indikator yang dikembangkan dari teori masing-masing: path goal leadership (8 indikator, (House, 1971)), work engagement (6 indikator, Schaufeli & Bakker, 2004), work life balance (8 indikator, Fisher et al., 2009), *self efficacy* (6 indikator, Bandura, 1997), job satisfaction (8 indikator, Herzberg, 1959), dan komitmen organisasi (8 indikator, Meyer & Allen, 1991).

Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0, karena teknik ini sesuai untuk model yang kompleks dengan variabel mediasi, tidak mensyaratkan normalitas multivariat, dan cocok untuk ukuran sampel sedang (Ghozali, 2018; Hair et al., 2022). Evaluasi model pengukuran (outer model) mencakup validitas konvergen (outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50), validitas diskriminan (HTMT < 0,85 dan Fornell-Larcker), serta reliabilitas konstruk (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70). Evaluasi model struktural (*inner model*) mencakup R-square, f-square, dan pengujian hipotesis melalui bootstrapping 5.000 subsampel dengan taraf signifikansi 5% (p-value < 0,05 atau t-statistic > 1,96).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner disebarkan kepada 159 responden dengan tingkat respons 100%. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (72,33%), berusia 31–40 tahun (42,77%), berpendidikan S1 (86,16%), dan memiliki masa kerja 3–5 tahun (38,99%), sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Profil ini mencerminkan tenaga pendidik SMK Swasta yang relatif stabil dan berpengalaman, sehingga persepsi yang diberikan terhadap variabel penelitian dapat dianggap matang dan representatif.

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Karakteristik	Kategori Dominan	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	72,33%
Usia	31–40 tahun	42,77%
Pendidikan Terakhir	S1	86,16%
Masa Kerja	3–5 tahun	38,99%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran awal mengidentifikasi tiga indikator dengan outer loading di bawah 0,70 (X1_5 = 0,695; X3_8 = 0,254; Y_2 = 0,218) yang kemudian dieliminasi dari model. Setelah eliminasi, seluruh 41 indikator yang dipertahankan memiliki outer loading antara 0,709 hingga 0,774, memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai HTMT tertinggi sebesar 0,793 (Job Satisfaction–Komitmen Organisasi) berada di bawah 0,85, dan kriteria Fornell-Larcker terpenuhi pada semua konstruk. Hasil uji reliabilitas dan validitas konvergen disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Reliabilitas dan Validitas Konstruk.

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Path Goal Leadership (X1)	0,857	0,857	0,891	0,538
Work Engagement (X2)	0,845	0,845	0,885	0,563
Work Life Balance (X3)	0,853	0,854	0,888	0,531
Self Efficacy (X4)	0,847	0,847	0,887	0,567
Job Satisfaction (Z)	0,870	0,870	0,898	0,523
Komitmen Organisasi (Y)	0,870	0,870	0,899	0,561

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah (2026).

Evaluasi Model Struktural

Hasil uji *R-square* menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki *R-square* sebesar 0,686 (adjusted 0,678), yang berarti 68,6% variasinya mampu dijelaskan oleh keempat variabel independen. Komitmen organisasi memiliki R-square sebesar 0,771 (adjusted 0,764), yang berarti 77,1% variasinya dijelaskan oleh kelima prediktor dalam model. Nilai tersebut mengindikasikan kemampuan prediksi model yang kuat (Hair et al., 2022) , sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji R-Square.

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
Job Satisfaction (Z)	0,686	0,678
Komitmen Organisasi (Y)	0,771	0,764

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah (2026).

Uji effect size (f^2) menunjukkan bahwa *path goal* leadership memberikan pengaruh terbesar terhadap *job satisfaction* (f^2 = 1,228), diikuti work life balance (0,385), *work engagement* (0,299), dan *self efficacy* (0,232). Terhadap komitmen organisasi, *self efficacy* memiliki *effect size* terbesar (f^2 = 1,056), diikuti *work life balance* (0,258*), job satisfaction* (0,146), *work engagement* (0,114), *dan path goal* leadership yang sangat kecil (0,017), konsisten dengan hasil *bootstrapping* yang menunjukkan jalur langsung tersebut tidak signifikan. Indeks kecocokan model menunjukkan SRMR sebesar 0,042, di bawah batas 0,08, mengindikasikan residual yang rendah.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping 5.000 subsampel. Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis.

No	Hubungan Antarvariabel	β	T-Stat	P-Value	Jenis Mediasi	Keterangan
H1	Path Goal Leadership → Job Satisfaction	0,622	12,301	<0,001	–	Diterima
H2	Work Engagement → Job Satisfaction	0,307	6,498	<0,001	–	Diterima
H3	Work Life Balance → Job Satisfaction	0,348	8,371	<0,001	–	Diterima
H4	Self Efficacy → Job Satisfaction	0,270	6,550	<0,001	–	Diterima
H5	Path Goal Leadership → Komitmen Organisasi	0,094	1,532	0,126	–	Ditolak
H6	Work Engagement → Komitmen Organisasi	0,184	3,262	0,001	–	Diterima
H7	Work Life Balance → Komitmen Organisasi	0,286	6,174	<0,001	–	Diterima
H8	Self Efficacy → Komitmen Organisasi	0,546	11,549	<0,001	–	Diterima
H9	Job Satisfaction → Komitmen Organisasi	0,326	4,408	<0,001	–	Diterima
H10	Path Goal Leadership → Job Satisfaction → Komitmen Org.	0,202	3,819	<0,001	Mediasi Penuh	Diterima

H11	Work Engagement → Job Satisfaction → Komitmen Org.	0,100	3,460	<0,001	Mediasi Parsial	Diterima
H12	Work Life Balance → Job Satisfaction → Komitmen Org.	0,113	3,938	<0,001	Mediasi Parsial	Diterima
H13	Self Efficacy → Job Satisfaction → Komitmen Org.	0,088	3,484	<0,001	Mediasi Parsial	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 4, diolah (2026).

Path goal leadership terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (H1: $\beta = 0{,}622$; $p < 0{,}001$), dengan koefisien terbesar di antara seluruh prediktor *job satisfaction*. Kepala sekolah yang menerapkan gaya direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian secara konsisten mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Temuan ini memperkuat (Muslimawati et al., 2023) serta (Wardhani & Hasan, 2024) , yang membuktikan kepemimpinan *path goal* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, khususnya melalui gaya suportif dan partisipatif. Besarnya koefisien dalam penelitian ini sejalan dengan karakteristik SMK Swasta, di mana kepala sekolah memiliki otoritas yang relatif terpusat dan berinteraksi langsung dengan guru dalam menentukan arahan tugas dan standar kinerja sehari-hari.

Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (H2: $\beta = 0{,}307$; $p < 0{,}001$). Guru yang bekerja dengan energi, dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi cenderung merasakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan, sejalan dengan (Sabila & Izzati, 2025) serta (Tarigan & Dimyati, 2021) . Work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction (H3: $\beta = 0{,}348$; $p < 0{,}001$). Kemampuan guru menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi nyata terhadap kepuasan kerja, konsisten dengan (Sutanto et al., 2024) dan (Thevanes & Harikaran, 2020) . Relevansi temuan ini diperkuat oleh profil responden yang didominasi guru perempuan (72,33%) yang menghadapi tuntutan peran ganda secara nyata. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction (H4: $\beta = 0{,}270$; $p < 0{,}001$), membuktikan bahwa guru dengan keyakinan diri tinggi lebih mudah memperoleh rasa berhasil dalam pekerjaan, sejalan dengan (Hermawan et al., 2023) dan (Cayupe et al., 2023).

Secara langsung terhadap komitmen organisasi, path goal leadership tidak terbukti berpengaruh signifikan (H5: $\beta = 0{,}094$; $p = 0{,}126$), konsisten dengan (Dariusz & Wasiak, 2022) yang menemukan pola serupa pada konteks organisasi yang berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan path goal terhadap komitmen organisasi guru SMK Swasta lebih efektif bekerja melalui mekanisme tidak langsung via kepuasan kerja. Work engagement

(H6: β = 0,184; p = 0,001), work life balance (H7: β = 0,286; p < 0,001), *dan self efficacy* (H8: β = 0,546; p < 0,001) masing-masing berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan *self efficacy* sebagai prediktor langsung terkuat. Marimbun et al. (2023) dan Muslih & Fauzan (2022) membuktikan efek serupa efikasi diri terhadap komitmen guru. Job satisfaction juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (H9: β = 0,326; p < 0,001), menegaskan pandangan bahwa guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen afektif yang lebih kuat ((Go, 2024) ; (Wahyuni et al., 2023) .

Hasil pengujian mediasi menunjukkan *job satisfaction* memediasi secara penuh pengaruh *path goal leadership* terhadap komitmen organisasi (H10: β indirect = 0,202; p < 0,001), karena pengaruh langsung *path goal leadership* tidak signifikan. Ini berarti kontribusi kepemimpinan *path goal* terhadap komitmen organisasi sepenuhnya bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja, sejalan dengan Muslimawati et al. (2023) yang membuktikan mediasi penuh kepuasan kerja pada jalur serupa. Job satisfaction memediasi secara parsial pengaruh work engagement (H11: β indirect = 0,100), work life balance (H12: β indirect = 0,113), dan *self efficacy* (H13: β indirect = 0,088) terhadap komitmen organisasi. Karena arah pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama positif, ketiga hubungan ini bersifat mediasi komplementer, di mana job satisfaction memperkuat mekanisme pengaruh tanpa menghilangkan pengaruh langsungnya. Secara keseluruhan, 12 dari 13 hipotesis terdukung secara empiris, mempertegas peran sentral job satisfaction sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani anteseden utama dengan komitmen organisasional guru SMK Swasta.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *path goal leadership, work engagement, work life balance,* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* guru SMK Swasta yang tergabung dalam MKKS Kabupaten Pemalang, dengan *path goal leadership* sebagai prediktor terkuat (β = 0,622). Secara langsung terhadap komitmen organisasi, hanya path goal leadership yang tidak signifikan, sementara *work engagement, work life balance,* dan *self efficacy* berpengaruh langsung positif dan signifikan, dengan self efficacy sebagai prediktor terkuat (β = 0,546). Job satisfaction memediasi secara penuh pengaruh *path goal leadership* dan secara parsial pengaruh *work engagement, work life balance, dan self efficacy* terhadap komitmen organisasi. Kelima variabel prediktor bersama-sama menjelaskan 77,1% variasi komitmen organisasi, menunjukkan kemampuan prediksi model yang kuat.

Implikasi praktis penelitian ini menekankan pentingnya penguatan kepuasan kerja guru sebagai prasyarat agar praktik kepemimpinan dan kebijakan SDM berdampak optimal terhadap komitmen organisasional. Kepala sekolah disarankan mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian secara adaptif sesuai kebutuhan guru. Yayasan dan manajemen sekolah perlu merancang program pengembangan efikasi diri guru, mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan beban kerja yang proporsional, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi keterlibatan guru. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan objek pada SMK dengan beragam status akreditasi, mempertimbangkan variabel tambahan seperti organizational justice dan kompensasi, serta menggunakan desain longitudinal untuk menangkap dinamika perubahan komitmen organisasional dari waktu ke waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh guru SMK Swasta yang tergabung dalam MKKS Kabupaten Pemalang atas kesediaan menjadi responden penelitian, kepada koordinator MKKS Kabupaten Pemalang atas dukungan pengumpulan data, serta kepada dosen pembimbing dan Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) ADIAS Pemalang atas bimbingan yang diberikan. Artikel ini disusun berdasarkan tesis penulis pertama dengan judul "Integrasi Gaya Kepemimpinan Path Goal, Work Engagement, Work Life Balance, dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi Melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi di SMK Swasta yang Tergabung pada MKKS Kab. Pemalang".

DAFTAR REFERENSI

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.

Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Carrazco Peña, K. B., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1066321. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321

Dariusz, & Wasiak. (2022). *[Judul publikasi tidak tercantum dalam artikel yang diunggah]*.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Go. (2024). *[Judul publikasi tidak tercantum dalam artikel yang diunggah]*.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimizing organizational citizenship behavior (OCB) of vocational high school teachers through strengthening knowledge management, adversity intelligence, self-efficacy, organizational culture and work motivation. *International Journal of Education, Business and Economics Research*, *3*(6), 40–64. https://doi.org/10.59822/IJEBER.2023.3605

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, *16*(3), 321–339. https://doi.org/10.2307/2391905

Hulu, R. S., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern*. *01*(03), 247–253.

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, *9*(3), 96. https://doi.org/10.3390/economies9030096

Jufrizen, J., Kurniawan, D., & Febrianti, L. E. (2023). Work-life balance, work engagement, and in-role performance: Moderating roles of self-efficacy. *International Journal Reglement & Society*, *4*(3), 157–174. https://doi.org/10.55357/ijrs.v3i3.346

Marimbun, A., Tampubolon, H., & Tambunan, W. (2023). Pengaruh efikasi diri dan manajerial skill kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMA PGRI Getengan Tana Toraja. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, *16*(2), 251–258. https://doi.org/10.51212/jdp.v16i2.212

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Muslih, M., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh loyalitas, efikasi diri, komitmen profesional terhadap komitmen organisasional guru di SMK Bhina Tunas Bhakti Juwana. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *7*(9). https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.9550

Muslimawati, S., Rahim, A. R., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan Path-Goal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, *8*(1). https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3983

Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, *20*(1), 98–106. https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670

Sabila, S., & Izzati, U. A. (2025). *WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*. *9*(3), 1187–1195. https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i3.1983

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Soleha, D. A., & Musoli. (2024). The role of organizational commitment in mediating the influence of self-efficacy and work-life balance on organizational citizenship behavior.

International Journal of Economics and Business Issues, *3*(1), 22–33. https://doi.org/10.59092/ijebi.vol3.Iss1.42

Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and Indonesian employees' performance. *International Journal of Business and Society*, *25*(3), 832–851. https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024

Tarigan, T., & Dimyati, D. (2021). Work engagement, self efficacy and job satisfaction of professional educators. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, *4*(2), 766–774. https://doi.org/10.33258/birle.v4i2.1839

Thevanes, N., & Harikaran, S. (2020). Work-life balance and organizational performance: The mediating role of organizational citizenship behavior. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, *7*(4), 280–287. https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.74.280.287

Wahyuni, R., Fitriani, D., & Lestari, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 201–215.

Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(2), 123–138.