

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMK DHARMA BUDHI BHAKTI “PLUS” JAKARTA

YULIANINGSIH

ningsihyulia599@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

VIVI RISTANTI

vi.ristanti17@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah Guru-guru SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta, yang berjumlah 25 guru, teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan diolah dengan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini adalah secara simultan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel bebas Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS”, Jakarta diperoleh nilai $F_{hitung} = 27,222$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat besaran nilai R^2 mencapai 0,721 atau 71,2 % dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study was to determine the effect of the principal's leadership style and organizational culture on teacher job satisfaction at Dharma Budhi Bhakti "PLUS" High School Jakarta. This research uses a quantitative approach, the sample in this study is the teachers of Dharma Budhi Bhakti "PLUS" High School Jakarta, totaling 25 teachers, the technique used for data collection using a questionnaire and processed with SPSS Version 26. The results of this study are simultaneously the independent variable Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) on the Job Satisfaction variable (Y) at Dharma Budhi Bhakti "PLUS" High School Jakarta, the value of Fcount = 27.222 with a significance level of $0.000 < 0.05$ or in other words, H_0 is rejected and H_1 is accepted, with the Rvalue Square reaching 0.721 or 71.2% and the remaining 28.8% is influenced by other factors. Thus it can be concluded that the Principal Leadership Style and Organizational Culture have an influence on the Job Satisfaction of teachers at Dharma Budhi Bhakti "PLUS" High School Jakarta. This study is to determine the effect of the principal's leadership style and organizational culture on teacher job satisfaction at Dharma Budhi Bhakti " PLUS " High School Jakarta.

Keyword: *leadership style, organizational cultur, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sekolah sebagai lembaga pendidikan, merupakan tempat proses pendidikan dilakukan, pendidikan adalah bekal untuk mengejar semua yang ditargetkan seseorang untuk mengajar semua mimpi, tanpa pendidikan akan sulit apa yang diimpikan terwujud, karena dengan pendidikan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan merupakan persyaratan utama bagi

terwujudnya bangsa dan negara yang maju.

Lembaga pendidikan khususnya sekolah memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, untuk menjalankannya tentu harus ada tenaga kerja yang bermutu dan profesioanal, diantara tenaga profesional tersebut adalah kepala sekolah sebagai pemimpin dan guru sebagai tenaga pengajar, didalam menjalankan roda pendidikan pasti ada berbagai masalah yang dihadapi, dalam menjaga mutu pendidikan tidak hanya dibebankan kepada satu

pihak, tetapi tanggung jawab semua pihak yang terlibat secara langsung dalam menyelenggarakan proses pendidikan seperti lembaga sekolah, pemerintah, masyarakat dan orang tua, faktor-faktor tersebut berperan dalam proses pendidikan, namun dari faktor tersebut yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah guru.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi secara langsung dengan murid dalam proses belajar dan mengajar, sehingga guru dituntut untuk semangat dalam mengajar sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya di sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja guru, menurut Robbins dalam Muhammad Busro (2018:101), “Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang

merupakan hasil evaluasi dari berbagai karakteristik”. Kepuasan kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Perasaan positif maupun negatif yang dialami menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan disekolah.

Menurut Nawawi (dalam Novianty Djafri, 2016:1), kepemimpinan adalah:

“Kegiatan memimpin dengan proses mempengaruhi bawahan atau orang lain”. Kepemimpinan kepala sekolah juga sebagai pembimbing bagi para guru-guru dalam perbaikan pengajaran dan menciptakan situasi belajar dan mengajar dengan baik, dan diharapkan mampu membawa dampak perkembangan yang baik bagi proses pengajaran”.

Perilaku-perilaku pemimpin dalam proses memberikan pengaruh dapat menimbulkan persepsi yang akhirnya dapat berpengaruh kepada bawahannya, jika perilaku yang ditunjukkan dipersepsi positif maka akan berpengaruh positif, demikian pula sebaliknya jika negatif prilakunya tidak sesuai harapan maka berdampak kepada menurunnya kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah budaya

organisasi, menurut Koentjaraningrat dalam Muhamad Busro (2018:2) “Budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar”. Budaya organisasi yang positif akan tumbuh menjadi kuat sehingga mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik, dan sebaliknya budaya organisasi yang negatif memberikan dampak negatif bagi organisasi.

SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta, berada di bawah naungan Yayasan Karya Dharma Bhakti Indonesia, sebuah yayasan yang bergerak dibidang pendidikan dan sosial. Pertama kali didirikan pada tahun 1984, oleh bapak Hasan Sunardi, dari mulai berdiri sampai dengan saat ini SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dan menurut pendapat para ahli dapat diidentifikasi bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi guru, lingkungan organisasi, kinerja guru dan lain-lain. Dari semua faktor-faktor diatas peneliti lebih memfokuskan pada dua faktor yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi karna menurut dugaan

sementara dua faktor tersebut memberi pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, maka peneliti memberi judul dalam penelitian ini adalah “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta**”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan, maka peneliti mengidentifikasi beberapa pokok masalah yang dapat peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Belum diketahui gaya kepemimpinan kepala sekolah SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta.
2. Belum diketahui budaya organisasi SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta.
3. Belum diketahui kepuasan kerja guru SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta.

Batasan Masalah

Agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar, maka peneliti hanya membatasi masalah pembahasan dalam Tugas Akhir ini mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK

Dharma Budhi Bhakti “PLUS”
Jakarta.

di SMK Dharma Budhi Bhakti
“PLUS” Jakarta.

Perumusan Masalah

Dengan adanya identifikasi dan batasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta?

Tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS” Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru

Landasan Teori

Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam R. Supomo (2018:2), mengutip pengertian manajemen dari beberapa ahli: “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Fungsi Manajemen

Berikut ini fungsi manajemen menurut R. Supomo (2018:27)

- a. Fungsi Perencanaan
Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan.
- b. Fungsi Pengarahan
Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.
- c. Fungsi Pengawasan
Fungsi ini mengadakan penilaian dan apabila terdapat kekurangan dalam mengerjakan aktivitasnya segera dikoreksi, sehingga

apabila ada kesalahan dapat segera diminimalisasi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut R. Supomo (2018:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni yang mengatur peranan tenaga kerja (man) yang terdapat pada organisasi agar lebih efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan”.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:16), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
 - 2) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
 - 3) Pengarahan (mengarahkan semua tenaga kerja)
 - 4) Pengendalian (mengendalikan semua tenaga kerja)
- b. Fungsi Operasional
 - 1) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
 - 2) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
 - 3) Pengintegrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)

- 4) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
- 5) Kompensasi dan Proteksi (upah, insentif, tunjangan)
- 6) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- 7) Pemberhentian (PHK/pemutus hubungan kerja karena sebab tertentu)

Pengertian Kepemimpinan

Dalam konsep kepemimpinan untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien maka diharapkan tiap-tiap pemimpin memiliki kemampuan, menurut Kartono dalam Djamil Hasim (2019:8) “Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan kelebihan di suatu bidang” dan menurut Djamil Hasim (2019:8) ”kepemimpinan adalah kemampuan atau kesanggupan seseorang, baik karna bakat lahiriah maupun karna dipelajari untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok”. Kepemimpinan dan manajemen sering kali dianggap dua istilah yang sama, dengan kata lain manajer adalah pemimpin dan pemimpin adalah manajer serta mempunyai fungsi dan kedudukan yang sama, dalam memanagerial perusahaan atau organisasi agar tujuan dapat tercapai, namun banyak perbedaan yang dapat terlihat sebagaimana dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan seperti yang kemukakan oleh Miftah Thoha (2015:60), “Gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupun kelompok”. Menurut Muhammad Busro (2018:251), “Gaya Kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan”.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2015:65), Indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a. Gaya kepemimpinan intruksi
Yaitu, seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.
- b. Gaya kepemimpinan konsultasi
Yaitu, pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberi dukungan. Pemimpin dengan gaya seperti

ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tetapi memberikan pengasan dan pengarahan dalam menyelesaikan tugas-tugas pengikutnya.

- c. Gaya kepemimpinan partisipasi
Marianti Rahman (2017:53) dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.
- d. Gaya kepemimpinan delegasi
Yaitu, pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Muhammad Busro (2018:3), dikatakan bahwa “Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya suatu persepsi yang positif bagi anggotanya”. Budaya yang kuat akan sangat ditaati oleh anggota masyarakat yang mendukung. Dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan

akan berpengaruh pada sistem perilaku para bawahannya, baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Menurut Robbins dalam Eko Herrtando (2015:4),

“Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations” (Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya).

Jenis dan Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa jenis dan tipe, jenis budaya organisasi menurut Robert E. Quinn dalam Dr. Sudaryono (2015:43) Sebagai berikut:

- a. Budaya rasional: Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).
- b. Budaya idiologi: proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

- c. Budaya hierarkis: proses informasi informal (dokumen, komputasi, dan evaluasi diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).

Manfaat dan Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumberdaya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, dan juga dapat meningkatkan kekompakan tim. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai serta mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi (Ismail Nawawi dalam Dr. Sudaryono (2015:46).

Menurut Dr. Sudaryono (2015:48), budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Menentukan hal penting yang mendasari organisasi, standar antara keberhasilan dan kegagalan harus bias diukur.
- b. Menjelaskan bagaimana sumber-sumber organisasi digunakan dan untuk kepentingan apa.
- c. Menciptakan apa yang dapat organisasi dan para

- anggotanya harapkan satu sama lain.
- d. Membuat beberapa metode pengontrolan perilaku dalam keabsahan organisasi dan membuat yang lain tidak absah, yang menentukan letak kekuasaan di dalam organisasi dan bagaimana menggunakannya.
 - e. Menyeleksi perilaku yang memungkinkan anggota terlibat atau tidak, menentukan ganjaran dan hukuman.
 - f. Menentukan suatu tantangan bagaimana anggota harus menciptakan kebersamaan antar anggota atau dengan orang diluar organisasi secara kompetitif, kolaborasi, jujur, renggang atau permusuhan.
 - g. Membangun anggotanya untuk berhubungan dengan lingkungan luar secara agresif eksploitatif. Bertanggung jawab, dan proaktif.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar dalam Muhammad Busro (2018:8), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya

sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun.

- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya, kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam menghadapi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi dari pada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Eko Hertanto (2015:5), Indikator budaya organisasi adalah:

- a. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. *Attention to detail* (perhatian terhadap hal-hal yang rinci), yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
- c. *Outcome orientation* (orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen focus kepada hasil, bukan kepada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. *People Orientation* (orientasi individu), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. *Team Orientation* (orientasi team), yaitu berkaitan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

- f. *Aggressiveness* (agresivitas), yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. *Stability* (stabilitas), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inivasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Eko Hertanto (2016:2), “Kepuasan kerja adalah penilaian pegawai tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya, penilaian ini bersifat subjektif yang diekpresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas”.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Herzberg dalam Muhammad Busro (2018:110), berpendapat ada empat faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi: a) minat, b) ketentrman dalam bekerja, c) sikap terhadap kerja, d) bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi a) interaksi sesame karyawan, b) interaksi

- dengan atasan, c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.
- c. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: a) jenis pekerjaan, b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, c) perlengkapan kerja, d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
 - d. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: a) sistem dan besarnya gaji, b) jaminan social, c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, d) promosi dan sebagainya.

Elemen Kepuasan Kerja

Dalam sebuah pekerjaan ada beberapa elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya di sebuah organisasi, menurut Muhamad Busro (2018:102) elemen-elemen tersebut adalah:

- a. Jenis pekerjaan mereka sendiri
- b. Gaji/upah/tunjangan
- c. Promosi/karier
- d. Supervisi/pengawasan
- e. Rekan kerja/kerjasama
- f. Keadilan

- g. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Corners dalam Marianti Rahman (2017:53), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan,
- b. Meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja,
- c. Meningkatkan gairah dan semangat kerja,
- d. Mengurangi tingkat absensi,
- e. Mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja),
- f. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja,
- g. Meningkatkan motivasi kerja

Indikator Kepuasan Kerja

Dari uraian teori menurut Eko Hertanto (2016:3) diatas, didapat kesimpulan dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
- c. Kepuasan terhadap imbalan
- d. Dimana pegawai merasa bahwa gaji dan upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.

- e. Kepuasan terhadap supervise atasan
- f. Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- g. Kepuasan terhadap rekan kerja
- h. Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- i. Kesempatan promosi
- j. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Metode Penelitian

Pengumpulan data yang peneliti lakukan dimulai dengan cara observasi, instrumen penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan disebar kepada responden. Melalui kuesioner ini peneliti akan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dari jawaban tersebut, peneliti akan mendapatkan data dan selanjutnya akan diolah dengan SPSS V.26 untuk mendapatkan hasil penelitian.

Tabel 2
Instrumen kuesioner
dalam bentuk checklist

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		ST S1	TS 2	R R 3	S 4	SS 5
Gaya Kepemimpinan Instruksi						
1	Pemimpin selama ini memberikan instruksi yang jelas dan detail kepada bawahan dalam melaksakan tugas dan pekerjaan					
2	Pemimpin memberitahukan dengan jelas dan detail mengenai apa yang harus dikerjakan dan diselesaikan dengan segera oleh bawahan					

Sumber: Sugiono (2016:94)

Hasil penelitian responden yang telah dijawab akan dilanjutkan dengan pengolahan data agar mendapatkan hasil penelitian. Untuk dapat mengukur pendapat tersebut dalam kuesioner ini menggunakan teknik skala *likert*, dengan menggunakan skala *likert* maka variable yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variable, kemudian indikator tersebut dijadikan instrumen penelitian, dan dari jawaban tersebut peneliti olah dengan menggunakan SPSS Versi 26.

Tabel 3
Skala Pengukuran Model Likert

No	Indikator	Keterangan	Bobot Penilaian
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2016:94)

Setelah semua data dikumpulkan melalui observasi menggunakan kuesioner, lalu dirangkum dengan skala likert, maka selanjutnya data akan dianalisis diuji dengan pengujian sebagai berikut:

Uji Validitas

Menurut Yaya Jakaria (2015:103) “Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur sesuatu dengan apa yang ingin diukur”. Untuk mengukur apakah valid atau tidak maka hasil dari pertanyaan kuisisioner diuji menggunakan uji validitas.

Hasil dari data yang diolah di SPSS akan mendapatkan nilai-nilai *Corrected Item Total Correlation* (CITC) dan nilai *Alpha*. Dapat dinyatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlation* (CITC) lebih besar sama dengan 0,30 ($CITC \geq 0,30$).

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang

merupakan indikator dari variable, mengukur reabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Menurut Yaya Jakaria (2015:101) “Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran”. Reliabilitas dapat dinyatakan *reliable* jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar sama dengan 0,60 ($\alpha \geq 0,60$).

Uji Regresi Linier Ganda

Uji Regresi Linier Ganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier (M. Iqbal Hasan, 2012:254).

Variabel Y disebut variabel terikat (variabel dependen) dengan variabel X_1, X_2, \dots, X_n yang disebut variabel bebas (variabel independen). Artinya, nilai-nilai variabel terikat dapat ditentukan berdasarkan nilai dari variabel bebas. Model regresi linier ganda:

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X_1, X_2 : Variabel bebas

A : Nilai konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi linier berganda

Uji Korelasi Linier Berganda

Uji Korelasi Linier Berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat (Y) dan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2,$

.....X_n) (M. Iqbal Hasan, 2012:270).

Uji Koefisien Determinasi
 Koefisien Determinasi (R^2), apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi (R^2), yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya (M. Iqbal Hasan, 2012:26). Koefisien determinasi ini menjelaskan penentu besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen, selain itu diterangkan oleh peubah yang lain (galat atau peubah lainnya). Koefisien determinasi yang digunakan yaitu nilai R Square pada hasil tabel model summary.

Model koefisien determinasi:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

r : Korelasi

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 8

Cronbach's Alpha Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	19

Tabel 8

Cronbach's Alpha Variabel Bebas Harga (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	17

Dari tabel 7 dan 8 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk uji hipotesis.

Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka hipotesis yang dirumuskan adalah, Gaya Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X²) Terhadap Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis dalam penelitian ini:

Hasil uji hipotesis 1

Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap

Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y).

Gaya Kepemimpinan sebesar 0.817.

Tabel 9
Tabel Analisis Signifikan (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	18.131	13.169		1.377	.182
1. Gaya Kepemimpinan	1.018	.150	.817	6.791	.000

a. Dependent Variabel : Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 Tahun 2020

Sumber : Data olahan Juli 2020

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan juga tingkat signifikasi. Dari tabel diatas didapatkan t persamaan perhitungan sebagai berikut :Persamaan regresi

$$Y = 18.131 + 0.817 X_1$$

Y = Kepuasan Kerja dan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

a = 18.131 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja nol (0) atau diabaikan, maka Kepuasan Kerja dianggap 18.131.

b = 0.817 artinya setiap perubahan Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 1 satuan maka mengakibatkan perubahan

Tabel 10
Tabel Analisis F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1433.553	1	1433.553	46.114	.000 ^b
1. Residual	715.007	23	31.087		
1. Total	2148.560	24			

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26 Tahun 2020

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} = 46.114, db = (24), p-value = 0,000 < 0,05, H₀ ditolak H₁ diterima. Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS". Jakarta.

Tabel 11
Tabel Analisis Rangkuman (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.653	5.57560

Pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0.817 menunjukkan bahwa Hubungan antara Gaya

Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.817 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,667, dimana KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\% = 0,667 \times 100\% = 66.7\%$. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS". Jakarta sebesar 0,667 atau 66.7% sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi faktor lain.

Hasil uji hipotesis 2
 Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Variabel Terikat Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 12
Tabel Analisis Signifikan (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. Constant	13.746	15.893		.865	.396
1. Budaya Organisasi	1.166	.196	.776	5.900	.000

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan juga tingkat signifikansi. Dari tabel diatas didapatkan t persamaan perhitungan sebagai berikut :
 Persamaan regresi $Y = 13.746 X_1 + 0,776 X_2$
 Y = Kepuasan Kerja dan X2 = Budaya Organisasi
 A = 13.746 artinya apabila variabel Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kepuasan Kerja dianggap 13.746. B = 0,776 artinya setiap perubahan Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan maka mengakibatkan perubahan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,776.

Tabel 13
Tabel Analisis F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1293.756	1	1293.756	34.811	.000 ^b
1. Residual	854.804	23	37.165		
Total	2148.560	24			

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 34.811$, db = (24), p-value = 0,000 < 0,05, H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian maka. Menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS". Jakarta.

Tabel 14
Tabel Analisis Rangkuman (Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.585	6.09634

Pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0,776 menunjukkan

bahwa Hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,776 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0,602 dimana : KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\% = 0,602 \times 100\% = 60,2\%$. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS”. Jakarta, sebesar 0,602 atau 60,2% sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi faktor lain.

Hasil uji hipotesis 3

Uji Hipotesis Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2)

Tabel 15

Tabel Analisis Signifikan (Coefficients)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.279	14.059		.447	.660
1 Gaya Kepemimpinan	.676	.233	.542	2.901	.008
Budaya Organisasi	.521	.281	.347	1.855	.077

Pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b serta harga t hitung dan juga tingkat signifikansi. Dari tabel diatas didapatkan t persamaan perhitungan sebagai berikut : Persamaan regresi : $Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$. $Y = 6.279 + 0.676 X_1 + 0,521 X_2$

Dimana : Y = Kepuasan Kerja. X1 = Gaya Kepemimpinan. X2 = Budaya Organisasi A = 6.279 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kepuasan Kerja dianggap 6.279. B = 0.676 artinya setiap perubahan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0.676. C = 0,521 artinya setiap Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,521.

Tabel 16

Tabel Analisis F (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1530.224	2	765.112	27.222	.000 ^b
Residual	618.336	22	28.106		
Total	2148.560	24			

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 27.222$, db = (24), p-value = 0,000 < 0,05, H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian maka Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Dharma Budhi Bhakti “PLUS”. Jakarta.

Tabel 17
Tabel Analisis Rangkuman
(Model Summary)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.721	.686	5.30152

Pada bagian ini ditampilkan korelasi (r) = 0,844 menunjukkan bahwa Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), memiliki korelasi yang kuat dengan nilai hampir mendekati nilai 1. Sedangkan nilai r square (r^2) = 0.721. Dimana : KD (Koefisien Determinasi) = $r^2 \times 100\% = 0.721 \times 100\% = 71.2\%$. Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS". Jakarta, sebesar 0.721 atau 71.2 % sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis penelitian membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru (Y). Dengan demikian dari jabaran hasil proses perhitungan

dan pengujian hipotesis pada bab terdahulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) hasil uji validitas menghasilkan nilai $CITC > 0,3$ dan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,930 > 0,6. Maka dari itu hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan yang terdapat pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) valid dan reliabel.
2. Pada variabel Budaya Organisasi (X_2) juga dihasilkan perhitungan uji validitas dengan nilai $CITC > 0,3$ dan nilai *Cronbach's Alpha* = 0,926 > 0,6 maka dari seluruh pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_2) dinyatakan valid dan reliabel.
3. Hasil dari uji analisis variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS", Jakarta menghasilkan perhitungan nilai signifikansi *p-value* (Sig) = 0,000 < 0,05 maka dengan ini menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kepuasan kerja guru pada SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS", Jakarta dengan

tingkat hubungan yang sangat kuat (signifikan) dengan nilai koefisien determinasi *R Square* (r^2) mencapai 0,667 atau 66,7 % dan 42,5 dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Hasil dari uji analisis variabel bebas Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS", Jakarta menghasilkan data analisis dengan nilai perbandingan antara nilai signifikansi *p-value* (Sig) = 0,000 < 0,05 maka analisis data ini juga menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS", Jakarta dengan tingkat hubungan yang sangat signifikan (kuat) dengan nilai koefisien determinasi *R Square* (r^2) mencapai 0,602 atau 60,2 % dan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Kemudian dalam pengujian secara simultan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS", Jakarta diperoleh nilai F_{hitung} = 27,222 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 atau

dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS", Jakarta dengan tingkat besaran nilai *R Square* mencapai 0,721 atau 71,2 % dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang peneliti peroleh selama melakukan penelitian di SMK Dharma Budhi Bhakti "PLUS". Jakarta, menunjukkan hasil yang sangat baik, disini peneliti memberikan beberapa saran tambahan diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah
 1. Kepala Sekolah mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan kepada guru baik itu berupa lisan maupun tindakan pengarahan serta melakukan pendampingan berkala agar kepuasan kerja guru bertambah.
 2. Kepala Sekolah mengadakan pertemuan berkala bersama guru, mengevaluasi hasil kerja serta menerima masukan

dan keluhan guru demi tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

3. Kepala Sekolah mempertahankan dan memelihara budaya organisasi dengan baik, karena budaya organisasi yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku iman, taqwa, kreatif, inovatif, dan dapat bergaul dengan baik, sehingga mendapatkan manfaat dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki.
- 4.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini hanya sebatas mengkaji variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, masi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yang tidak diteliti. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, selain gaya kepemimpinan kepala

sekolah dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Hertanto.2015. **Kuisisioner Buaya Organisasi Model Stephen P. Robbins.** <https://www.academia.edu>
- 2017. **Kuisisioner Kepuasan Kerja Karyawan Model Robbins Dan Judge.** <https://www.academia.edu>
- Jakaria, Yaya. 2015. **Mengolah Data Penelitian Kuantitatif Dengan SPSS.** Bandung Alfabeta.
- Larasati. 2018. **Manajemen Sumberdaya Manusia.** Sleman: Deepublish.
- Marianty Rahman, H, Dr, M.Si. 2017. **Ilmu Administrasi.** Jakarta: Cv. Sah Media.
- Miftah Thoha. 2015. **Kepemimpinan Dalam Manajemen.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin, H, Dr. 2015. **Manajemen Pendidikan.**Jakarta: Prenadamedia.

Muhammad Busro, Dr. 2018.
**Teori-Teori
Manajemen Sumber Daya
Manusia** . Jakarta: Prenada
Media Grup.

Muhammad Busro. 2018. Teori-
Teori Manajemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta:
Predena Media Grup.

R. Supomo . 2018. **Pengantar
Manajemen**. Bandung: Yrama
Widya.

Sugiyono, Prof. Dr.2016. **Metode
Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D**.
Bandung: Alfabeta.

-----2017.
**Statistika untuk
Penelitian**. Edisi 28.
Bandung: CV. Alfabeta.

Undang-Undang Republik
Indonesia Nomor 14 Tahun
2005 tentang Guru dan
Dosen.

Undang-Undang Sistem
Pendidikan Nasional No.
20 Tahun 2003

Yohanes Susanto. 2017. **Peran
Kepemimpinan Dalam
Pengelolaan Koperasi**.
Sleman: Deepublish.