
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN CIMANGGIS KOTA DEPOK

Tuti Alawiyah
SMP Negeri 32 Kota Depok

Correspondence author: T. Alawiyah, tealya@gmail.com, Depok, Indonesia

Abstract

The objective of the research is to find the relationship between the principal's leadership and organizational culture as the independent variables, with teachers' job satisfaction as the dependent variable, either in severally ways or jointly. This research was conducted at a junior high school in Cimanggis Depok in 2012 with a randomly selected sample amount of 142. The research used the survey method and data analysis technique using correlation and simple linear regression and multiple linear regression statistic tests. The hypothesis test was conducted on $\alpha = 0,05$ significance level. The research findings have three main conclusions: First, there is a positive correlation and very significance between the principal's leadership and teacher's job satisfaction with regression equation $\hat{Y} = 78,280 + 0,455X_1$ and correlation coefficient $r_{y1} = 0,649$. Second, there is a positive correlation and significance between organizational culture and teacher's job satisfaction with regression equation $\hat{Y} = 60,76 + 0,576X_2$ and correlation coefficient $r_{y2} = 0,605$. Third, there is a positive correlation and very significance between both principals' leadership and organizational culture with teacher's job satisfaction, with regression equation $\hat{Y} = 43,87 + 0,329 X_1 + 0,368 X_2$ and correlation coefficient $r_{y12} = 0,7335$. Based on the research, to enhance the job satisfaction of teachers, the principal's leadership is required and organizational culture should be improved.

Keywords: principal leadership, organizational culture, teacher's satisfaction

Abstrak

Penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian korelasional yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri di wilayah kecamatan Cimanggis Kota Depok pada tahun 2012 dengan jumlah sampel 142 orang guru PNS yang diambil secara *proporsional random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dan teknik analisis data menggunakan uji statistik korelasi dan regresi linear sederhana serta regresi linear ganda. Adapun pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 78,280 + 0,455X_1$ dan

koefisien korelasi $r_{y1} = 0,649$. Kedua, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 60,76 + 0,576X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,605$. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 43,87 + 0,329 X_1 + 0,368 X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,7335$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi suksesnya pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia. Sebagai sub sistem dari Sistem Pembangunan Nasional, pendidikan memiliki peran dan tanggung jawab sebagai penyedia dan pengembang sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan tuntutan kebutuhan pembangunan.

Peningkatan mutu pendidikan harus menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, dan orang tua peserta didik (Zulfadli, 2014). Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 3 menyatakan bahwa: "Pendidikan Nasional memiliki fungsi dan tujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab" (Presiden RI, 2003).

Untuk itu diperlukan adanya upaya dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut dimana sekolah perlu mengadakan perubahan yang tidak hanya dari sisi proses sistem manajemen pendidikan itu sendiri akan tetapi juga dari sisi proses pembelajaran yang

demokratis, desentralisasi, inovatif, dan kontekstual, yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tuntutan baru dalam segala aspek kehidupan.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah, dorongan positif untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tupoksi guru dapat meningkatkan hasil pembelajaran siswa. Dukungan latar pendidikan guru, motivasi kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja yang kondusif, tingginya reward yang diberikan serta harapan-harapan yang ingin dicapai oleh guru menjadi beberapa indikator untuk meningkatkan kepuasan kerja guru (Hasanah, 2015).

Kekakuan lingkungan kerja, kurang harmonisnya hubungan rekan sekerja, kebijakan yang tidak fleksibel dan sarana dan prasarana yang tidak lengkap serta kurangnya reward atas prestasi kerja guru ditenggarai menjadi beberapa faktor ketidakpuasan kerja guru dan mengakibatkan lemahnya semangat kerja dan mengakibatkan munculnya perilaku negatif guru yang ditunjukkan melalui perilaku mangkir dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, malas, dan berbagai gejala lainnya yang secara langsung atau tidak langsung akan merusak kinerja organisasi. Namun faktor lain juga terlihat seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif sebagai

akibat dari teman kerja yang kurang mendukung, atau pimpinan yang kurang mampu menjalankan tugas kepemimpinannya (Elfita, Zuhaini, & Mailani, 2019).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada guru SMP Negeri di kecamatan Cimanggis Kota Depok yaitu SMP Negeri 7, SMP Negeri 8, SMP Negeri 11 dan SMP Negeri 15 Depok. Diperoleh data: 53,3% guru menyatakan ketidakpuasan akan umpan balik hasil pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, 56,7% guru menyatakan ketidakpuasan atas kesempatan pengembangan karir berupa mengikuti pelatihan dan workshop baik yang diselenggarakan di tingkat kota maupun tingkat propinsi, 57,5% guru menyatakan ketidakpuasan atas dukungan rekan kerja dan 46,7% guru menyatakan ketidakpuasan atas sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, kepuasan kerja guru dalam proses pendidikan menuju hasil pendidikan yang lebih baik sangat dibutuhkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dengan didukung budaya organisasi yang mampu mengayomi merupakan sarana kerja guna terciptanya kepuasan kerja guru yang tinggi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai dengan pendekatan korelasional. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di lapangan yang diperoleh berdasarkan respon para guru SMP Negeri se-kecamatan Cimanggis Kota Depok

yang berstatus PNS terhadap butir-butir instrumen variabel penelitian, yaitu kepuasan kerja (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2), pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

Deskripsi data dari setiap variabel yang meliputi: skor terendah, skor tertinggi, rata-rata skor (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (modus), simpangan baku/standar deviasi (SD), rentang skor (range), varians sampel, jumlah kelas serta jarak kelas interval / panjang kelas.

Pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas galat baku, uji homogenitas dan uji linieritas. Pengujian hipotesis penelitian berupa analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda dan analisis korelasi parsial. Pembahasan hasil penelitian serta keterbatasan penelitian

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data variabel kepuasan kerja guru dari sampel sebanyak 142 orang responden diperoleh data skor tertinggi, skor terendah, rata-rata skor (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku/standar deviasi (SD), rentang skor (*range*), varians sampel, seperti pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data Kepuasan kerja

No	Keterangan	Skor
1	Skor Total	20.253
2	Skor Maksimal	168
3	Skor Minimal	114
4	Range	54
5	Rata-Rata (Mean)	142,63
6	Median	143
7	Modus	137
8	Ragam Sampel (varian)	104,19
9	Standar Deviasi	10,21

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh banyak kelas pada variabel kepuasan kerja sebanyak 8 kelas dengan jarak kelas 7. Penyajian distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja guru (Y) tersebut, disajikan seperti pada tabel 2 berikut

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	114-120	2	1,408	1,41
2	121-127	3	2,113	3,52
3	128-134	29	20,423	23,94
4	135-141	31	21,831	45,77
5	142-148	42	29,577	75,35
6	149-155	19	13,380	88,73
7	156-162	9	6,338	95,07
8	163-169	7	4,930	100
Jumlah		142	100	

Perbandingan rata-rata skor empirik untuk variabel kepuasan kerja guru sebesar 142,63 dengan rata-rata skor skor teoritik sebesar 102 (berdasarkan skor teoritik terendah adalah 34 dan skor teoritik tertinggi 170) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru relatif tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh perbandingan antara sebaran empirik (114 – 169) dengan sebaran data teoritik (34 – 170), dimana terlihat bahwa sebaran empirik tergolong tinggi.

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Berdasarkan pengolahan data variabel kepemimpinan kepala sekolah dari sampel sebanyak 142 orang responden diperoleh data skor tertinggi, skor terendah, rata-rata skor (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku/standar deviasi (SD), rentang skor (*range*), varians sampel, seperti pada tabel 3

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Keterangan	Skor
1	Skor Total	20.069
2	Skor Maksimal	174
3	Skor Minimal	101
4	Range	73
5	Rata-Rata (Mean)	141,33
6	Median	140
7	Modus	137
8	Ragam Sampel (varian)	211,79
9	Standar Deviasi	14,55

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh banyak kelas pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 8 kelas dengan jarak kelas 9. Penyajian distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala sekolah tersebut, disajikan seperti pada tabel 4 berikut

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	101-109	4	2,817	2,82
2	110-118	1	0,704	3,52
3	119-127	19	13,380	16,90
4	128-136	27	19,014	35,92
5	137-145	42	29,577	65,49
6	146-154	21	14,789	80,28
7	155-163	17	11,972	92,25
8	164-174	11	7,746	100
Jumlah		142	100	

Perbandingan rata-rata skor empirik untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 141,33 dengan rata-rata skor skor teoritik sebesar 105 (berdasarkan skor teoritik terendah adalah 35 dan skor teoritik tertinggi 175) menunjukkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah relatif tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh perbandingan antara sebaran empirik (101 – 174) dengan sebaran data teoritik (35 – 175), dimana terlihat bahwa sebaran empirik tergolong tinggi.

Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Berdasarkan pengolahan data variabel budaya organisasi dari sampel sebanyak 142 orang responden diperoleh data skor tertinggi, skor terendah, rata-rata skor (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku/standar deviasi (SD), rentang skor (*range*), varians sampel, seperti pada tabel 5 berikut

Tabel 5. Hasil Pengolahan Data Budaya Organisasi (X2)

No	Keterangan	Skor
1	Skor Total	20.166
2	Skor Maksimal	165
3	Skor Minimal	119
4	Range	46
5	Rata-Rata (Mean)	142,01
6	Median	140
7	Modus	131
8	Ragam Sampel (varian)	114,76
9	Standar Deviasi	10,71

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh banyak kelas pada variabel budaya organisasi sebanyak 8 kelas dengan jarak kelas 6. Penyajian distribusi frekuensi variabel budaya organisasi tersebut, disajikan seperti pada tabel 6 berikut

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif
1	119-124	5	3,521	3,52
2	125-130	12	8,451	11,97
3	131-136	31	21,831	33,80
4	137-142	33	23,239	57,04
5	143-148	22	15,493	72,54
6	149-154	17	11,972	84,51
7	155-160	14	9,859	94,37
8	161-165	8	5,634	100
Jumlah		142	100	

Perbandingan rata-rata skor empirik untuk variabel budaya organisasi sebesar 142,01 dengan rata-rata skor skor teoritik sebesar 99 (berdasarkan skor teoritik terendah adalah 33 dan skor teoritik tertinggi 165) menunjukkan bahwa data budaya organisasi relatif tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh perbandingan antara sebaran empirik (119 – 165) dengan sebaran data teoritik (33 – 165), dimana terlihat bahwa sebaran empirik tergolong tinggi.

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh temuan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian dapat diterima. Berarti asumsi-asumsi yang

mendasari pengkajian teoritis ternyata didukung oleh data yang diperoleh dari responden.

Hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 78,280 + 0,455X_1$ dan hasil uji signifikansi persamaan regresi diperoleh $F_{hitung} = 101,84$ sedangkan $F_{tabel} = 3,91$ pada taraf signifikan 0,05 (5%) dan $F_{tabel} = 6,82$ pada taraf signifikan 0,01 (1%), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $101,84 > 3,91$, hal ini berarti nilai konstanta sebesar 78,280 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah maka nilai kepuasan kerja guru adalah 78,280, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,455 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau peningkatan 1 (satu) skor kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,455.

Berdasarkan koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $r_{y1} = 0,649$ dan hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,121$ lebih besar dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1,977$ untuk signifikan 0,05 (5%) dan $t_{tabel} = 2,611$, hal ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja guru. Kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah menurut hasil penelitian ini dapat ditunjukkan dari harga koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,4225$, hal ini berarti bahwa 42,25% kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya 57,75% ditentukan oleh variabel-variabel lain. Oleh karena itu semakin meningkatnya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang tidak dapat diabaikan bagi peningkatan kepuasan kerja guru.

Sekolah dengan kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memberi motivasi, semangat serta dorongan kepada guru sehingga dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik dan dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang maksimal, karena dengan kepuasan kerja yang semakin maksimal berpengaruh pada kualitas hasil yang akan berdampak pada dunia pendidikan dengan harapan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Haryanto, 2011) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 0,410 atau 41,0% variabel kepuasan guru dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru

Pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 60,76 + 0,576X_2$ dan hasil uji signifikansi persamaan regresi diperoleh diperoleh $F_{hitung} = 80,73$ sedangkan $F_{tabel} = 3,91$ pada taraf signifikan 0,05 (5%) dan $F_{tabel} = 6,82$ pada taraf signifikan 0,01 (1%), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,73 > 3,91$, hal ini berarti nilai konstanta sebesar 60,76 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel budaya organisasi maka nilai kepuasan kerja guru adalah 60,76, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,576 menyatakan bahwa setiap kenaikan atau peningkatan 1 (satu) skor budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,576.

Berdasarkan koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $r_{y2} = 0,605$ dan hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,0338$ lebih besar dibandingkan

dengan $t_{tabel} = 1,977$ untuk signifikan 0,05 (5%) dan $t_{tabel} = 2,611$ untuk signifikan 0,01 (1%), hal ini berarti variabel budaya organisasi memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel kepuasan kerja guru. Kontribusi faktor budaya organisasi menurut hasil penelitian ini dapat ditunjukkan dari harga koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,3721$, hal ini berarti bahwa 37,21% budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan sisanya 62,79% ditentukan oleh variabel-variabel lain.

Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik akan mampu menciptakan guru-guru yang memiliki keteraturan perilaku, norma dan aturan-aturan dalam memotivasi kerja yang tinggi serta inovatif guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal, karena tidak dapat dipungkiri budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya sehingga kinerja organisasi meningkat. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Satarudin, 2010) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dari perolehan nilai koefisien determinasi sebesar 0,4191 yang berarti budaya organisasi secara nyata memberikan kontribusi 41,91% pada peningkatan kepuasan kerja guru.

Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru

Hasil uji hipotesis menggunakan teknik regresi ganda menunjukkan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama

dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 43,87 + 0,329 X_1 + 0,368 X_2$. Uji signifikansi persamaan regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 80,99$, sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,06$ untuk taraf signifikan 0,05 (5%) dan nilai $F_{tabel} = 4,76$ untuk taraf signifikan 0,01 (1%) maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $80,99 > 3,06$. Hal ini berarti nilai konstanta sebesar 43,87 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka nilai kepuasan kerja guru adalah 43,87, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,329 dan 0,368 tersebut menunjukkan setiap peningkatan 1 (satu) unit kepemimpinan kepala sekolah dan 1 (satu) unit budaya organisasi, akan meningkatkan nilai kepuasan kerja guru sebesar 0,697 unit (berdasarkan $0,329 + 0,368$).

Kekuatan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru berdasarkan analisis perhitungan didapat nilai $r_{y12} = 0,7335$ dan hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh nilai $t_{hitung} = 12,772$, $t_{tabel} = 1,977$ untuk taraf signifikan 0,05 dan $t_{tabel} = 2,611$ untuk taraf signifikan 0,01, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12,772 > 1,977$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Besar kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru menurut hasil penelitian ini dapat ditunjukkan dari harga koefisien determinasi $r^2_{y12} = 0,5382$, hal ini berarti bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terjadi efek yang saling menguatkan (*sinergis*) dan secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 53,82% terhadap kepuasan kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sedikit banyak akan berpengaruh terhadap budaya organisasi yang keduanya akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja guru. Sehingga

baik kepemimpinan kepala sekolah maupun budaya organisasi keduanya merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja guru, karena sekolah dengan kepemimpinan yang baik diharapkan mampu memberi motivasi, semangat serta dorongan kepada guru sehingga dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, dan sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik akan mampu menciptakan guru-guru yang memiliki keteraturan perilaku, norma dan aturan-aturan dalam memotivasi kerja yang tinggi serta inovatif guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan dapat merasakan kepuasan kerja yang maksimal. Dengan kata lain, makin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi maka makin baik pula kepuasan kerja gurunya.

D. PENUTUP

Dari pelaksanaan kegiatan PTK di kelas IX SMP Negeri 10 Depok Tahun Pelajaran 2020/2021, dapat disimpulkan bahwa model *e-learning* dan media video dapat meningkatkan hasil belajar IPA materi induksi elektromagnetik di kelas IX SMP Negeri 10 Depok. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian bahwa terjadi peningkatan hasil belajar mulai kegiatan pra siklus sampai pada akhir siklus 2. Hal ini berdasarkan ketuntasan hasil belajar pada Pra Siklus 8,3%; Siklus I 30,6%; dan Siklus II 86,1%.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Z., & Chotibuddin, M. (2018). Teori dan Aplikasi Penelitian Tindakan Kelas:(PTK). Yogyakarta: Deepublish.
- Chandrawati, S. R. (2010). Pemanfaatan E-Learning Dalam Pembelajaran. Jurnal Cakrawala Pendidikan, 8(2), 172-181.
- Hamid, H. (2013). Pengembangan Sistem Pendidikan di Indonesia. Bandung: Pustaka Setia.

- Kastolani. (2014). Model Pembelajaran Inovatif: Teori dan Aplikasi. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Mu'arif, H. A., & Surjono, H. D. (2016). Pengembangan E-Learning Berbasis Pendekatan Ilmiah Pada Mata Pelajaran IPA Di SMP Negeri 5 Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 3(2), 195-206.
- Putri, N. W., Jampel, I. N., & Suartama, I. K. (2014). Pengembangan E-Learning Berbasis Schoology Pada Mata Pelajaran IPA Kelas VIII Di SMP Negeri 1 Seririt. *Jurnal Edutech Undiksha*, 2(1).
- Sadiman, A. S., Rahardjo, R., Haryono, A., & Harjito. (2018). *Media Pendidikan : Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*. Cetakan 14. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa.
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Trianto. (2012). *Model Pembelajaran Terpadu : Konsep, strategi, dan implementasinya dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wena, M. (2009). *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer (Suatu Tinjauan Konseptual Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.