

Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Guang Ming Se-Indonesia

Rudy Sumanto^{1*}, Ida Ayu Gede Yadnyawati², Muljadi³, Isomudin⁴
¹⁻⁴Institut Nalanda, Indonesia

Alamat: Jl. Pulo Gebang No. 107 Cakung – Jakarta Timur

Korespondensi penulis: rudysumanto@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to test and analyze the effect of school climate and work motivation on the performance of Guang Ming Elementary School teachers throughout Indonesia. This study uses multiple regression analysis to determine the effect of school climate and work motivation on teacher performance. The Population in this study amounted to 102 guang ming school teachers throughout Indonesia. In this study the determination of the sample using the census method with the number of samples used in this study as many as 102 respondents. This study uses primary data, data is collected by distributing questionnaires to respondents via google forms. Testing the research hypothesis using SPSS 20.0 for Windows. The results showed that school climate had a positive effect on teacher performance at Guang Ming Elementary Schools throughout Indonesia with a correlation coefficient score of $r_{y1} = 0.471$ and a determination coefficient score of $r^2_{y1} = 0.222$. Work motivation has a positive effect on teacher performance Guang Ming Elementary Schools in Indonesia with a correlation coefficient score of $r_{y2} = 0.526$ and a determination coefficient score of $r^2_{y2} = 0.276$. School climate and work motivation have a positive and significant effect on the performance of teachers at Guang Ming Elementary Schools in Indonesia with a correlation coefficient score of $r_{y1.2} = 0.627$ and a coefficient of determination score of $r^2_{y1.2} = 0.393$. The regression equation in this study is as follows: $\hat{Y} = 45,665 + 0.266X_1 + 0.385X_2$. Based on these results, to optimize teacher performance, policies and regulations are needed to improve school climate and work motivation.

Keywords: School climate, Teacher performance, Work motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisa pengaruh Iklim sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 orang guru sekolah guang ming se- Indonesia. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada reponden melalui google forms. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,471$ dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2 = 0,222$. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,526$ dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2 = 0,276$. Iklim sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1.2} = 0,627$ dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2 = 0,393$. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 45.665 + 0.266X_1 + 0.385X_2$. Berdasarkan hasil tersebut maka untuk mengoptimalkan kinerja guru maka perlu kebijakan maupun regulasi untuk meningkatkan iklim sekolah dan motivasi kerja.

Kata kunci: Iklim sekolah, Kinerja guru, Motivasi kerja.

Riwayat Artikel : Diterima: 06-01-2024

Disetujui: 18-01-2024

Alamat Korespondensi:

Rudy Sumanto

Institut Nalanda, Indonesia

Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur

Email: rudysumanto@gmail.com

1. LATAR BELAKANG

Tingkat satuan pendidikan yang diterapkan di sekolah dasar dianggap sebagai dasar pendidikan. Pendidikan sekolah dasar dilaksanakan untuk memberi dasar keterampilan, sikap, serta pengetahuan bagi anak didik di usia 7 sampai dengan 13 tahun. Anak-anak didik memerlukan dasar sikap-sikap hidup yang baik atau positif supaya memiliki karakter kepribadian yang baik sehingga kehidupannya lancar, memerlukan dasar-dasar keterampilan dan pengetahuan supaya mampu berinteraksi dengan baik dan mengikuti perkembangan pengetahuan, dan dasar-dasar keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang selanjutnya untuk meraih harapan dan cita-citanya. Pemerintah melalui undang-undang SISDIKNAS No.20/2003, merumuskan pendidikan sebagai usaha terencana dan sadar untuk menciptakan sebuah proses pembelajaran dan suasana belajar agar peserta didik secara aktif melakukan perkembangan potensi diri untuk mempunyai keterampilan, akhlak mulia, kecerdasan, kepribadian, pengendalian diri, kekuatan, serta kekuatan spiritual keagamaan yang dipergunakan masyarakat dan dirinya (Hidayat, 2023).

Pencapaian tujuan yang optimal dari kinerja guru sangat penting di perhatikan guru, salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja guru adalah metode pembelajaran (Adrian, 2004). Efektivitas guru dalam mengajar merupakan bagian yang penting dalam mendukung pembelajaran yang dinamis untuk mencapai hasil yang maksimal. Pandemi Covid-19 yang bermula di akhir tahun 2020 sampai saat ini di tahun 2022, adalah masa dimana pendidikan nasional mengalami tantangan perubahan proses pembelajaran yang sebelumnya melalui tatap muka berubah menjadi pembelajaran dalam jaringan (daring). Penelitian dan pengembangan yang diawali dengan survei dan pemetaan berbagai aspek atau komponen pendukung seperti kelembagaan, pengguna, prosedur pendirian atau pengembangan melalui kajian Pustaka, dan perbandingan dalam pelaksanaan jarak jauh (Adrian, 2020).

Survei awal penelitian melalui pengamatan terhadap kinerja guru sekolah dasar Guangming se-Indonesia ditemukan : (1) Terdapat 68,32% kinerja guru sekolah dasar yang masih bermasalah dalam dimensi kualitas kerja, khususnya dalam pelaksanaan proses perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah. (2) Terdapat 68,32% guru sekolah dasar Guangming yang masih bermasalah dalam dimensi ketepatan waktu dalam mengajar dan menyelesaikan tugas yang tertera dalam rencana pelaksanaan pembelajaran, penggunaan waktu yang efisien dan efektif dalam pembelajaran. (3) Terdapat 63,32% guru sekolah dasar yang masih bermasalah dalam dimensi kemampuan dan tanggung jawab, khususnya dalam rangka meminimalkan kesalahan dalam kerja dan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. (4) Terdapat 70% guru sekolah

dasar yang masih bermasalah dalam dimensi efektifitas, khususnya dalam menggunakan media dan metode pembelajaran dengan baik. (5) Terdapat 63,32% guru sekolah dasar yang masih bermasalah dalam dimensi Inisiatif, khususnya dalam kemampuan untuk proaktif dalam inovasi gagasan-gagasan dan proses pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang dalam menjalankan sebuah misi selama periode waktu tertentu. Sukses berasal dari kata performance (kinerja). Menurut Mangkunegara (2009:67), kata performance berasal dari kata job performance atau kinerja aktual (prestasi kerja atau prestasi tertentu yang telah dicapai seseorang), baik kualitas maupun kuantitas. Hasil yang dicapai oleh seseorang ketika dia melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja atau kinerja, merupakan representasi dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam pencapaian tujuan, prioritas, visi, dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi", kata Moehariono (2012: 95).

Sebaliknya, menurut Wibowo (2007:7), sukses berasal dari kata performance, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, perlu diingat bahwa kinerja tidak hanya mencakup prestasi atau hasil kerja, tetapi juga cara proses kerja dilakukan. Wirawan (2009: 5) menyatakan bahwa kinetika energi kerja dan kinerja adalah singkatan dari kinerja. Faktor sinergis keberhasilan guru harus dibangun untuk menghasilkan tenaga pendidik yang terampil yang mampu menciptakan proses pendidikan yang penting yang sesuai dengan keadaan, tuntutan, dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan.

Berdasarkan klarifikasi pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan atau potensi pekerjaan nyata yang dapat dicapai oleh seorang guru selama melaksanakan tugasnya. Sebagai ketua organisasi sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja siswa. Posisi kepemimpinan kepala sekolah diperlukan untuk mendukung pengembangan kinerja guru yang berkualitas tinggi. Kepala sekolah adalah orang-orang yang berpandangan jauh dan memiliki rencana yang kuat untuk masa depan. Mereka juga harus dapat memulai dan mendukung proses perubahan sekolah diantaranya (1) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Organisasi: Meningkatkan keberhasilan setiap pendidik setiap saat adalah prioritas utama. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dengan menggunakan sumber daya manusia terpilih yang dapat diandalkan untuk melayani dan mengelola program. Akibatnya, guru harus lebih mahir dan

efektif di tempat kerjanya. Dengan demikian, evaluasi harus dilakukan secara rutin, berkala, dan terprogram, terutama untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan ini, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi harus dirancang dan disiapkan; (2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja atau kinerja guru selama menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru sangat bergantung pada kualitas hasil pendidik karena guru paling sering bersentuhan langsung dengan siswa selama proses pendidikan.

Menurut Prawirosentono (1999:29-32), ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk efisiensi dan efektifitas. Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan mereka sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan SIM dalam suatu usaha. Selain itu, produktivitas dan efektivitas dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi; kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam lingkup pekerjaan atau jasa yang relevan.

Menurut Mangkunegara (2005:13) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya (1) Faktor Kemampuan Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari bakat masa depan (IQ) dan keterampilan (pengetahuan dan keterampilan). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ: 110-120) akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan mereka Selain itu, karyawan harus diberikan posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka; (2) Faktor Motivasi: Sikap karyawan membentuk motivasi untuk menghadapi situasi pekerjaan. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap penyakit jiwa adalah kondisi yang mendorong pekerja untuk mencapai hasil terbaik.

Seorang karyawan harus memiliki mental yang siap secara psikologis (mental, emosional, ekspektasi, dan situasi). Ini berarti bahwa seorang karyawan harus siap secara mental dan fisik, tahu apa tujuan utama dan sasaran pekerjaan yang akan dicapai, dapat menggunakannya, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi sesama karyawan. Menurut Snell dkk. dalam Hardjono (2013:20) terdapat tiga komponen yang saling berhubungan mempengaruhi kinerja adalah kulminasinya: (1) Upaya Upaya, yang memberikan insentif kepada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus mereka lakukan., meskipun karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas, hasilnya pasti tidak akan memuaskan; (2) Keterampilan: Ketegangan mental, pengalaman, bakat, keterampilan teknologi, dan keterampilan interpersonal yang dibawa seseorang ke tempat kerja disebut keterampilan. Kinerja yang buruk mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka; (3) Kondisi

Eksternal: Kondisi eksternal membantu pekerja menjadi lebih produktif. Faktor eksternal yang menyebabkan kinerja buruk karyawan termasuk ekonomi yang buruk dan kurangnya dukungan dari pimpinan.

Iklm Sekolah

Litwin dan Stringer menjelaskan bahwa berbagai definisi iklim sekolah berasal dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan elemen lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, keyakinan, nilai, dan keinginan individu untuk bersekolah. Namun demikian, setelah mempelajari lebih lanjut, terdapat tiga definisi iklim sekolah yang berbeda.

Iklm sekolah didefinisikan sebagai cara suatu sekolah berbeda dari sekolah lain. Iklim sekolah merupakan suasana di tempat kerja yang terdiri dari berbagai norma, nilai, harapan, kebijakan, dan prosedur yang kompleks yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok. Iklim sekolah adalah cara individu melihat kegiatan, praktik, dan prosedur, serta cara mereka menganggap perilaku tersebut dihargai, di Beberapa pendapat terkait dengan pemahaman bahwa iklim sekolah mencerminkan karakter sekolah.

Halpin dan Croft mengatakan bahwa iklim sekolah adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi penting bagi sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seseorang. Pretorius dan Villiers mengatakan bahwa iklim sekolah merujuk pada hati dan jiwa sekolah, psikologis, dan karakteristik institusi, yang membuat sekolah memiliki kepribadian yang relatif permanen dan dialami oleh setiap anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin dan akan membantu membangun siswa yang lebih baik. Menurut Sorenson dan Goldsmith, iklim sekolah terbuka dianggap sebagai kepribadian kolektif sekolah, dan mereka memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah, dan siswa untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif satu sama lain.

Beberapa pendapat mendukung pemahaman Moss tentang iklim sekolah sebagai suasana di tempat: Moss membagi lingkungan sosial menjadi tiga kategori: (1) hubungan, yang mencakup keterlibatan, ikatan dengan orang lain di kelas, dan dukungan guru; (2) pertumbuhan pribadi, yang mencakup orientasi tujuan dan peningkatan diri setiap anggota komunitas. Menurut Wenzkaff, iklim sekolah menunjukkan suasana di kelas, ruang fakultas, kantor, dan setiap gang di sekolah. Haynes mendefinisikan iklim sekolah sebagai tingkat dan konsistensi interaksi interpersonal di sekolah yang berdampak pada perkembangan kognitif sosial dan psikologi anak. Styron dan Nyman menyatakan bahwa iklim sekolah sangat penting untuk

sekolah menengah yang berhasil. Sekolah adalah tempat remaja yang ramah, santai, sopan, tenang, dan penuh energi.

Secara keseluruhan, iklim sekolah dapat ditingkatkan oleh sikap dan perilaku positif dari guru dan siswa. Iklim sekolah berkaitan dengan lingkungan yang produktif dan kondusif untuk belajar siswa yang mengutamakan kerja sama, kepercayaan, kesediaan, keterbukaan, bangga, dan komitmen. Iklim sekolah juga berkaitan dengan prestasi akademik, moral fakultas, dan perilaku siswa. Iklim sekolah menengah yang ideal adalah yang mendorong perkembangan. Beberapa pendapat berikut berkaitan dengan pemahaman individu tentang iklim sekolah. Stichter menyimpulkan bahwa iklim sekolah adalah persepsi bersama tentang peristiwa akademik, sosial, dan lingkungan yang terjadi secara teratur di sekolah. Iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama tentang banyak hal yang ada di sekitar kita. Iklim secara luas didefinisikan sebagai pemahaman kolektif tentang kebijakan dan praktik pelaksanaan organisasi, baik formal maupun informal. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah lingkungan yang diciptakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat membantu siswa belajar.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 141-142), kata motivasi, yang berarti dorongan atau gerak, berasal dari kata Latin *movere*. Dalam ilmu manajemen, motivasi biasanya ditujukan kepada karyawan di tingkat bawah. Kecenderungan sifat yang subjektif adalah sumber motivasi bagi seseorang yang memberikan dukungan dan mengarahkan tindakannya. Motivasi membutuhkan kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diprediksi dengan melihat bagaimana orang bertindak. Menurut Merle J. Moscovits, "motivasi biasanya dicirikan sebagai inisiasi dan arahan tindakan, dan motivasi untuk belajar sebenarnya adalah pelajaran tentang perilaku, dan studi tentang motivasi adalah hasil dari studi tentang perilaku." Selain itu, Winardi (2002: 6) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dihasilkan oleh berbagai faktor eksternal, yang pada akhirnya mencakup insentif finansial dan penghargaan nonfinansial yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi individu tersebut.

Ilyas (2002: 129) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja berasal dari dalam diri seseorang dan menghasilkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Lebih besar lagi. Menurut AS et al. (2010) adalah motivasi kerja merupakan salah satu peluang pengembangan pribadi, peluang promosi, apresiasi, dan tanggapan.

Menurut Herzberg dalam Thoha (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya sebagai berikut: a) Faktor Motivator faktor

motivator meliputi kualitas pekerjaan dan merupakan faktor inheren dari pekerjaan itu sendiri yang mencakup banyak faktor, yaitu: (1) akuntabilitas, besarnya tanggung jawab suatu tenaga kerja, (2) kemajuan, insentif bagi karyawan untuk maju dalam pekerjaan mereka b) Faktor Higiene merupakan faktor ekstrinsik yang relevan dengan konteks pekerjaan, yaitu: (1) kebijakan manajemen dan perusahaan, (2) pengawasan, (3) hubungan antar pribadi, (4) gaji.

Berikut indikator untuk mengukur motivasi kerja yang dikembangkan Hamzah (2007:73), yaitu: 1. Motivasi Internal mencakup (a) menjalankan tugas sesuai dengan target ; (b) tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas; (c) mengutamakan prestasi terhadap apa yang dilakukan; (d) mempunyai perasaan yang senang saat bertugas; (e) mempunyai tujuan yang jelas dan (f) berusaha agar dapat unggul dari orang lain 2. Motivasi Eksternal mencakup (a) bekerja ingin memperoleh insentif; (b) senang menerima pujian atas apa yang telah dicapai; (c) bekerja ingin memperoleh perhatian dari atasan/teman kerja; dan (d) berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru Sekolah Dasar Guang Ming yang berada se-Indonesia yaitu di kota Jakarta, Jambi, Pekanbaru, Medan, Surabaya dan Palembang. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan. Metode penelitian kuantitatif berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey kausal dengan teknik korelasi. Data empiris yang dikumpulkan terdiri dari dua variabel bebas (independen) yaitu Iklim sekolah (X1) dan Motivasi kerja (X2) dengan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja guru (Y). Untuk mendapatkan data di lapangan digunakan alat ukur (instrument) berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator – indikator yang ada dalam variabel penelitian. Data primer yang dibutuhkan adalah data mengenai iklim sekolah (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja guru (Y) sekolah dasar guang ming se-Indonesia. Teknik pengukuran yang akan dilaksanakan yaitu dengan teknik *rating scale*.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan melalui Probability Sampling, Penentuan jumlah sampel Guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dilakukan dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel Jenuh, seluruhnya sebanyak 102. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 102 orang Guru Sekolah Dasar Guang Ming Se-Indonesia, dengan tingkat kesalahan penarikan sampel 5 (lima) persen, maka diperoleh sampel jenuh sebesar 102 orang. Jumlah sampel jenuh penelitian tersebut diambil dari 102 Guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia secara *proporsional random sampling*. Sedangkan

untuk uji coba instrumen, kuesioner diberikan kepada 30 orang Guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia, di luar sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner atau angket tertutup. Wawancara dilakukan dengan pejabat, kepala sekolah, guru yang membidangi sekolah dasar guang ming se-Indonesia. Dalam penelitian ini observasi dilakukan kepada beberapa guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia. Tujuannya untuk lebih menambah pemahaman tentang masalah yang menjadi fokus penelitian pendahuluan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dari keseluruhan guru sekolah dasar guang ming se-Indonesia sebanyak 102 orang, Tampilan skor nilai variabel dapat dilihat dalam penyebaran distribusi frekuensi data kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia seperti berikut.

Tabel 1 Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru (Y)

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	105-108	4	3,92
2	109-112	10	9,80
3	113-117	18	17,65
4	117-120	15	14,71
5	121-124	26	25,49
6	125-128	19	18,63
7	129-132	6	5,88
8.	133-136	4	3,92
	Jumlah	102	100

Sumber: Data diolah (2022)

Tampak pada tabel di atas bahwa porsi terbesar penelitian Kinerja guru (Y) berada pada kelas interval antara 121-124 sebesar 25,49% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 125-128 sebesar 18,63%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 113-117 sebesar 17,65%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 117-120 sebesar 14,71%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 109-112 sebesar 9,80%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 129-132 sebesar 5,88%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 105-108 sebesar 3,92% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 133-136 sebesar 3,92%. Hal ini menunjukkan bahwa data kinerja guru (Y) belum merata dan perlu ditingkatkan kinerja guru (Y).

Tabel 2 Distribusi frekuensi variabel Iklim Sekolah (X1)

No	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1	99-104	13	12,75
2	105-109	17	16,67
3	110-114	14	13,73
4	115-119	31	30,39
5	120-124	10	9,80
6	125-129	12	11,76
7	130-134	5	4,90
8	135-139	0	0,00

	Jumlah	102	100.00
--	--------	-----	--------

Sumber: Data diolah (2022)

Tampak pada tabel di atas bahwa porsi terbesar penelitian Iklim Sekolah (X1) Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia berada pada kelas interval antara 115-119 sebesar 30,39% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 105-109 sebesar 16,67%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 110-114 sebesar 13,73%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 99-104 sebesar 12,75%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 125-129 sebesar 11,76%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 110-114 sebesar 9,80%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 130- 134 sebesar 4,90% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 135-139 sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah (X1) guru belum merata dan perlu ditingkatkan iklim sekolah (X1).

Tabel 3 Hasil Uji Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X2)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	
		Absolut	Relatif (%)
1	98 – 102	9	8.82
2	103 – 107	10	9.80
3	108 – 112	19	18.63
4	113 – 117	18	17.65
5	118 – 122	24	23.53
6	123 – 127	4	3.92
7	128 – 132	3	2.94
Jumlah		102	100.00

Sumber: Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian motivasi kerja (X2) Sekolah Dasar Guang Ming Se- Indonesia yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval antara 118 - 122 sebesar 23,53% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 108 - 112 sebesar 18,63%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 113 - 117 sebesar 17,65%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 103 – 107 sebesar 9,80%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 98 – 102 sebesar 8,82%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 123 - 127 sebesar 3,92% dan posisi ke tujuh ditempati kelas interval 128 - 132 sebesar 2,94%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) Sekolah Dasar Guang Ming Se-Indonesia belum merata dan perlu ditingkatkan motivasi kerja (X2) Sekolah Dasar Guang Ming Se-Indonesia.

Pengujian Persyaratan Analisis

Pada kolom Klomogorov-Simirnov atau Shapiro-Wilk diperoleh kinerja guru (Y) Sig.(2-tailed) =0,424, dan iklim sekolah (X1) Sig.(2-tailed) = 0,723 Persyaratan normal, jika bilangan Asymp Sig.(2-tailed) lebih dari 0,05 artinya data berasal dari populasi yang berdistribusi Normal, kinerja guru (Y) adalah $0,424 > 0,05$, sedangkan Iklim Sekolah (X1) adalah $0,723 > 0,05$ dengan demikian galat baku taksiran $Y - \bar{Y}_1$ berasal dari populasi yang berdistribusi Normal. Pada kolom Klomogorov-Simirnov atau Shapiro-Wilk diperoleh kinerja

guru (Y) Sig.(2-tailed) = 0,424, dan motivasi kerja (X2) Sig.(2-tailed) =0,147. Persyaratan normal, jika bilangan Sig.(2-tailed) lebih dari 0,05 artinya data berasal dari populasi yang berdistribusi Normal adalah $0,424 > 0,05$, dengan demikian galat baku taksiran $Y - \bar{Y}_2$ berasal dari populasi yang berdistribusi Normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

No	Galat	Nilai Probabilitas	Signifikansi	Keterangan
1	$Y - \bar{Y}_1$	0.723	0,05	Normal
2	$Y - \bar{Y}_2$	0.147	0,05	Normal

Syarat Normal: Sig.(2-tailed) > 0,05

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor $X^2_{hitung} = 0.416$, Persyaratan data Jika bilangan Signifikansi (sig.) > 0,05, maka data berasal dari populasi berdistribusi Homogen. Dengan demikian kelompok data kinerja guru (Y) peserta didik dengan iklim sekolah (X1) berasal dari populasi yang homogen. Homogenitas Varian data kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dengan motivasi kerja (X2) diuji dengan menggunakan SPSS V.20 uji Bartlett. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor $X^2_{hitung} = 0,282$, Persyaratan data Jika bilangan Signifikansi (sig.) > 0,05, maka data berasal dari Populasi berdistribusi Homogen. Dengan demikian kelompok data kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dengan motivasi kerja (X2) berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 5 Hasil Uji Homogenitas (uji-Bartlett)

PENGELOMPOKAN	Nilai Probabilitas	Signifikansi	Keterangan
Y atas X1	0.416	0,05	Homogen
Y atas X2	0.282	0,05	Homogen

Syarat homogen: Signifikansi (sig.) > 0,05.

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis, variabel iklim sekolah dengan nilai signifikansi 0,214 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,289. Maka nilai signifikansi variabel iklim sekolah dan motivasi kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas. Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,498 lebih besar dari 0,05 ($0,498 > 0,05$). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya iklim sekolah dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier. Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,073 > dari 0,05 ($0,073 > 0,05$). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien korelasi antara Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.308	7.715		10.280	.000
	Iklim Sekolah	.353	.066	.471	5.336	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara iklim sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi $< 0,05$, maka variabel iklim sekolah (X1) terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi iklim sekolah (X1) $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.336 > t$ tabel 1.660 kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor thitung = 5.336. Sugiono (2013: 612). Hal ini berarti thitung $> t$ tabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (H1) diterima dan hipotesis (H0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan sangat signifikan antara iklim sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.796	8.688		7.688	.000
	Motivasi	.471	.076	.526	6.178	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi $< 0,05$ maka variabel X2 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi motivasi kerja (X2) $0,000 < 0,05$, kesimpulannya berpengaruh, skor thitung = 6.178 > 1.660 . Hal ini berarti thitung $> t$ tabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis nihil (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh fungsional antara iklim sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 45.665 + 0.266X1 + 0.385X2$.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Iklim Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.665	9.354		4.882	.000
	Motivasi	.385	.073	.430	5.281	.000
	Iklm Sekolah	.266	.061	.354	4.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Untuk menguji dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi $< 0,05$, maka variabel iklim sekolah (X1), dan motivasi kerja (X2) terdapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansinya $X1 = 0.000 < 0,05$, $X2 = 0.000 < 0,05$, kesimpulannya berpengaruh, skor X1 thitung=5.281 dan X2 diperoleh skor thitung=4,357 dan skor ttabel (0,05;99) =1,660 skor ttabel (0,01;99) =2,364 hal ini berarti skor thitung $>$ ttabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa hipotesis nihil (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan Signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Hasil selengkapnya uji koefisien korelasi parsial disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

No	Korelasi antara	Variabel pengendali	r_{parsial}	r_{hitung}	r_{table}		Keterangan
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
1	Y dengan X1	X2	$r_{y1.2} = 0,401$	0,05	0,27	0,35	Signifikan
3	Y dengan X2	X1	$r_{y2.1} = 0,766$	0,06	0,27	0,35	Signifikan

Syarat signifikan: $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$

Sumber: Data diolah (2022)

Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian kuantitatif dapat disajikan tentang hasil analisis regresi dan korelasional antara variabel iklim sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2), baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia, pembuktian hipotesis yang bersumber dari data yang diperoleh dihubungkan dengan hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia ada tiga hipotesisi, dan Pembahasan mengenai temuan empiris ini akan dijelaskan dalam uraian sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh hubungan fungsional antara iklim sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) peserta didik dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 79.308 + 0.353X1$, berbentuk linier (garis lurus), yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{\text{hitung}} = 28.472$, $F_{\text{tabel}} (0,05; 100) = 3.94$ skor $F_{\text{tabel}} (0,01; 100) = 6.90$, Persyaratan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya terdapat pengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau regresi adalah linier, artinya apabila iklim sekolah (X1) ditingkatkan sebesar satuan, maka kinerja guru (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,353 dengan konstanta sebesar 79.308. Hal ini memberikan

arti bahwa setiap penambahan 1% nilai kinerja guru (Y), maka nilai iklim sekolah (X1) bertambah sebesar 35.3%. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel iklim sekolah (X1) terhadap variabel Y adalah positif.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh hubungan fungsional antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) peserta didik dengan persamaan regresi $\hat{Y} = \hat{Y} = 66.796 + 0,471 X_2$ berbentuk linier (garis lurus), yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 38,165$ $F_{tabel} (0,05; 100) = 3.94$ skor $F_{tabel} (0,01; 100) = 6.90$, Persyaratan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan atau regresi adalah linier, artinya apabila motivasi kerja (X2) ditingkatkan sebesar satuan, maka kinerja guru (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,471 dengan konstanta sebesar 66.796. Hal ini memberikan arti bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja (X2), maka nilai kinerja guru (Y) bertambah sebesar 47.1%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah positif. Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,526$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori cukup.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh hubungan fungsional antara iklim sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) peserta didik dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 45.665 + 0.266X_1 + 0.385X_2$. Nilai konstanta adalah 45.665 artinya bila tidak terjadi perubahan variabel iklim sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 0 (nol), maka kinerja guru (Y) peserta didik ada sebesar 45.665. Nilai koefisien regresi iklim sekolah (X1) adalah 0.353, artinya jika variabel iklim sekolah (X1) meningkat 1% dengan asumsi motivasi kerja (X2) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja guru (Y) meningkat sebesar 0.353, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim sekolah (X1) berkontribusi positif bagi kinerja guru (Y) sehingga iklim sekolah (X1) peserta didik, maka makin meningkat pula tingkat kinerja guru (Y).

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) adalah 0.471 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi iklim sekolah (X1) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja guru (Y) meningkat sebesar 0.471, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berkontribusi negatif bagi kinerja guru (Y) sehingga motivasi kerja (X2), maka makin meningkat pula tingkat kinerja guru (Y). Dengan nilai $F_{hitung} = 38.165$, $F_{tabel} (0,05; 99) = 3.09$ skor $F_{tabel} (0,01; 99) = 4.83$, Persyaratan $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh terhadap Variabel Y. Berdasarkan perhitungan tersebut diatas $38,165 > 4.83$ dapat

disimpulkan bahwa variabel iklim sekolah (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1.2} = 0.627$ menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori kuat. Skor koefisien determinasi iklim sekolah (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar $r^2_{y1.2} = 0.393$. Hal ini yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel iklim sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 39,3%. Sisanya sebesar 60,7% disumbangkan oleh variabel- variabel lain yang memiliki hubungan dengan kinerja guru (Y).

Data kuantitatif sejalan hasil penelitian dilakukan oleh (Fortunately et al., 2019); (Meynita et al., 2020) yang menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. (Kusumasari, 2022); (Hartinah et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Setelah penelitian terbukti terdapat hubungan positif dan sangat signifikan, peneliti dengan konsisten dan berani menunjukkan bahwa hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang terdahulu.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dengan mengolah data metode penelitian kuantitatif yang mencakup analisis hasil pengelolaan data, perhitungan statistik deskriptif dan uji hipotesis dalam pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,471$, hal ini menunjukkan pengaruh iklim sekolah berada pada kategori cukup, sehingga iklim sekolah akan memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dengan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2_{y1} = 0,222$ sumbangan atau pengaruh sebesar 22.2% sisanya sebesar 77.2% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia. (2) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se- Indonesia, dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,526$, hal ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja berada pada kategori cukup, sehingga motivasi kerja akan memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia, dengan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2_{y2} = 0,276$. Sumbangan atau pengaruh sebesar 27,6% sisanya sebesar 72.4% disumbangkan oleh variabel-

variabel lain yang memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara iklim sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1.2} = 0,627$ pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori kuat, hal ini berarti iklim sekolah dan motivasi kerja akan memberikan hubungan yang besar dengan kinerja guru, dengan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2_{y1.2} = 0,393$. Sumbangan atau pengaruh sebesar 39,3% sisanya sebesar 60,7% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru.

Saran

Dari paparan hasil penelitian diatas, pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui motivasi kerja. Terdapat beberapa saran dengan merujuk hasil penelitian ini, untuk dijadikan masukan bagi pihak kepala sekolah dan guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia dan stake holder dalam upaya peningkatan kinerja Guru pada guru Sekolah Dasar Guang Ming se- Indonesia. Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis uji koefisien dan korelasi parsial adalah sebagai berikut: (a) Peningkatan motivasi kerja, Indikator-indikator variabel motivasi kerja yang perlu ditingkatkan diantaranya kreatif dalam melaksanakan pekerjaan pengembangan diantaranya: guru senantiasa mengedepankan inovasi dalam menerapkan metode pembelajaran, guru berusaha untuk memaksimalkan kreativitas siswa dalam setiap materi pelajaran serta guru memanfaatkan trend yang relevan dengan materi dan kehidupan siswa untuk memudahkan siswa memahami materi. (b) Peningkatan kinerja guru perlu diperbaiki melalui pemberdayaan indikator-indikator diantaranya: 1). kualitas kerja; 2). Ketepatan waktu; 3). kemampuan dan tanggung jawab; 4). Efektifitas; 5). Inisiatif/Prakarsa. (c) Kepada yayasan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja guru yang dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan maupun apresiasi berupa tunjangan kinerja maupun jenjang karir yang jelas sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Guang Ming se-Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, A. (2011). *Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from Covenant University*. Prentice Hall.
- Adrian. (2004). *Metode mengajar berdasarkan tipologi belajar siswa*. Retrieved from <http://www.scribd.com/doc/32363271/Metode-Mengajar-Berdasarkan-Tipologi-Belajar-Siswa>

- Adrian. (2017). *Metodologi penelitian*. Tulung Agung: Akademia Pustaka.
- Adrian. (2020). Enhance the institution reputation with open learning system base distance learning development prototype in globalization era. Retrieved from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iconist-19/125935085>
- Adzkiya, A. (2020). Sekolah dan komitmen profesional guru terhadap kinerja guru (Studi kasus di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 22(2), 492–500.
- Amiro, T. (2022). Eksistensi Rumpun Guru Agama Buddha Indonesia (RUGABI) Tangerang bagi pengembangan profesionalitas guru PAB. *Academia*.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction on performance principles of senior high school in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian*. Bina Adiaksara & PT Rineka Cipta.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh kompetensi akademik dan motivasi guru terhadap kinerja guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Asbari, M., Cahyono, Y., Fahlevi, M., Purwanto, A., Mufid, A., Agistiawati, E., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian teachers' performance during the COVID-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/341413246>
- Asih, B., & Sulaiman. (2021). *Pendidikan agama Buddha dan budi pekerti*. Kemendikbud. Retrieved from http://118.98.166.64/bukuteks/assets/uploads/pdf/Buddha-BS-Kls_I.pdf
- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Daft, R. (2010). *Era baru manajemen*. Salemba Empat.
- Dewi, M. P. (2021). Budaya organisasi Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai lembaga pendidikan nonformal agama Buddha. *Cendekia*, 15(1), 145–161. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i1.669>

- Fortunately, R., Asmendri, A., & Haviz, M. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 1(1), 121.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. (2016). *Management (11th ed.)*. Cengage Learning.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermsttiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment, and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hidayat, N., Sutrisno, S., & Permatasari, T. (2023). Transformasi Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda menjadi Institut Agama Buddha Nalanda: Tinjauan studi kelayakan dalam konteks sosial budaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 4174–4189. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5331>
- Hidayat, S. (2018). “Mutual understanding of spiritual awareness”: Model peningkatan kinerja berbasis nilai budaya kerja lintas agama. *Jurnal Studi Agama-Agama dan Lintas Budaya*, 3(1), 80–98.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>