

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha se-Provinsi Bali

N.A.E.P. Sanjaya, Muljadi

Pascasarjana, Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta.

ABSTRACT

This research aims to test the effect of work discipline on the performance of the instructor, to test the effect of job satisfaction on the performance of extension workers, and to examine the effect of work discipline and job satisfaction on performance of Buddhist instruction throughout the province of Bali. The type of research used is research with a quantitative approach. Sample used 85 responden by questionnaire or closed questionnaire the results of multiple linear regression, show that the work discipline variable has a significant effect on the performance of the instructor with the correlation coefficient value $(r_{y_1}) = 0.796$. The work discipline variable has a significant effect on the performance of instructor with a coefficient value of $(r_{y_2}) = 0.796$. The variables of work discipline and job satisfaction together on the performance of the instructor with the value of the correlation coefficient $(r_{y_{1,2}}) = 0.852$. This means that there is a significant influence between the variables of work discipline and job satisfaction simultaneously affect the performance of the instructor.

Key words : *Work Discipline, Job Satisfaction and Performance Of Extension Workers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja penyuluh, untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh, dan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh agama Buddha se-Provinsi Bali. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 85 responden dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau angket tertutup. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan nilai koefisien korelasi $(r_{y_1}) = 0.796$. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan nilai koefisien $(r_{y_2}) = 0.796$. Variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh dengan nilai koefisien korelasi $(r_{y_{1,2}}) = 0.852$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Penyuluh*

Riwayat Artikel : Diterima: November 2021 Disetujui: November 2021

Alamat Korespondensi:

N.A.E.P. Sanjaya,
Magister Pendidikan Keagamaan Buddha
Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta
Jln. Pulo Gebang Permai No.107 Pulo Gebang, Cakung, Jakarta Timur 13950
E-mail: agussanjaya196@gmail.com

Pendahuluan

Penyuluh Agama Buddha merupakan ujung tombak pengelola umat Buddha di masyarakat Kota/Kabupaten Provinsi Bali. Apabila dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) jabatannya, para penyuluh agama Buddha yang biasanya disebut juga dengan Dharmaduta adalah juru penerang pada umat dan masyarakat luas menuju perubahan dan pemahaman terhadap ajaran Buddha. Penyuluh agama Buddha merupakan salah satu komponen penting dalam upaya peningkatan pemahaman siddha dan bakti umat Buddha, juga sebagai indikator kemajuan yang telah dicapai oleh suatu daerah. Penyuluh Agama Buddha bersentuhan langsung dengan masyarakat, khususnya umat Buddha di cetiya ataupun vihara di suatu daerah dalam memberikan berbagai penyuluhan program pemerintah khususnya Pembimbing Masyarakat Buddha serta memberikan pemahaman dan penguatan ajaran Buddha. Umat Buddha dapat berkembang salah satunya karena mendapatkan pelayanan yang baik dari penyuluh agama Buddha. Pelayanan keagamaan yang dilakukan oleh penyuluh agama secara berkala akan membuat umat lebih paham mengenai ajaran agama Buddha. Dalam pelaksanaan pelayanan agama, penyuluh agama Buddha harus bisa menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi umat. Idealnya, setiap

daerah yang memiliki jumlah umat Buddha banyak atau sedikit membutuhkan tenaga-tenaga penyuluh yang terampil, profesional, dan memadai. Kinerja Penyuluh Agama Buddha pada penelitian ini menunjukkan penilaian atas pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan (waktu) sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja Penyuluh adalah dilihat dari sisi kuantitas, kualitas, ketepatan pekerjaan, efektifitas, dan efisiensi. Kurang optimalnya kinerja Penyuluh dapat diketahui berdasarkan pengamatan di lapangan. Dalam menguatkan data sementara, peneliti melakukan survey pendahuluan terhadap 30 orang penyuluh agama Buddha dari 5 (lima) Kementerian Agama Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Bali. Dari survey tersebut didapat hasil dan informasi adanya permasalahan kecenderungan kurang optimalnya kinerja penyuluh agama Buddha. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator data yang memiliki nilai yang masih rendah yang menyatakan yaitu:

1. Terdapat 68% penyuluh yang perlu ditingkatkan dalam dimensi Efisiensi, khususnya dalam rangka peningkatan mutu pembinaan.
2. Terdapat 70% penyuluh yang perlu ditingkatkan dalam dimensi Efektifitas, khususnya dalam menghadapi tugas yang menantang dan menciptakan pembinaan yang aktif dan interaktif.
3. Terdapat 65% penyuluh yang perlu ditingkatkan dalam dimensi Kualitas, khususnya dalam meningkatkan pelayanan dan pembinaan terhadap umat.
4. Terdapat 67% penyuluh yang perlu ditingkatkan dalam dimensi Kuantitas, khususnya dalam ketrampilan menggunakan alat peraga dan dalam memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.
5. Terdapat 66% penyuluh yang perlu ditingkatkan dalam dimensi Ketepatan waktu, khususnya dalam melakukan tugas dengan baik dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

Berdasarkan survey pendahuluan dilapangan yang telah dijabarkan, maka didapatkan permasalahan sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya disiplin kerja Penyuluh terlihat pada pelaksanaan kegiatan pembinaan yang tidak konsisten, kurangnya ketaatan pada peraturan, menurunnya tanggung jawab kerja, mengabaikan tugas dan kewajiban serta kurangnya ketegasan pemberian sanksi dari atasan kepada bawahan.
2. Kurang optimalnya kepuasan kerja terlihat dari tidak adanya promosi jabatan yang lebih baik, tidak adanya kenaikan gaji secara berkala, kurangnya komunikasi dan kerjasama antar penyuluh, kurangnya kepedulian atasan dengan bawahan serta ketidak sesuaian pekerjaan dengan keahlian.
3. Kurang optimalnya kinerja penyuluh dilihat dari sisi kuantitas, kualitas, ketepatan pekerjaan, efektifitas dan efisiensi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan 3 (tiga) Variable yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja penyuluh. Sampel yang digunakan berjumlah 85 penyuluh agama Buddha seProvinsi Bali. Penelitian dilaksanakan dalam waktu 6 (enam) bulan, terhitung sejak disetujuinya Instrumen Penelitian, yaitu bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021, tahapan penelitian meliputi persiapan penelitian, tahapan uji coba instrumen, tahapan penyebaran kuesioner, tahapan pengambilan data pendukung, tahapan analisis data dan tahapan akhir (simpulan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa deskripsi data statistik untuk ketiga variabel penelitian yakni: disiplin kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja penyuluh (Y), maka dapat diuraikan gejala pemusatan data dan penyebaran data yang dirangkum dalam Tabel berikut ini:

Tabel 1: Rangkuman Deskripsi Data Statistik

Kriteria Ukuran Statistik	X1	X2	Y
Rata- rata (Mean)	117,89	112,90	109,25
Nilai Tengah (Median)	120,00	114,00	113,00
2Modus (Mode)	133,00	95,00	122,00
Simpangan Baku (Stand Deviation)	16,47	15,90	15,87
Varian Sample (Sample Variance)	271,31	252,67	251,86
Rentang (Range)	64	62	57

Skor Terkecil (Minimum)	81	78	78
Skor Terbesar (Maximum)	145	140	135
Jumlah (Sum)	10021	9610	9286
Banyaknya Responden (Count)	85	85	9286
Banyak kelas	7	7	7
Panjang kelas	9	9	8

Pengujian Persyaratan Analisis

Hipotesis penelitian diuji menggunakan teknik regresi dan korelasi linier sederhana, dan korelasi ganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik ini menuntut terpenuhinya beberapa persyaratan analisis, yaitu: (1) Distribusi galat baku taksiran ($Y-X_1$, $Y-X_2$) berasal dari populasi yang berdistribusi normal, (2) Varians kelompok data Y yang dikelompokkan atas dasar variabel X harus homogen. Hasil analisis data tercantum pada Tabel 2 dan Tabel 3:

Tabel 2: Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran Menggunakan Rumus Liliefo

No	Galat	L_0	L_t		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05; n= 85)$	$(\alpha = 0.01; n=85)$	
1	$Y-X_1$	0.0277	0.114	0.1331	Normal
2	$Y-X_2$	0.0469	0.114	0.1331	Normal

Syarat Normal : $L_0 < L_t$

Tabel 3: Uji Homogenitas Kinerja Penyuluh atas Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2)

Pengelompokan			
Y atas X_1	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
Y atas X_2	1.077	1.539	Homogen
Pengelompokan	1.003	1.539	Homogen

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diuji adalah yang akan diuji adalah $H_0 : \rho_{y-1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Penyuluh (Y) $H_0 : \rho_{y-1} > 0$ Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Penyuluh (Y) Hubungan fungsional antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Penyuluh dapat disajikan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8.932 + 0.868 X_1$. Untuk menguji hipotesis bahwa Terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Penyuluh, maka diperlukan uji signifikansi dan uji linearitas terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F. Selengkapnya hasil perhitungan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Penyuluh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 : Anova untuk pengujian Signifikansi dan Linearitas antara X_1 dan Y

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	T_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Total	85	725759	12095.98				Sangat
Koefisien(a)	1	710899.35	710899.35				Signifikan
Regresi (bja)	1	12062.92	12062.92	250.169	4.0068	0.004	
Sisa	83	2796.73	48.219				Linier
Tuna Cocok	42	1892.15	45.05	0.796	2.144	0.528	
Galat	16	904.58	56.536				

Tabel 5: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X_1 dan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05)$	$(\alpha = 0.01)$	
0.9009	83	15.81667737	1.672	2.392	Sangat Signifikan

Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pengujian hipotesis ketiga $H_0: \rho_{y-12} = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Penyuluh (Y). $H_0: \rho_{y-12} > 0$ Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Penyuluh (Y). Hubungan fungsional antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Penyuluh (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 89.367 + 0,088 X_1 + 0,330 X_2$. Untuk menguji hipotesis bahwa Terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Penyuluh (Y), maka diperlukan uji signifikansi terhadap multiple regression menggunakan uji F. Adapun persyaratan hipotesis diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh nilai $F_{hitung} = 59,972$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha=0,05) = 0.3030$ dan $F_{tabel} (\alpha=0,01) = 0.4687$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Penyuluh adalah sangat signifikan. Sedangkan hasil perhitungan regresi ganda variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama sama dengan Kinerja Penyuluh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Analisis Varian Uji Signifikansi Regresi Ganda antara X 1 dan X2 dengan Y

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	T_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Regresi	2	8956.85	4478.43	27.028	4.0068	0.004	Sangat Signifikan
Galat	83	12243.45	211.09				
Total	85						

Perhitungan uji korelasi parsial hubungan antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Penyuluh (Y) dengan pengendali variabel Kepuasan Kerja (X_2), maka diperoleh koefisien parsial $r_{y1.2} = 0.335$ dan uji signifikansi $t_{hitung} = 5.746$ sedangkan $t_{tabel} (dk = 58 ; \alpha = 0.05) = 1.972$, karena $t_{hitung} > t_{tabel} (5.746 > 1.972)$, maka signifikan.

Tabel 9: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi X1 dan X2 -Y

Koefisien Korelasi	F_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
		($\alpha = 0.05$)	($\alpha = 0.01$)	
0.335	0.0192	4.0068	0.004	Sangat Signifikan

Peningkatan variabel kinerja penyuluh dimaksud dilakukan terhadap semua indikator-indikator kinerja penyuluh, karena capaian indikator kinerja penyuluh secara umum masih dalam kategori cukup, dan terdapat satu indikator dalam kategori baik, sedangkan yang mencapai kategori amat baik tidak ada, secara rinci indikator variable kinerja penyuluh yang perlu diperbaiki dengan urutan prioritas sebagai berikut: yaitu (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan (4) Pekerjaan (5) Efektifitas.

Efisiensi Implikasinya adalah kinerja penyuluh dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh, perlu dilakukan pembobotan dari masing-masing indikator dari variabel yang diteliti dan melihat rerata dari setiap indikator pada masing-masing variabel. Berdasarkan gambar diatas dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung disiplin kerja dengan kinerja penyuluh, dan kepuasan kerja dengan kinerja penyuluh pada koefisien korelasi $r_{y1} = 0.796$, $r_{y2} = 0.796$, $r_{y1.2} = 0.85$. Ini berarti bahwa dengan meningkatkan kualitas disiplin kerja dan kepuasan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja penyuluh.

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator perlu ditingkatkan, hanya saja dengan keterbatasan sumberdaya, perlu dibuat prioritas. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel bebas dengan terikat apabila dilihat dari analisis regresi maka hubungan tersebut merupakan hubungan fungsional dimana kinerja penyuluh terbentuk hasil dari bekerjanya fungsi disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja penyuluh.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha seProvinsi Bali. Sebagai analisis lanjutan adalah menggunakan teknik statistik untuk mencari ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja penyuluh. Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data yang

diperoleh maka peneliti menggunakan bantuan program statistik berbasis komputer yaitu SPSS (Statistic Program Social Sciences) Release 18.00. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y) dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y=9,705+2,308 X_1$. Berdasarkan uji signifikansi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh diperoleh nilai Fhitung 209,451 dengan signifikansi, sehingga variabel Kepuasan Kerja secara signifikan memberi pengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha di Provinsi Bali. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha adalah signifikan, dengan persamaan regresi $Y=9,705+2,308 X_1$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Disiplin Kerja akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Penyuluh Agama Buddha sebesar 2,308 unit pada konstanta 9,705. Adapun besarnya varian kinerja penyuluh agama Buddha yang ditentukan Kepuasan Kerja adalah 76,5%. Hal ini berarti 76,5% Kinerja Penyuluh Agama Buddha mendapat pengaruh kedisiplinan 76,5% sedangkan sisanya 23,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Kepuasan Kerja. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Disiplin Kerja akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Penyuluh Agama Buddha sebesar 2,308 unit pada konstanta 9,705. Adapun besarnya varian Kinerja Penyuluh Agama Buddha yang ditentukan Kepuasan Kerja adalah 76,5%. Hal ini berarti 76,5% Kinerja Penyuluh Agama Buddha mendapat pengaruh kedisiplinan 76,5% sedangkan sisanya 23,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Kepuasan Kerja. Kekuatan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penyuluh dinyatakan dalam koefisien regresi linear (r) 0,877. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penyuluh dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja akan diikuti naiknya skor Penyuluh Agama Buddha, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penyuluh dapat diterima kebenarannya. Nilai korelasi parsial Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Penyuluh sebesar $r = 0,277$, sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 65$ dengan $\alpha (0,05)$ didapat sebesar 0,244. Oleh karena nilai $r (0,277) > r_{tabel} 0,244$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja penyuluh. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha seProvinsi Bali. Model pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Penyuluh Agama Buddha (Y) dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y= 6,889+2,403X_2$. Berdasarkan uji signifikansi variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh diperoleh nilai Fhitung sebesar 220,182, sehingga variabel Kepuasan Kerja secara signifikan memberi pengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha adalah signifikan, Dengan persamaan regresi yaitu: $Y = 6,889 + 2,403X_2$. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Kepuasan Kerja akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Penyuluh sebesar 2,403 unit pada konstanta 6,889. Adapun besarnya varian Kinerja Penyuluh yang ditentukan Kepuasan Kerja adalah 77,4%. Hal ini berarti 77,4% Kinerja Penyuluh mendapat pengaruh Kepuasan Kerja 77,4% sedangkan sisanya 22,6% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Kepuasan Kerja.

Kekuatan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh dinyatakan dalam koefisien regresi linear (r) 0,882. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kenaikan skor Kepuasan Kerja akan diikuti naiknya skor Penyuluh Agama Buddha, begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja penyuluh. Nilai korelasi parsial Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Penyuluh sebesar $r = 0,334$, sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 65$ dengan $\alpha (0,05)$ didapat sebesar 0,244. Oleh karena nilai $r (0,334) > r_{tabel} 0,244$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha di Provinsi Bali Hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y= 6,467 + 1,066 X_1 + 1,358 X_2$. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja yang positif.

2. Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh adalah Disiplin Kerja. Kemudian diikuti dengan variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja sebesar 1,066, Kepuasan Kerja sebesar 1,358 sehingga variabel Kepuasan Kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Jika nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka menerima H_a atau dengan kata lain menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap variabel tidak bebas. Dari uji Ftest di dapat Fhitung 119,925 dengan taraf signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha di Provinsi Bali dapat diterima kebenarannya. Dengan hasil persamaan regresi $Y = 6,467 + 1,066 X_1 + 1,358 X_2$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor pada Disiplin Kerja dan satu skor Kepuasan Kerja akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Penyuluh sebesar 2,424 unit pada konstanta 6,467. Adapun besarnya variable Kinerja Penyuluh yang ditentukan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja adalah 78,8 %. Hal ini berarti 78,8 % Kinerja Penyuluh Agama Buddha mendapat pengaruh dari Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 21,2% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Agama Buddha dapat diterima kebenarannya.

SIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Penyuluh Agama Buddha. Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Penyuluh Agama Buddha.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Penyuluh Agama Buddha. Hal ini berarti semakin baik Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Penyuluh Agama Buddha. Hal ini berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Penyuluh Agama Buddha.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Penyuluh Agama Buddha. Berarti semakin baik Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan Kinerja Penyuluh Agama Buddha di Provinsi Bali.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga. (2009). Psikologi Kerja. Rineka Cipta: Jakarta
- Agus Mulyono. (2014). Pemberdayaan Penyuluh Agama Dalam Peningkatan Pelayanan Keagamaan di Kota Medan. Jakarta: Harmoni
- Arikunto, Suharsimi. (2001). Disiplin Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta Rajawali Pers
- Agus Suyatna. (2017). Uji Statistik Bebatuan Spss Untu Penelitian Pendidikan. Media Akademi.
- Dewa Ketut Sukardi. 1995. Proses Bimbingan Dan Penyuluhan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hanim, Z., Masyni, M., Soe`Oed, R., & Asiah, S. N. (2019). Learning Innovation Management On Effective Classes At Smpit Cordova Samarinda. *Dinamika Ilmu*, 19(2), 225–236. <https://doi.org/10.21093/Di.V19i2.1586>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal Of Scientific And Research Publications (Ijsrp)*, 9 (12), P9643. <https://doi.org/10.29322/Ijsrp.9.12.2019.P9643>.
- Hurlock, E.B. (2003). Psikologi Perkembangan: suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta: Erlangga
- Jo Priastana. (2005). Komunikasi dan Dharmaduta. Jakarta: Yayasan Yasodara
- KBBI. (2015). (Kamus Besar Bahasa Indonesia), (Jakarta: Pt (Persero) Penerbit Dan Percetakan
- Kenneth. W. (2005). Good Kids Bad Behaviour. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya
- Muhaimin. (1996). Strategi Belajar Mengajar. Surabaya: CV Citra Media
- Naz, F., & Murad, H. S. (2017). Innovative Teaching Has A Positive Impact On The Performance Of Diverse Students. *Sage Open*, 7(4), 1–8. <https://doi.org/10.1177/2158244017734022>

- Nugrohadhi, I. A. W., Nurmingsih, & Pujiwati. (2019). The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In Dki Jakarta (Study At Type D General Hospital In East Jakarta). *International Respati Health Conference*, 1(2), 865–877.
- Nur Avni Rozaliam*, Hamida Nayati Utami & Ika Ruhana, Universitas Brawijaya Malang Indonesia (2015) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).
- Undang-Undang No. 18 Tahun 2002 Dalam [Www.Drn.Go.Id/Pustaka/Uu-18th2002.Pdf](http://www.Drn.Go.Id/Pustaka/Uu-18th2002.Pdf). Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Pitria, P. (2017). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). *Jurnal Manajemen*, 1(3), 1–13
- Prijodarminto. (1994). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Abadi.
- Pratiwi, D. A., & ajaran Organisasi Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan (Jrak)*, 9(2), 177–191.
- Puteri.Supartini, dkk.. 2007. *Pola Pembinaan Lembaga Keagamaan Buddha*. Jakarta: Dirjen Bimas Buddha
- Pandita Dhammavisarada Drs. Teja S.M. Rashid, Sila dan Vinaya, Jakarta: *Buddhis BODHI* 1997: p. 9
- Ratna Kusumawati, (2010). Pengaruh Karakteristik Pimpinan Dan Inovasi Produk Baru Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Berkelanjutan. *Akses, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 5 No. 9
- Ridwan. (2012). *Pengertian Penelitian Deskriptif*. Aditama.
- Shelviana, S. (2015). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 3(4), 1912–1926.
- Siswanto. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja* Cetakan Ii. Bandung: Sinar Baru.
- Siagian (2008). *Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara. p.138
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: Alfabeta. 2004).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Warsana. (2009). *Petunjuk Pelaksanaan Penyuluh Agama Buddha*. Jakarta: Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Buddha Departemen Agama
- <http://news.detik.com/berita/2240068/lpsk-temukan-5-penyebab-konflik-sunnisyiahdi-sampang-madura>
- <https://www.mimbarpenyuluh.com/2009/10/rincian-tugas-pokok-penyuluhagama.html?m=1.PDF>
- <https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.54> Zaenal Fanani. (2019). Peran Mediasi Dari Inovasi: Pembelajaran.