

Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali

Aji Nugroho, Muljadi

Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Nalanda

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Visionary Leadership on Buddhist Education Teacher Innovation, the effect of Achievement Motivation on Buddhist Education Teacher Innovation, and the joint influence of Visionary Leadership and Achievement Motivation on Buddhist Education Teacher Innovation in Bali Province. The type of data in this study is quantitative data. The sample used was 85 respondents with data collection techniques through questionnaires (closed questionnaires) using a Likert Scale, then analyzed through a series of statistical calculations to produce conclusions and prove the hypothesis quantitatively. Through a series of statistical calculations, the results of quantitative research on the variable Visionary Leadership on the Innovation of Buddhist Education Teachers throughout the Province of Bali show the value of the Correlation Coefficient (r_{y1}) = 0.8901, $t_{\text{Count}} 17.7948 > t_{\text{Table}} 1.9890$ at significance (α) = 0.05; it means that the Visionary Leadership variable has a significant effect on the Innovation of Buddhist Education Teachers in the Province of Bali. Then on the variable of Achievement Motivation on the Innovation of Buddhist Education Teachers throughout Bali Province, it shows the value of the Correlation Coefficient (r_{y2}) = 0.9005, $t_{\text{Count}} 18.8691 > t_{\text{Table}} 1.9890$ at significance (α) = 0.05; this means that Achievement Motivation has a significant effect on the Innovation of Buddhist Education Teachers in the Province of Bali. While the results of research on the variables of Visionary Leadership and Achievement Motivation simultaneously (together) show the value of the Correlation Coefficient ($r_{y1.2}$) = 0.9436, $t_{\text{Count}} 25.9614 > t_{\text{Table}} 1.9890$ at a significance (α) 0.05, meaning that the Leadership variable simultaneously Visionary and Achievement Motivation has a significant effect on the Innovation of Buddhist Education Teachers in Bali Province.

Key words : Visionary Leadership, Achievement Motivation, Teacher Innovation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha, pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha, serta pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sample yang digunakan sebanyak 85 (delapan puluh lima) responden dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner (angket tertutup) menggunakan Skala Likert, kemudian dianalisis melalui serangkaian perhitungan statistik sehingga menghasilkan simpulan dan pembuktian hipotesis secara kuantitatif. Melalui serangkaian perhitungan statistik, hasil penelitian kuantitatif pada variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali menunjukkan nilai Koefisien Korelasi (r_{y1}) = 0.8901, $t_{\text{Hitung}} 17.7948 > t_{\text{Tabel}} 1.9890$ pada signifikansi (α) = 0.05; artinya bahwa variabel Kepemimpinan Visioner berpengaruh secara signifikan terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha di Provinsi Bali. Kemudian pada variabel Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali menunjukkan nilai Koefisien Korelasi (r_{y2}) = 0.9005, $t_{\text{Hitung}} 18.8691 > t_{\text{Tabel}} 1.9890$ pada signifikansi (α) = 0.05; hal ini berarti Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. Sedangkan hasil penelitian pada variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara simultan (bersama-sama) menunjukkan nilai Koefisien Korelasi ($r_{y1.2}$) = 0.9436, $t_{\text{Hitung}} 25.9614 > t_{\text{Tabel}} 1.9890$ pada signifikansi (α) = 0.05, artinya secara simultan variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali.

Kata kunci : Kepemimpinan Visioner, Motivasi Berprestasi, Inovasi Guru

Riwayat Artikel : Diterima: November 2021

Disetujui: November 2021

Alamat Korespondensi:

Aji Nugroho,

Magister Pendidikan Keagamaan Buddha

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

Jln. Pulo Gebang Permai No.107, Pulo Gebang, Cakung Jakarta Timur 13950

E-mail: ajinugroho.clp@gmail.com

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting peranannya dalam mewujudkan cita-cita sebuah organisasi, termasuk organisasi bidang Pendidikan. Pada perkembangan dewasa ini, tinjauan hirarkis administrasi menyatakan bahwa manajemen merupakan inti administrasi, sedangkan inti dari manajemen adalah kepemimpinan atau leadership. Kepemimpinan di mata para pakar, khususnya ilmu-ilmu sosial masih memiliki interpretasi beragam, sesuai dengan pendekatan yang digunakannya. Istilah kepemimpinan diartikan sebagai *the ability and readiness to inspire, guide, direct, or manage other*; artinya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan organisasi. Kepemimpinan Visioner adalah kepemimpinan yang berpikir ke masa depan dengan mengadopsi visi-visioner baru dan kepiawaian yang luar biasa untuk mempengaruhi aktifitas individu maupun kelompok dengan berpikir strategis dan kekuatan penuh demi kejayaan di masa depan dan menjadikan sebagai agen perubahan yang unggul. Dalam pandangan Agama Buddha, Kepemimpinan Visioner salah satunya merujuk pada ajaran Buddha yang tercantum dalam Kitab Suci Tipitaka Bagian Sutta Pitaka Aṅguttara Nikāya IV, 52 yang berbunyi ...”ketika orang memiliki keyakinan pada Tathāgata, tak tergoyahkan dan telah mantap, berperilaku baik yang dibentuk di atas moralitas, ia disayangi oleh orang-orang agung dan dipuji. Bila orang memiliki keyakinan pada Saṅgha dan pandangan yang telah dibetulkan, mereka mengatakan bahwa orang ini tidak miskin, bahwa ia tidak hidup sia-sia. Oleh karenanya orang yang memiliki kecerdasan, dengan mengingat Ajaran Sang Buddha, harus membaktikan diri pada keyakinan dan moralitas, menuju keyakinan dan pemahaman Dhamma.”

Pada sisi lain, Motivasi Berprestasi tidak kalah penting pula bagi setiap orang yang berkecimpung dalam dunia Pendidikan utamanya bagi Tenaga Pendidik (Guru). Motivasi Berprestasi adalah energi pendorong atau motor penggerak dari dalam diri seseorang sehubungan dengan potensi yang ada untuk melakukan aktifitas tertentu dengan tekun dan ulet yang mengarah pada sebuah cita-cita dan berusaha melakukan kegiatan yang melampaui standar keunggulan internal maupun eksternal. Dalam pandangan Agama Buddha, Motivasi Berprestasi salah satunya merujuk pada ajaran Buddha yang tercantum dalam Kitab Suci Tipitaka Bagian Sutta Pitaka Aṅguttara Nikāya V, 2 yang berbunyi ... “karena itu, O para bhikku, kalian seharusnya melatih diri demikian: “Kami akan memperoleh kekuatan keyakinan, malu, takut moral, semangat dan kebijaksanaan yang dimiliki oleh orang yang menjalankan latihan yang lebih tinggi!” Demikianlah seharusnya kalian melatih diri.” Pada Era Revolusi Industri 4.0 saat ini, inovasi menjadi sesuatu yang wajib dilakukan bagi setiap orang dalam hal apapun, termasuk bagi seorang Guru dalam Lembaga Pendidikan Formal. Inovasi Guru adalah kemampuan guru dalam menjadikan sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberi nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki dengan cara mengkombinasikan unsur-unsur yang ada dengan cara yang baru dan lebih baik berupa penemuan ide, produk, dan/atau kejadian yang baru bagi seseorang atau kelompok yang mana merupakan proses dan hasil pengembangan atau pemanfaatan mobilitas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman guru yang bersangkutan.

Dalam pandangan Agama Buddha, Inovasi Guru salah satunya merujuk pada ajaran Buddha yang tercantum dalam Kitab Suci Tipitaka Bagian Sutta Pitaka Samyutta Nikāya V:2 yang berbunyi ... “para Bhikkhu, sebagaimana halnya jika ada orang yang berkata seperti ini: Setelah menganyam sebuah keranjang dari daun teratai, daun badam, atau daun māluva, aku akan membawa air atau buah palem, ini adalah mungkin; Demikian pula, jika ada orang yang berkata seperti ini: Setelah membuat terobosan terhadap Kebenaran Mulia mengenai penderitaan sebagaimana adanya ... aku akan mengakhiri penderitaan secara sempurna – ini adalah mungkin. Karena itulah, para Bhikkhu, usaha keras perlu dilakukan untuk memahami: ‘Inilah penderitaan.’ ... Usaha keras perlu dilakukan untuk memahami: Inilah jalan menuju berhentinya penderitaan.” Dalam pengamatan di lapangan, peneliti menemukan bahwa Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali masih perlu ditingkatkan, sehingga peneliti melakukan langkah lebih lanjut dengan menguatkan data sementara melalui survey pendahuluan terhadap 30 (tiga puluh) orang guru Pendidikan Agama Buddha dari beberapa sekolah formal di empat Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. Hasil survey pendahuluan menunjukkan bahwa pada aspek Kepemimpinan Visioner, Motivasi Berprestasi dan tingkat Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator data yang nilainya masih belum optimal, antara lain:

1. Terdapat 67% aspek kuantitas (value) guru masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal pengembangan diri dan/atau peningkatan kompetensi akademik dan nonakademik pada guru tersebut.
2. Terdapat 60% aspek kreatifitas (creativity) guru masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam membuat serangkaian perangkat pembelajaran dengan cara mengkombinasikan satu metode dengan metode lainnya.
3. Terdapat 68% aspek penciptaan (create) guru masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam membuat metode pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas dan membuat alat peraga pembelajaran.
4. Terdapat 55% aspek kepribadian (personality) guru masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam pembawaan diri dalam ucapan dan tingkah laku guru, baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat umum.
5. Terdapat 62% aspek sikap mental atau cara pandang (mindset) guru masih perlu diselaraskan, khususnya dalam proses pembelajaran yang masih monoton hanya pada lingkungan sekolah saja.

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

1. Pemahaman dan kualitas kepemimpinan dalam dunia pendidikan masih perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena guru kurang memandang prospek di masa depan, masih kurang piawai dalam profesinya, aktifitas biasa saja, belum dapat berpikir strategis, dan belum menjadi agen perubahan yang unggul.
2. Banyaknya guru yang belum memiliki Motivasi Berprestasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga bekerja biasa saja. Hal ini karena guru tersebut belum mempunyai energi pendorong dari dalam diri yang kuat, kurang semangat mengarahkan dirinya pada kemajuan pendidikan, kurang memiliki tekad dan keuletan dalam mencapai prestasi tertentu, dan masih enggan untuk berusaha melampaui standar keunggulan tertentu.
3. Masih rendahnya Inovasi Guru pada proses pembelajaran di sekolah maupun di luar sekolah. Hal ini disebabkan karena guru belum meningkatkan nilai tambahnya, belum menerapkan kombinasi baru pada berbagai model pembelajaran, masih kurangnya daya cipta guru untuk membuat alat-alat pembelajaran dan hal lain yang menunjang pembelajaran dan guru yang masih sedikit pengalaman (salah satunya karena faktor masa kerja maupun usia).

Pembaharuan yang didapatkan pada penelitian ini adalah: Munculnya sintesis baru definisi setiap variable; Munculnya sintesis baru indikator setiap variable; Munculnya hasil penelitian sebagai solusi baru pada variable Kepemimpinan Visioner, Motivasi Berprestasi, dan Inovasi Guru menggunakan statistika penelitian; Munculnya usaha yang mengarahkan tenaga dan pikiran untuk mencapai suatu tujuan serta memecahkan persoalan mencari jalan keluar secara mandiri atau berkelompok dalam rangka meningkatkan variable Kepemimpinan Visioner, Motivasi Berprestasi, dan Inovasi Guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan dua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi dan satu variable terikat yaitu Inovasi Guru. Sampel yang digunakan berjumlah 85 guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. Penelitian dilaksanakan dalam waktu enam bulan, terhitung sejak disetujuinya Instrumen Penelitian, yaitu bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021. Tahapan penelitian ini 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: Kepemimpinan Visioner (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan Inovasi Guru (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)	108.49	110.47	107.95
Standard Error	2.1265	2.0521	2.0488
Nilai Tengah (median)	110	110	106
Modus (mode)	110	95	106
Simpangan Baku (standard deviation)	16.47	15.90	15.87
Varian Sample (sample variance)	271.31	252.67	251.86
Rentang (range)	63	62	57
Skor Terkecil (minimum)	74	81	78
Skor Terbesar (maximum)	137	143	135
Jumlah (sum)	9222	9390	9176
Banyaknya Responden (count)	85	85	85
Banyak Kelas (class)	7	7	7
Panjang Interval (interval class)	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 berikut ini:

Tabel 2: Rangkuman Uji Normalitas Lilliefors

No.	Galat	L_{Hitung}	L_{Tabel}		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05; n=85)$	$(\alpha = 0.01; n=85)$	
1.	Y-X1	0.0632	0.1021	0.1101	Normal
2.	Y-X2	0.0886	0.1021	0.1101	Normal

Syarat Normal: $L_{Hitung} < L_{Tabel}$

Tabel 3: Uji Homogenitas

Pengelompokkan	L_t		Kesimpulan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Y atas X1	1.0022	3.1065	Homogen
Y atas X2	0.9826	3.1065	Homogen

Syarat Homogen : $F_{hitung} < F_{tabel}$

Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama yang diuji adalah $H_1: \rho_{y-1} > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Inovasi Guru (Y). Hubungan fungsional antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Inovasi Guru (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 5.2843 + 0.9463X_1$. Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Inovasi Guru (Y), 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 Kepemimpinan Visioner dengan Inovasi Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi dan Uji Kelinearan Regresi X_1 - Y

Sumber Varian	DK	JK	RJK	Fhitung	Ftabel		Kesimpulan
					5%	1%	
Total	85	725759	12095.98				Signifikan
Koefisien (a)	1	710899.35	710899.35				
Regresi (bja)	1	12062.92	12062.92	84.786	4.0068	0.0040	

Sisa	83						Linier
Tuna Cocok	59	1892.15	45.0510	0.796	2.144	0.528	
Galat	24	904.58	56.5360				

Keterangan:
DK : Derajat Kebebasan
JK : Jumlah Kuadrat
RJK : Rata- rata Jumlah Kuadrat

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Kepemimpinan Visioner dengan variabel Inovasi Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi X 1-Y

Koefisien Korelasi	dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			($\alpha = 0.05$)	($\alpha = 0.01$)	
0.8901	83	17.7948	1.9890	2.6364	Signifikan

Syarat Normal: $L_{Hitung} < L_{Tabel}$

Hipotesis Kedua yang diuji adalah $H_1: \rho_{y-2} > 0$; Terdapat pengaruh antara Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Inovasi Guru (Y). Hubungan fungsional antara Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Inovasi Guru (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 12.7042 + 0.8622X_2$. Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Inovasi Guru (Y), 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 Motivasi Berprestasi dengan Inovasi Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi dan Uji Kelinearan Regresi X2-Y

Sumber Varian	DK	JK	RJK	Fhitung	Ftabel		Kesimpulan
					5%	1%	
Total	85	725759	12095.98				Signifikan
Koefisien (a)	1	710899.35	710899.35				
Regresi (bja)	1	12916.15	12916.15	87.028	4.0068	0.004	
Sisa	83						Linier
Tuna Cocok	59	1943.5	33.508	0.873	1.9758	0.5409	
Galat	24	1177.67	31.829				

Keterangan:
DK : Derajat Kebebasan
JK : Jumlah Kuadrat
RJK : Rata- rata Jumlah Kuadrat

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi dengan variabel Inovasi Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi X2-Y

Koefisien Korelasi	dk	L_{hitung}	L_{Tabel}		Kesimpulan
			($\alpha = 0.05$)	($\alpha = 0.01$)	
Y-X1	83	18.8691	1.9890	2.6364	Signifikan

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

Hipotesis Ketiga yang diuji adalah $H_1: \rho_{y-1.2} > 0$; yang artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara bersamaan dengan Inovasi Guru (Y); Hubungan fungsional antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Inovasi Guru (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 17.9850 + 0.9463X_1 + 0.8622X_2$. Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara

bersama-sama dengan Inovasi Guru (Y), maka diperlukan uji signifikansi terhadap multiple regression menggunakan uji F. Adapun persyaratan hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh nilai $F_{hitung} = 27.028$ sedangkan $F_{Tabel} (\alpha:0,05) = 4.0068$ dan $F_{Tabel} (\alpha:0,01) = 0.0040$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Inovasi Guru (Y) adalah signifikan. Sedangkan hasil perhitungan regresi ganda variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama sama dengan Inovasi Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi dan Uji Kelinearan Regresi antara Variabel X1 dan X2 dengan variabel Y

Sumber Varian	DK	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Regresi	2	8956.85	4478.43	27.0280	4.0068	0.0040	Signifikan
Galat	83	12243.45	211.09				
Total	85						

Keterangan:

DK : Derajat Kebebasan

JK : Jumlah Kuadrat

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi dengan variabel Inovasi Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi X 1 dan X2-Y

Koefisien Korelasi	dk	L_{hitung}	L_{tabel}		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05)$	$(\alpha = 0.01)$	
Y-X1	83	18.8691	1.9890	2.6364	Signifikan

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

Peningkatan variabel Inovasi Guru dimaksud dilakukan terhadap semua indikator-indikator Inovasi Guru, karena capaian indikator Inovasi Guru secara umum masih dalam kategori cukup, dan terdapat satu indikator dalam kategori baik, sedangkan yang mencapai kategori amat baik tidak ada. Secara rinci indikator variabel Inovasi Guru yang perlu diperbaiki dengan urutan prioritas adalah: (1) Penemuan Ide Baru; (2) Pengetahuan dan Pengembangan Keterampilan; (3) Kombinasi Cara Baru; (4) Nilai Tambah; dan (5) Pengalaman atas Mobilitas Guru. Implikasinya adalah Inovasi Guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi. Dalam rangka meningkatkan Inovasi Guru, perlu dilakukan pembobotan dari masing-masing indikator dari variabel yang diteliti dan melihat rerata dari setiap indikator pada masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung dari Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru, Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru, dan Kepemimpinan Visioner bersama dengan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatkan kualitas Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi yang kondusif dapat meningkatkan Inovasi Guru. Berdasarkan hasil penelitian, 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 Inovasi Guru terbentuk karena hasil dari bekerjanya fungsi Kepemimpinan Visioner, Motivasi Berprestasi dan Inovasi Guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha adalah signifikan, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 5.2843 + 0.9463X_1$; hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Kepemimpinan Visioner akan menyebabkan kenaikan skor Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha sebesar 0.9463-unit pada konstanta 5.2843. Adapun nilai Koefisien Determinasi (k_d) pada variabel Kepemimpinan Visioner (k_d1) = 0.7923, yang berarti bahwa pengaruh variabel

Kepemimpinan Visioner terhadap naik/turunnya Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha sebesar 79,23% sisanya 20,77% berasal dari variabel/faktor lainnya di luar Kepemimpinan Visioner. Kekuatan pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru dinyatakan dalam Koefisien Regresi Linear (r_{y1}) = 0.8901 dengan signifikansi (α)=0.05; artinya bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Visioner akan meningkatkan Inovasi Guru. Semakin tinggi Kepemimpinan Visioner diprediksikan semakin tinggi pula taraf Inovasi Guru. Dengan demikian sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Visioner maka semakin rendah Inovasi Guru. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis Nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Inovasi Guru dapat diterima kebenarannya. Pengaruh X2 terhadap Y Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali Dari hasil perhitungan pada variabel Motivasi Berprestasi (X_2) dinyatakan persamaan regresi $\hat{Y} = 12.7042 + 0.8622X_2$; hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Motivasi Berprestasi akan menyebabkan kenaikan skor Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha sebesar 0.8622-unit pada konstanta 12.7042. Adapun nilai Koefisien Determinasi (k_d) pada variabel Motivasi Berprestasi (k_{d2}) = 0.8110, yang berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi Berprestasi terhadap naik/turunnya Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha sebesar 81,10% sisanya 18,90% berasal dari variabel/faktor lainnya di luar Motivasi Berprestasi. Kekuatan pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru dinyatakan dalam Koefisien Regresi Linear (r_{y2}) = 0.9005 dengan signifikansi (α)=0.05; artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi Berprestasi akan meningkatkan Inovasi Guru. Semakin tinggi Motivasi Berprestasi diprediksikan semakin tinggi pula taraf Inovasi Guru.

Dengan demikian sebaliknya semakin rendah Motivasi Berprestasi maka semakin rendah Inovasi Guru. Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis Nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru dapat diterima kebenarannya. Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda dari penelitian ini adalah $\hat{Y}=17.9885+0.9463X_1+0.8622X_2$. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi yang positif.
2. Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Inovasi Guru adalah Kepemimpinan Visioner, kemudian diikuti dengan variabel Motivasi Berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Visioner sebesar 0.9463, Motivasi Berprestasi sebesar 0.8622 sehingga variabel Kepemimpinan Visioner yang paling besar pengaruhnya terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Jika nilai F_{Hitung} lebih besar dari pada F_{Tabel} , maka menerima H_a atau dengan kata lain menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap variabel terikat. Dari uji F didapat F_{Hitung} 27.0280 lebih besar dari F_{Tabel} 4.0068 pada taraf signifikansi (α)=0.05; maka H_0 di tolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali dapat diterima kebenarannya. Dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 17.9885 + 0.9463X_1 + 0.8622X_2$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor pada Kepemimpinan Visioner dan satu unit skor pada Motivasi Berprestasi akan menyebabkan kenaikan skor Inovasi Guru sebesar 1.8085-unit pada konstanta 17.9885; Adapun nilai Koefisien Determinasi (k_d) pada variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi ($k_{d1.2}$) = 0.8904, yang berarti bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama terhadap naik/turunnya Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha sebesar 89,04% sisanya 10,96% berasal dari variabel/faktor lainnya di luar variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha dapat diterima kebenarannya.

SIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Visioner dengan Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha. Hal ini berarti semakin tinggi Kepemimpinan Visioner maka semakin tinggi Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha. Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Visioner adalah kepemimpinan yang berpikir ke masa depan dengan mengadopsi visi-visi baru dan kepiawaian yang luar biasa untuk mempengaruhi aktifitas individu maupun kelompok dengan berpikir strategis dan kekuatan penuh demi kejayaan di masa depan dan menjadikan sebagai agen perubahan yang unggul dalam peningkatan Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Motivasi Berprestasi dengan variabel Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Berprestasi maka semakin tinggi Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha. Motivasi Berprestasi adalah energi pendorong atau motor penggerak dari dalam diri seseorang sehubungan dengan potensi yang ada untuk melakukan aktifitas tertentu dengan tekun dan ulet yang mengarah pada sebuah cita-cita dan berusaha melakukan kegiatan yang melampaui standar keunggulan internal maupun eksternal untuk mencapai visi dan misi serta tujuan bersama dan mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan variabel Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dapat meningkatkan Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali.

DAFTAR RUJUKAN

- Abhayahema, K. (1995). *Vijja-Dhamma Pelajaran untuk Sekolah Menengah*. Jakarta Barat: Tri Satva Buddhist Centre.
- Almintisir, Baker A., dan Subramaniam I. D. (2013). *The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences.
- Alvesson, M. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: SAGE Publications Ltd.
- Arikunto, S. (1990). *Organisasi Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Armstrong, Michael. (1990). *A Handbook of Human Resources Management (Alih bahasa oleh Sofyan Cikmat dan Haryanto dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Barber, David. (1982). *Manajemen Personalita*. Jakarta: Erlangga.
- Chandrasayah, S. M. (2003). *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Chodron, T. (2006). *I Wonder Why*. Singapore: Ad Graphic Pte Ltd.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. W. (2009). *Organizational Behavior: Improving, Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Hill/Irwin.
- Daft, L. dan Richard. (1986). *Organization Theory and Design*. New York: West Publishing Company.
- Daft, R. L. (2010). *New Era of Management (Ninth Edition)*. Canada: South-Western Cengage Learning.
- Daryanto. (2001). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Debra L. Nelson and James Campbell Quick (2006). *Organizational Behavior, Foundations, Realities, & Challenges 5th edition*. America: Thomson SouthWestern.
- Dessler, Gary (2008). *Human Resource Management*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall.
- Devadass, R. (2011). *Employees Motivation in Organizations: An integrative literature Review*. International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR Vol. 10. Singapore: IACSIT Press.
- Dhammadiro (2005). *Paritta Suci*. Jakarta: Sangha Theravada Indonesia.
- Dhammananda, K. S. dkk. (2005). *How to Develop Happiness in Daily Living (Yayasan Avalokitesvara. Terjemahan)*. Jakarta Utara: Yayasan Avalokitesvara.
- Dhammananda, S. (2005). *What Buddhists Believe (Kurniati, Ida dkk. Terjemahan)*. Jakarta: Yayasan Penerbit Karaniya.
- Dhammananda, S. dan Narada. (2003). *Jakarta: Menjadi Umat Buddha & Kewajiban Seorang Umat Buddha*. Jakarta: Dian Dharma.
- Dhammika, S. (1990). *All About Buddhism (Arya, T. Terjemahan)*. Surabaya: Yayasan Dhammadipa Arama.
- Dhammika, S. (1992). *Buddha Vacana Daily Readings from the Sacred Literature of Buddhism (Tjendera, T. S., Arman, H., Lie, K. L. Terjemahan)*. Jakarta: Karaniya.

- Diputhera, O. (2004). *Meditasi II untuk Pendidikan Tinggi Agama Buddha*. Jakarta: Vajra Dharma Nusantara.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., dan Priyono (2015). *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Prouctivity Tona'an Markets. Review of European Studies*.
- Fadillah, B., Handoyo D. W. dan Budiarmo A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Faustino, C. G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Garner, E. (2012). *Effective Discipline: How to manage discipline at work*. Colorado: Ventus Publishing ApS.
- Gaynor, A.K. (2006). *Analyzing Problems in Schools and Schools Systems: A Theoretical Approach*. 12th Edition. New Jersey: Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M., Donnelly J. H., Jr., dan Konopaske R. (2006). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Griffin, Ricky W. dan Moorhead G. (2007). *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hamali, Yusuf A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanh, T. N. (2008). *Living Together in Harmony (Kurniati. Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Dian Dharma.
- Hasibuan dan Malayu, S. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. J. (2002). *Proses Belajar Mengajar Keterampilan Dasar Mikro*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Horner, I. B. (2002). *The Middle Fifty Discourses (Majhimapannasa), The Pali Text Society (Vol. II)*. Cambridge: Oxfordassociate of Newham College.
- Imron A. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia (Edisi 10)*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Indrawijaya, Adam I. (1989). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw- Hill.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaharuddin P. J. (2004). *Kamus Umum Buddha Dharma (Pali-Sanskerta-Indonesia)*. Jakarta: Tri Sattva Buddhist Centre.
- Kaharuddin, P. J. (2004). *Rampaihan Dhamma. Vihara Buddha Metta. Jakarta Pusat*.
- Kasima, Dhesty, A. L. Rantetaman, Lumbantobing H. (2015). *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua. Universitas Cendrawasih Indonesia*.
- Komariah, A. dan Triatna C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif (Cetakan Ke-4)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, John P. dan Heskett, James L. (2004). *Corporate Culture and Performance (Terj: Benyamin Molan)*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kreitner R., dan Kinicki A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Malayu, S.P. dan Hasibuan (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot, T. E. G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Matt, A. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: SAGE Publications Ltd. McShane, Steven L., dan Mary Ann, V. G. (2008). *Organizational Behavior (4th Edition)*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Michael, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mitchell, T. R. (2008). *People In Organization; Understanding Their Behaviors*. New York: Mc Grow-Hill.
- Mukti, K. W. (2003). *Wacana Buddha-Dharma*. Jakarta: Ekayana Buddhist Centre.
- Muljadi, Hadhienata S. dan Yusuf A. E. (2019). *Teacher Performace Improvment throught Development of Organizational Culture, Work-Disiplcine, And Job Statisfation*. Universitas Pakuan Bogor Indonesia.
- Muljadi, Mettadewi, Jo Priastana. (2020). *Peningkatan Inovasi Guru Agama Buddha Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta*.
- Ñanasampanno (2005). *A Life of Inner Quality (Anggawati, Lanny dan Wena Cintiawati. Terjemahan)*. Klaten: Wisma Sambodhi.
- Narada (1994). *Keterangan Singkat Agama Buddha*. Jakarta: Yayasan Dhammadipa Arama.
- Nawawi H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Nawawi, H. (1984). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Notitnito, S. A. (2002). *Manajemen Personal (Edisi Revisi)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notohadiprawiro, T. (2006). *Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Yogyakarta: Ilmu Tanah Universitas Gajahmada.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No.2. pp.87-103.
- Patriarch, H. R. H. The Late dan Vajiranavararasa, P. (2002). *Dhamma Vibhāga (Penggolongan Dhamma)*, (Alih Bahasa: Bhikkhu Jeto, Editor: Bhikkhu Abhipanno). Yogyakarta: Vidyasena Vihara Vidyaloka.
- Paul E. S. (2008). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. America: John Wiley & Sons, Inc.
- Pemuda Vihara Vimala Dharma dan Winoto, W. (2005). *Jadilah Pelita Ajaran Universal Buddha*. Jakarta: Karaniya dan Ehipassiko.
- Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama Dan Pendidikan Keagamaan.
- Pfister, J. A. (2009). *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control: From Practice to Theory*. Heidelberg: Springer.
- Pidarta, M. (2004). *Manajemen Pendidikan Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Piyadassi (1991). *Spektrum Ajaran Buddha (Rusli, Hetih dkk. Terjemahan)*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Buddhis Tri Ratna.
- Piyadassi (2005). *Meditasi Buddhis Jalan Menuju Ketenangan dan Kebersihan Batin*. Paramita. Surabaya.
- Poerwadarminta, W. J. S. (1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Purwanto, N. (1991). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rashid, T. S. M. (1997). *Sila dan Vinaya*. Jakarta: Penerbit Buddhis BODHI.
- Rasyid, Pandita Dhammavisarada Drs. Teja S. M. (1997). *Sila dan Vinaya*. Jakarta: Buddhis BODHI.
- Ridwan (2012). *Pengertian Penelitian Deskriptif*. Jakarta: Aditama.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Mary Coulter (2012). *Management 11th Edition*. New Jersey: Pearson. Robbins, S. P. dan Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour (Buku Terjemahan)*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2012). *Organizational Behaviour (15th ed.)*. New York: Pearson Education, Inc.
- Robert Bacal (2002). *Performance Management (Terj: Surya Dharma dan Yanuar Irawan)*. Jakarta: Gramedia.
- Robert K. dan Angelo K. (2008). *Organizational Behavior*. New York: The McGrawHill, Companies, Inc.
- Rozaliam, Nur A., Hamida N. U. dan Ika R. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang, Universitas Brawijaya Malang Indonesia)*.
- Rukhayati (2018). *Pengaruh Motivasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu Indonesia*.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saksono, S. (1993). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schein Edgar, H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4 th Edition)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditam.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siriratano dan Hasdi (2004). *Bahagia Dalam Dhamma 2*. Makassar: Keluarga Buddhis Brahmavihara.
- Soeratman. (1978). *Permasalahan Tentang Kesejahteraan Pendidikan*. Jakarta: FIP.
- Soetopo, Hendayat dan Soemanto, W. (1982). *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Subalaratano dan Widya, D. K. (2003). *Pengantar Vinaya*. Jakarta: PP Magabudhi.
- Subroto, S. (1988). *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sudirman. (1991). *Ilmu Pendidikan: Kurikulum, Program pengajaran, Efek Intruksional dan pengiring, CBSA, Metode mengajar, Media pendidikan, Pengelolaan Kelas dan Evaluasi Hasil Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, N. (1989). *CBSA Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Jakarta: Indonesia (IKAPI).
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supandi, C. J. (2001). *Tata Bahasa Pali*. Jakarta: Yayasan Penerbit Karaniya.

- Sutisna, O. (1979). *Supervisi dan Administrasi Pendidikan*. Bandung: Jenmars.
- Suyatna, A. (2017). *Uji Statistik Bebatuan SPSS untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Syafaruddin (2002). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan, Konsep Strategi dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Tim Dosen FIP-IKIP Malang (1980). *Pengantar Dasar-Dasar Kependidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Uhar, S. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Usman, M. U. (1995). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Widya, D. K. (2008). *Karaniyametta Sutta (Sukhemo Mahathera. Terjemahan)*. Jakarta:PP Wandani.
- Widyadharma, S. (1996). *Intisari Agama Buddha*. Jakarta: Yayasan Dana Pendidikan Buddhis Nalanda.
- Wowor, C. (2005). *Kompilasi Istilah Buddhis*. Jakarta: Yayasan Dana Pendidikan Buddhis Nalanda.
- Young, J. L. (1990). *Segenggam Daun Kebenaran*. Jakarta: Karaniya.
- Yuwono, I. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Zainun, B. (2001). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

