

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Binaan Sangha Theravada Indonesia Se-Kota Tangerang

Ocan Ocan

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

ABSTRACT

Teachers are one of the important elements in developing the character of students, achieving school goals and improving the quality in the field of education. Teachers are professional educators whose primary task is to educate, teach, guide, direct, train, assess, and evaluate learners on early childhood education pathways of formal education, primary education, and secondary education. One of the semi-formal schools that is closely related to Buddhist religion is the Buddhist Sunday School (SMB). Buddhist Sunday School (SMB) is an educational forum that provides educational activities for students from early childhood to high school. The quality of the Buddhist Sunday School Teacher's Performance will largely determine the quality of the Buddhist Sunday School's educational outcomes. This means that if the Performance of Buddhist Sunday School Teachers is low, it will have an impact on the quality of learning which will have implications for the quality of educational output. Previous surveys showed that the performance of SMB teachers in terms of quantity, quality, time utilization, effectiveness, and efficiency still needs to be improved because it is far from the quality as expected. This study aims to find out how motivation and work discipline individually and together can affect the quality of SMB teacher performance. This research was conducted by conducting a survey method and using a qualitative approach. The sample in this study was SMB teachers from 15 Buddhist Sunday Schools in Banten Province totaling 85 respondents. Sample selection is carried out using the purposive sampling type method while the collection is carried out through a questionnaire. The results showed that there was a positive and significant influence between the value of the work motivation variable and the performance of SMB teachers with a coefficient of $r_{y1} = 0.889$, a coefficient of determination $(r_{y1})^2 = 0.654$ (65.4%) with a regression equation of $Y = 56.456 + 0.505X_1$, There is a positive and significant relationship between the Value of the Work Discipline variable and the value of the SMB teacher performance variable with a coefficient of $r_{y2} = 0.678$, a coefficient of determination $(r_{y2})^2 = 0.346$ (34.6%) with a regression equation $Y = 72.287 + 0.416X_2$, There is a positive and significant relationship between the value of the variable of motivation for achievement and Work Discipline together with the value of the variable performance of SMB teachers with a coefficient of $r_{y12} = 0.847$, coefficient of determination $(r_{y12})^2 = 0.718$ (71.8%) with regression equation $Y = 43.487 + 0.426 X_1 + 0.200 X_2$. This shows that teacher performance can be improved through increasing motivation to excel and Work Discipline which can be done separately or together.

Key words : Work Motivation, Work Discipline and Work Motivation

ABSTRAK

Guru merupakan salah satu unsur penting dalam mengembangkan karakter peserta didik, tercapainya tujuan sekolah maupun meningkatkan kualitas dibidang pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Salah satu sekolah semi formal yang berkaitan erat dengan kegamaan Buddha adalah Sekolah Minggu Buddha (SMB). Sekolah Minggu Buddha (SMB) merupakan wadah pendidikan yang menyediakan kegiatan pendidikan bagi para siswa mulai dari tingkat anak usia dini hingga sekolah menengah. Kualitas Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti bahwa jika Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha itu rendah maka akan berdampak pada mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan. Survei terdahulu menunjukkan bahwa kinerja guru SMB dalam hal kuantitas, kualitas, pemanfaatan waktu, efektifitas, dan efisiensi masih perlu ditingkatkan karena jauh dari kualitas seperti yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru SMB. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan metode survei dan menggunakan pendekatan kualitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah adalah guru SMB dari 15 Sekolah Minggu Buddha yang ada di Provinsi Banten berjumlah 85 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode jenis purposive sampling sedangkan pengumpulan dilakukan melalui kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara nilai variabel motivasi kerja dengan kinerja guru SMB dengan koefisien $r_{y1} = 0,889$, koefisien determinasi $(r_{y1})^2 = 0,654$ (65,4%) dengan persamaan regresi $Y = 56,456 + 0,505X_1$, Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Nilai variabel Disiplin Kerja dengan Nilai variabel kinerja guru SMB dengan koefisien $r_{y2} = 0,678$, koefisien determinasi $(r_{y2})^2 = 0,346$ (34,6%) dengan persamaan regresi $Y = 72,287 + 0,416X_2$, Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Nilai variabel motivasi berprestasi dan Disiplin Kerja secara

bersama-sama dengan Nilai variabel kinerja guru SMB dengan koefisien $r_{y12} = 0,847$, koefisien determinasi $(r_{y12})^2 = 0,718$ (71,8%) dengan persamaan regresi $Y = 43,487 + 0,426 X_1 + 0,200 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi dan Disiplin Kerja yang dapat dilakukan secara tersendiri maupun secara bersama – sama.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

Riwayat Artikel : Diterima: 18-07-2022

Disetujui: 21-06-2022

Alamat Korespondensi:

Ocan,

Magister Pendidikan Keagamaan Buddha Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda

Jl. Pulo Gebang No.107, RW.4, Pulo Gebang, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13950

E-mail: abhiseno1996@gmail.com

A. Latar Belakang

Wadah Pendidikan merupakan usaha terencana untuk menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan dan mengembangkan nilai-nilai moral pada siswa. Setiap lembaga keagamaan memiliki kegiatan pendidikan keagamaan di lingkungan tempat ibadahnya masing-masing. Agama Buddha memberikan contoh terkait pelaksanaan kegiatan pendidikan dalam lingkungan keagamaan seperti dibentuknya Sekolah Minggu Buddha (SMB) di masing-masing vihara di Indonesia. Sesuai dengan penyebutannya, Sekolah Minggu Buddha merupakan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan setiap hari Minggu, biasanya diawali dengan acara keagamaan seperti pembacaan Paritta dan meditasi. Sekolah Minggu Buddha tidak hanya sebuah proses belajar mengajar seperti halnya di sekolah, tetapi jugadiselingi dengan *games*, menari, dan menyanyi guna menciptakan suasana belajar yang kondusif sekaligus menyenangkan.

Sekolah Minggu Buddha (SMB) didirikan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab terhadap pemahaman Buddha Dharma dan Kitab Suci Tipitaka. Aspek lain yang juga harusmendapat perhatian dalam mencapai pembelajaran program Sekolah Minggu Buddha adalah kurikulum, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha Nomor 63 Tahun 2017 tentang Kurikulum Pendidikan Sekolah Minggu Buddha. Komponen guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

1. Teori Motivasi Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata "Kerja" didefinisikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat) untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginannya memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam dalam bekerja.

Siagian (2008). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator motivasinya adalah daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan.

2. Teori Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sangat penting bagi perusahaan atau institusi tempat dimana pekerjaan itu diselenggarakan. Adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi guru/karyawan, Disiplin Kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

J.M. Ivancevich (2010). Disiplin (*discipline*) adalah upaya mencegah munculnya perilaku negatif, dan menerapkan hukuman bagi perilaku yang melanggar (*undesirable*). Faktor yang mempengaruhi: Aturan-aturan untuk berdisiplin dalam bekerja dan berperilaku, komunikasi aturan-aturan disiplin kepada karyawan, penilaian (*assessment*) terhadap perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan disiplin, dan sistem dan prosedur penerapan teguran dan sanksi atas pelanggaran disiplin.

S.P. Robbins (2003). Disiplin adalah upaya-upaya (ketentuan-ketentuan) yang mengatur tentang perilaku apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan. Faktor yang mempengaruhi: Aturan-aturan yang menetapkan teguran dan sanksi atas perilaku bekerja yang tidak dikehendaki organisasi, prosedur untuk memberikan penguatan (*positive reinforcement*) kepada perilaku-perilaku yang mengalami perubahan akibat teguran/sanksi pendisiplinan, dan aturan-aturan tentang pendisiplinan bertujuan untuk melakukan perubahan dalam waktu yang cepat.

3. Teori Kinerja Guru

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Kinerja Guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada sekolah.

Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2012). Kinerja (*performance*) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas, dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikatakan efisien dan efektif. Ukuran untuk sebuah kinerja yaitu produktivitas kerja, keefektifan kerja, dan efisiensi yang ditunjukkan pekerja.

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, (2009). Kinerja adalah sejumlah perilaku dan kontribusi anggota organisasi untuk ketercapaian tujuan organisasi. Kinerja tercermin dari hasil kerja yang ditunjukkan karyawan. Kinerja memiliki 3 dimensi yaitu: kinerja atas tugas (*task performance*), perilaku kewargaan (*citizenship behavior*) dan perilaku kontra-produktif (*couterproductive behavior*).

Richard L. Daft, (2010). Kinerja adalah upaya untuk mencapai hasil kerja dan tujuan dengan menggunakan sumber daya dengan cara-cara yang efektif dan efisien. Kinerja dapat diukur dalam dimensi: pencapaian tujuan; produktivitas; kepuasan pelayanan; efisiensi (*efficiency*); dan efektivitas (*effectiveness*).

A. Penelitian Yang Relevan

1. Muljadi, Hadhienata S, Adhie E Yusuf, Universitas Pakuan Bogor Indonesia (2019) tentang *Teacher Performace Improvment throught Development of Organizational Culture, Work-Disiplcine, And Job Statisfation*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan kesimpulan hubungan positif antara budaya organisasi dan Kinerja Guru dengan koefisien korelasi $r_{x1} = 0,328$, ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,796$ ini berarti kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan budaya organisasi dengan Disiplin Kerja.
2. 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. Penelitian menggunakan penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dengan kesimpulan hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,925 > t$ tabel 1,990. Variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung $4,651 > t$ tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar $50,605 > F$ tabel 3,112, bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Muljadi, Mettadewi, Jo Priastana, Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda (2020) Peningkatan Kinerja Guru Agama Buddha Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan Kinerja Guru dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,328$ ($p < 0,01$), 2) terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,796$ ($p < 0,01$), 3) terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan Kinerja Guru dengan koefisien korelasi $r_{y3} = 0,799$ ($p < 0,01$), 4) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, koefisien korelasi $r_{y12} = 0,436$ ($p < 0,01$), 5) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, koefisien korelasi $r_{y13} = 0,458$ ($p < 0,01$), 6) terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, koefisien korelasi $r_{y23} = 0,562$ ($p < 0,01$), 7) terdapat hubungan positif antara budaya organisasi, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, koefisien korelasi $r_{y123} = 0,555$ ($p < 0,01$). Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dapat ditingkatkan melalui pengembangan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.
4. Tengku Muhammad Sahudra Universitas Samudra, Langsa-Aceh, Indonesia (2019). tentang *The Influence of Intellectual Ability, Discipline and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High School (SMAN) 1 Karang Baru Aceh, Tamiang Regency*. Penelitian ini menggunakan penjelasan *Multiple Regression Analysis* dengan kesimpulan disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($53,510 > 2,960$). Memiliki kemampuan intelektual parsial yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Karang Baru, Aceh Kabupaten Tamiang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,918 > 1,680$). Disiplin parsial memiliki a berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,991 > 1,680$). Memiliki Motivasi Kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,918 > 1,680$). Kemampuan intelektual, Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Guru di SMASMU 1 Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang 76,30% dan sisanya 32,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Dhesty Kasima, A.L. Rantetampang, Happy Lumbantobing, Universitas Cendrawasih Indonesia (2015) *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan Cross Sectional Study. Hasil penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja staf administrasi di RSUD Abepura dengan $p = 0,031$. 2) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja staf tata usaha di RSUD Abepura dengan $p = 0,000$. 3) Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga administrasi di RSUD Abepura dengan $p = 0,009$. 4) Ada pengaruh motivasional terhadap kinerja staf tata usaha di RSUD Abepura dengan $p = 0,025$. 5) Dari keempat variabel bebas variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel pelatihan kepemimpinan sebesar 0,628 sedangkan koefisien variabel pelatihan kepemimpinan sebesar 0,217, koefisien variabel motivasi sebesar 0,150 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,007.
6. Rukhayati, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu Indonesia (2018) tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi berganda, diperoleh F-hitung sebesar 15,090 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara

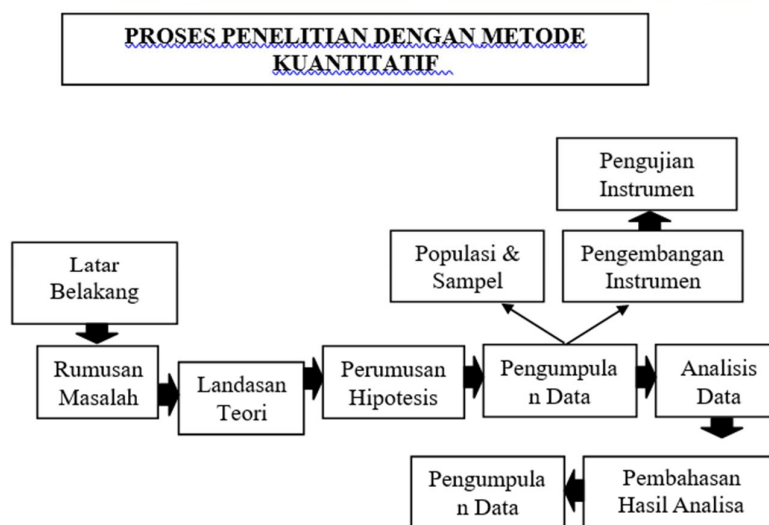
bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung $X1 = 2,203$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,039$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung $X2 = 4,166$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,000$ ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

7. Yenny (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan nilai R square sebesar 0,429 atau 42,9% yang berarti variabel bebas kompetensi (X1), motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Immanuel Palu sebesar 42,9% sedangkan 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai estimasi R sebesar 0,655 atau 65,5% yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Immanuel Palu.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah mengkaji tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru. Metode yang digunakan dalam penelitian sama-sama menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif berdasarkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada lokasi dan bidang kajiannya. Lokasi penelitian yang akan dilakukan berada di Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Banten. Perbedaan yang lain adalah dilihat dari bidang kajiannya, peneliti akan meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Banten.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian metoda kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 415) Metode kuantitatif berperan untuk memperoleh data kuantitatif yang terukur, dalam penelitian ini bersifat asosiatif, dan metode kualitatif berperan untuk membuktikan, memperdalam, memperluas, memberi makna data kuantitatif yang telah diperoleh pada tahap awal. Alur metodologi penelitian kuantitatif ini disajikan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 : Alur Metodologi Penelitian Kuantitatif

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan - hubungan kuantitatif.

Berdasarkan dari perspektif tujuannya, penelitian kuantitatif memiliki beberapa poin. Diantaranya bertujuan untuk mengembangkan model matematis, dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting sekali untuk membangun hipotesis yang memiliki keterhubungan dengan fenomena alam yang akan diteliti.

Jadi penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan penting dalam melakukan pengukuran. Bagaimanapun juga, pengukuran sebagai pusat penelitian, karena dari hasil pengukuran akan membantu dalam melihat hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan hasil data secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Analisa Hipotesis

1. Pengaruh Positif antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Analisa Hipotesis Penelitian ke-1 yang akan diuji adalah pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru

(Y).

$H_0 : \rho_1 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

$H_1 : \rho_1 \geq 0$ Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Pengaruh fungsional antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 56,456 + 0,505 X_1$.

Tabel 29 Koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,222	5,034		11,565	0,000
	Integritas	0,505	0,040	0,889	12,609	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

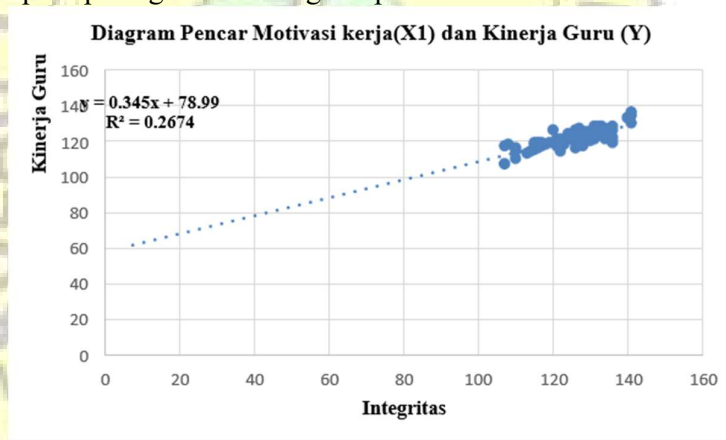
Untuk menguji adanya pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan Analisa Hipotesis teruji bila signifikansi $< 0,05$, maka Nilai variabel X_1 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi motivasi berprestasi (X_1) $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,609 > t_{tabel} 1,663$ kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor $t_{hitung} = 12,609$ dan skor $t_{tabel} (0,05;84) = 1,663$ skor $t_{tabel} (0,01;84) = 2,372$. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa Analisa Hipotesis Alternatif (H_1) diterima dan Analisa Hipotesis (H_0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil selengkapnya uji linearitas dan signifikansi persamaan regresi Y atas X_1 disajikan Pada gambaran Tabel 30 berikut ini.

Tabel 30 Anova Uji regresi Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi Y atas X_1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1674,582	1	1674,582	158,992	0,000 ^b
	Residual	884,731	84	10,533		
	Total	2559,314	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Integritas						

Untuk menguji persyaratan *linearitas* persamaan regresi dilakukan uji F dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ persamaan regresi tersebut dikatakan linier. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor $F_{hitung} = 158,992$ dan skor pada $F_{tabel} (0,05; 84) = 3,95$ skor $F_{tabel} (0,01; 84) = 6,95$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja(X_1) terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 58,222 + 0,505 X_1$ berbentuk linier (garis lurus). Persamaan tersebut dapat diterjemahkan nilai konsisten Nilai variabel motivasi kerja adalah sebesar 58,222. Koefisien Regresi Nilai variabel X_1 sebesar 0,505 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 1% motivasi kerja (X_1), maka nilai kinerja guru (Y) bertambah sebesar 0,505 atau 50,5%. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Nilai variabel X_1 terhadap Nilai variabel Y adalah positif. Gambar persamaan regresi linier Nilai variabel motivasi berprestasi(X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat disajikan seperti pada gambar 6 diagram pencar.



Gambar 6. Diagram pencar Motivasi kerja(X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Nilai variabel motivasi kerja(X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari skor koefisien korelasi antara X_1 dan Y. Berdasarkan Menurut hasil perhitungan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,889$, yang berarti tingkat kekuatan hubungan sangat kuat antara motivasi kerja(X_1) terhadap kinerja guru (Y), dapat dijelaskan hasil *Out put SPSS.V20 Coefficients* dapat dijelaskan tabel 31 berikut.

Tabel 31 Menurut hasil perhitungan SPSS.V20 Coefficients Nilai variabel (X_1) dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,889 ^a	0,654	0,650	3,245
a. Predictors: (Constant), Integritas				

Menurut hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara Nilai variabel motivasi kerja(X_1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dijelaskan Pada gambaran Tabel 32 berikut.

Tabel 32 Menurut hasil perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Nilai variabel (X₁) dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t _{hitung}	t _{tabel}		Keterangan
			α=0,05	α=0,01	
0,889	84	12,609	1,663	2,372	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : t _{hitung} > t _{tabel}					

Dari Menurut hasil perhitungan koefisien determinasi antara motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y). diperoleh skor sebesar $r^2_{y1} = 0,654$, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Nilai variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 65,4%. Sisanya sebesar 34,6% disumbangkan oleh Nilai variabel-Nilai variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru (Y).

2. Pengaruh Positif antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Analisa Hipotesis Penelitian ke-2 yang akan diuji adalah pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

H₀ : $\rho_2 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

H₂ : $\rho_2 \geq 0$ Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Pengaruh fungsional antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 72,287 + 0,416 X_2$.

Tabel 33 Koefisien korelasi antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70,167	7,728		9,080	0,000
	Iklim Organisasi	0,416	0,063	0,678	6,661	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk menguji adanya pengaruh antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikansi persamaan regresi dengan uji t. Persamaan Analisa Hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka Nilai variabel X₂ terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi Disiplin Kerja (X₂) 0,000 < 0,05 dan nilai nilai t_{hitung} 6,661 > t_{tabel} 1,663 kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor t_{hitung} = 6,661, dan skor t_{tabel} (0,05;84) = 1,663 skor t_{tabel} (0,01;84) = 2,372. Hal ini berarti t_{hitung} > t_{tabel}. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa Analisa Hipotesis Alternatif (H₂) diterima dan Analisa Hipotesis (H₀) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

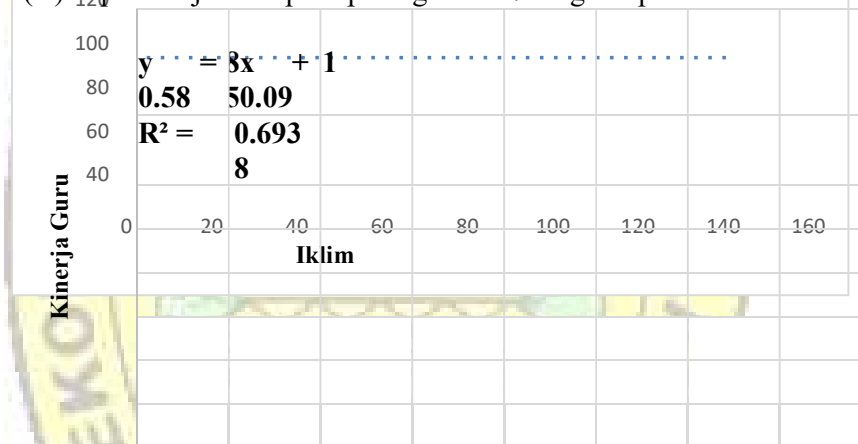
Hasil selengkapnya uji linearitas dan signifikansi persamaan regresi Y atas X_2 disajikan Pada gambaran Tabel 34 berikut ini.

Tabel 34 Anova Uji regresi Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi Y atas X_2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	884,662	1	884,662	42,356	0,000 ^b
	Residual	1674,652	84	19,936		
	Total	2559,314	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Untuk menguji persyaratan *linearitas* persamaan regresi dilakukan uji F dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ persamaan regresi tersebut dikatakan linier. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor $F_{hitung} = 42,356$ dan skor pada $F_{tabel (0,05; 84)} = 3,95$ skor $F_{tabel (0,01; 84)} = 6,95$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 72,287 + 0,416 X_2$ berbentuk linier (garis lurus). Persamaan tersebut dapat diterjemahkan nilai konsisten Nilai variabel iklim organisasi adalah sebesar 70,167. Koefisien Regresi Nilai variabel X_2 sebesar 0,416 menyatakan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja (X_2) di lingkungan Organisasi (X_2), maka nilai kinerja guru (Y) bertambah sebesar 0,416 atau 41,6%. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Nilai variabel X_2 terhadap Nilai variabel Y adalah positif. Gambar persamaan regresi linier Nilai variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat disajikan seperti pada gambar 7 diagram pencar.



Gambar 7 Diagram pencar Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari skor koefisien korelasi antara X_2 dan Y. Berdasarkan Menurut hasil perhitungan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,678$, yang berarti tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori *sedang* antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dapat dijelaskan hasil *Out put SPSS.V20 Coefficients* dapat dijelaskan tabel 35 berikut.

Tabel 35 Menurut hasil perhitungan SPSS.V20 Coefficients Nilai variabel (X_2) dengan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,678 ^a	0,346	0,338	4,465

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Menurut hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara Nilai variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dapat dijelaskan Pada gambaran Tabel 36 berikut.

Tabel 36 Menurut hasil perhitungan uji signifikansi korelasi Nilai variabel (X₂) dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t _{hitung}	t _{tabel}		Keterangan
			α=0,05	α=0,01	
0,678	84	6,661	1,663	2,372	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : t _{hitung} > t _{tabel}					

Dari Menurut hasil perhitungan koefisien determinasi antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y). diperoleh skor sebesar $r^2_{y2} = 0,346$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Nilai variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 34,6%. Sisanya sebesar 65,4% disumbangkan oleh Nilai variabel-Nilai variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru (Y).

3. Pengaruh antara Motivasi berprestasi(X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Analisa Hipotesis Penelitian ke-3 yang akan diuji adalah pengaruh motivasi berprestasi(X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

H₀ : $\rho_1, \rho_2 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

H₃: $\rho_1, \rho_2 > 0$ Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Pengaruh fungsional antara motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 43,487 + 0,426 X_1 + 0,200 X_2$.

Tabel 37 Koefisien korelasi antara Motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,487	5,707		7,619	0,000
	Integritas	0,426	0,041	0,682	10,461	0,000
	Iklim Organisasi	0,200	0,046	0,282	4,320	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk menguji adanya pengaruh antara motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikansi persamaan regresi dengan uji t. Persamaan Analisa Hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka Nilai variabel X₁ dan X₂ terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi X₁ = 0,000 < 0,05 dan X₂ = 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} X₁ 10,461 > t_{tabel} 1,663 nilai t_{hitung} X₂ 4,320 > t_{tabel} 1,663 kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor t_{hitung} = 10,461 dan 4,320, dan skor t_{tabel} (0,05;83) = 1,663 skor t_{tabel} (0,01;83) = 2,372. Hal ini berarti t_{hitung} > t_{tabel}. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa Analisa Hipotesis Alternatif (H_a) diterima dan Analisa Hipotesis (H₀) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Hasil selengkapnya uji linearitas dan signifikansi persamaan regresi Y atas X₁ dan X₂ disajikan Pada gambaran Tabel 38 berikut ini.

Tabel 38 Anova Uji regresi Linearitas dan Signifikansi Persamaan Regresi Y atas X₁ dan X₂

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836,986	2	918,493	103,456	0,000 ^b
	Residual	722,328	83	8,703		
	Total	2559,314	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Integritas						

Untuk menguji persyaratan *linearitas* persamaan regresi dilakukan uji F dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ persamaan regresi tersebut dikatakan linier. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh skor $F_{hitung} = 103,456$ dan skor pada $F_{tabel (0,05; 83)} = 3,11$ skor $F_{tabel (0,01; 83)} = 4,87$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja(X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara Nilai variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat dalam Tabel 39 dibawah ini.

Tabel 39 Uji Koefisien Determinasi Nilai variabel Y atas X₁ dan X₂

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,847 ^a	0,781	0,711	2,950
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Integritas				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Berdasarkan hasil pengujian Pada gambaran Tabel tersebut diatas dapat dilihat skor koefisien Korelasi Ganda antara X, X₂ dan Y terdapat pada skor $R_{y,1,2} = 0,847$ yang berarti kekuatan hubungan antara Nilai variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah *sangat kuat*, sedangkan koefisien Determinasi *R Square* sebesar $r^2_{y,1,2} = 0,718$. Hal ini pengertian bahwa pengaruh secara simultan Nilai variabel motivasi kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 71,8% sisanya sebesar 28,2% disumbangkan oleh Nilai variabel-Nilai variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja guru (Y).

Rekapitulasi hasil uji Analisa Hipotesis pertama sampai ke empat belas tahap penelitian kuantitatif ini disajikan Pada gambaran Tabel 40 berikut ini:

Tabel 40 Rekapitulasi hasil uji Analisa Hipotesis

Analisa Hipotesis	Persamaan Regresi	R	r ²	Koefisien Determinasi
Pertama	$\hat{Y}_1 = 56,456 + 0,505 X_1$	0,889	0,654	65,4 %
Kedua	$\hat{Y}_2 = 72,287 + 0,416 X_2$	0,678	0,346	34,6 %
Ketiga	$\hat{Y}_{1,2} = 43,487 + 0,426X_1 + 0,200X_2$	0,847	0,718	71,8 %

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Secara ideal dari penelitian dengan melakukan tahapan penelitian kuantitatif melalui proses analisa hasil pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian Analisa Hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang kemudian diperkuat dengan tahap penelitian kualitatif melalui proses observasi, wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen, maka penelitian mengenai peningkatan kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang melalui motivasi berprestasidan Disiplin Kerja menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian yang dirinci sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Nilai variabel motivasi berprestasidengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang dengan koefisien $r_{y1} = 0,889$, koefisien determinasi $(r_{y1})^2 = 0,654$ (65,4%) dengan persamaan regresi $Y = 56,456 + 0,505X_1$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasiguru maka semakin tinggi kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang. *Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi berprestasiguru yang merupakan standar moral yang tinggi dalam hal kejujuran, menjaga kepercayaan, menghormati dan dihormati, berlaku adil, ketulusan, bertanggung jawab, ditunjukkan oleh kesesuaian antara nilai-nilai yang dipegang, kebiasaan kesesuaian perkataan, perbuatan antara ungkapan dan perasaan. Apabila setiap guru memiliki motivasi berprestasiyang tinggi maka akan memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang dimana guru merasa memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu memberi rasa semangat guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru mampu berkreasi menciptakan alat pembelajaran dengan fasilitas sarana prasarana lengkap yang disediakan pihak sekolah serta guru selalu yakin akan kemampuan mengajar yang dimiliki saat proses pembelajaran.*
2. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Nilai variabel Disiplin Kerja dengan Nilai variabel kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang akan semakin meningkat, dengan koefisien $r_{y2} = 0,678$, koefisien determinasi $(r_{y2})^2 = 0,346$ (34,6%) dengan persamaan regresi $Y = 72,287 + 0,416X_2$. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkatkan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang. *Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja yang mendukung akan meningkatkan semangat, motivasi, kerjasama, saling membantu, hubungan kepala sekolah, guru dan murid, komunikasi, tanggung jawab pekerjaan guru pastilah meningkat ke arah lebih baik akhirnya akan mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota tangerang dimana guru merasa dapat melaksanakan tugas-tugas di sekolah dengan mudah karena memiliki struktur organisasi yang baik.* Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Nilai variabel motivasi berprestasidan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Nilai variabel kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r_{y12} = 0,847$, koefisien determinasi $(r_{y12})^2 = 0,718$ (71,8%) dengan persamaan regresi $Y = 43,487 + 0,426 X_1 + 0,200 X_2$. Berarti semakin tinggi motivasi berprestasidan semakin baik iklim organisai secara bersama - sama dapatmeningkatkan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Se-Kota Tangerang dimana guru mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya karena ada motivasi dari kepala sekolah dan rekan kerja, guru mampu memanfaatkan sarana prasarana sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan guru sangat hati-hati dalam menjelaskan pembelajaran untuk menghindari miskonsepsi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi di dalam penelitian, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya motivasi berprestasi dan Disiplin Kerja yang baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif masukan bagi kepala sekolah, serta pihak / instansi terkait untuk meningkatkan kinerja. Saran – saran terhadap kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pihak sekolah dapat memberikan perhatian kepada guru berupa penyediaan sarana dan prasarana belajar seperti kelengkapan bahan ajar. *Dukungan moril bagi guru serta lingkungan belajar yang mendukung agar guru mampu memfasilitasi siswa mengeksplorasi kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.*
2. Sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk menjalankan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan kurikulum yang berlaku. *Menerima serta menindak lanjuti ide maupun usulan yang diberikan oleh guru yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi dan tujuan dari pembelajaran yang diinginkan.*
3. Sekolah memberikan penetapan target yang harus dicapai guru baik itu target peningkatan kemampuan siswa maupun target kinerja guru sehingga guru akan secara aktif membuat rencana dan strategi yang dapat mencapai target yang telah diberikan guna mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Almintisir, Abu Baker, Abu Baker Akeel and Indra Devi Subramaniam (2013). The Role of Transformation Leadership Style in Motivating Public Sector Employees in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(2):99-108.
- Bodhi, (2000). *The Connected Discourses of the Buddha: A Translation of the Samyutta Nikāya*. Somerville, MA: Wisdom Publications. ISBN 0-86171-331-1.
- Bodhi (2012). *The Numerical Discourses of the Buddha A Translation of the Aṅguttara Nikāya Translated from the Pāli by Bhikkhu Bodhi* Wisdom Publications - Boston. ISBN 978-1-61429-040-7.
- Bodhi, Lanny Anggawati, Wena Cintiawati, Endang Widyawati (2007). *Samyutta Nikāya Kitab Suci Agama Buddha, Jilid 2: buku dengan syair (Sagathavagga)*, Klaten: Wisma Sambodhi.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson (2009). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. (New York: Hill/Irwin. 38-42, 52-57.
- Debra L. Nelson and James Campbell Quick (2006). *Organizational Behavior, Foundations, Realities, & Challenges 5th edition*, America: Thomson South Western: p.191-193.
- Dessler, Gary (2008). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, pp.519-521.
- Dharma, Sumedha Widya (1994). Yayasan Dana Pendidikan Buddhis Nalanda Cetakan Kesembilan.
- Daft, Richard L (2010). *New Era of Management Ninth Edition*. (Canada: South-Western Cengage Learning), p. 8, 23, 382.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*, 7 (12), 59-66.
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo (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*, Hal. 1-9.
- Garner, Eric (2012). *Effective Discipline: How to manage discipline at work*, Ventus Publishing ApS, hal.10-12).
- Gibson, J.L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske (2012). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin, pp. 123-126.
- Hamali, Arifs Yusuf (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*, Diterbitkan oleh CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hasibuan, Malayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, p.193.
- Horner, I.B (2002). Vol. II *The Middle Fifty Discourses (Majjhimapannasa)*, The Pali Text Society: Oxford associate of Newham College, Cambridge.
- Ivancevich, J. M (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw- Hill, pp. 520-521.
- Kasima, Dhesty, A.L. Rantetampang, Happy Lumbantobing (2015): *Universitas Cendrawasih Indonesia, Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua*.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada: 275.
- Muljadi, Hadhienata S, Adhie E Yusuf, Universitas Pakuan Bogor Indonesia (2019). *Teacher Performace Improvment throught Development of Organizational Culture, Work-Disiplcine, And Job Statisfation*.
- Muljadi, Mettadewi, Jo Priastana, Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda (2020). *Peningkatan Kinerja Guru Agama Buddha Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja*.
- Manzoor, R. S., et.al (2011). "Effect of Teamwork on Employee Performance "The International Journal of Management", Vol. 2, No. 4, Hal. 110-126.
- Maurice Walshe (1995). *The Long Discourses of the Buddha A Translation of the Dāgha Nikāya*. Team GiriMangala Publication Team DhammaCitta Press, ISBN 0-86171-103-3.
- Ñāṇamoli, Bodhi (1995). *Wisdom The Middle Length Discourses of the Buddha A Translation of the MajjhimaNikāya* Publications - Boston. ISBN 0-86171-072-X.
- Olusola, O. (2011). *Motivasi Intinsik, Kepuasan Kerja dan Self-Efficacy Sebagai Prediktor Kinerja Kerja PTIndustrial Workers in Ijebu Zone of Ogun State*. The Journal of International Social Research, 4.
- Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.
- Rozaliam, Nur Avni, Hamida Nayati Utami & Ika Ruhana (2015). *Universitas Brawijaya Malang Indonesia, tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang*.
- Rajeswari Devadass (2011). *Employees Motivation in Organizations: An integrative literature Review*. International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR Vol. 10, IACSIT Press, Singapore.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. pp: 824.
- Rashid, Dhammavisarada Drs. Teja S.M (1997). *Sila dan Vinaya*, Jakarta: Buddhis BODHI: p. 9.
- Rukhayati (2018). *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu Indonesia, tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*.
- Siswanto, Bejo (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru, p.291.
- Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara. p.138.
- S.P. Robbins (2003). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, p. 53.
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter (2012). *Management 11th edition*. (New Jersey: Pearson), p. 492.
- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditam, p.29.
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Widya, R. Surya (2001). *Dhammapada*, Jakarta: Yayasan Abdi Dhamma Indonesia.
- Yenny (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Imanuel Palu*, e Jurnal Katalogis: Volume 6 Nomor 2 Februari, hlm 98-105