

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali

L.Suniati, Muljadi

Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Nalanda Jakarta

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of situational leadership on the performance of Buddhist Sunday School Teachers in Bali, to examine the effect of organizational culture on the performance of Buddhist Sunday School Teachers in Bali and to examine the effect of situational leadership and organizational culture together on the performance of Buddhist Sunday School Teachers in Bali. The type of research used is quantitative approach. The sample used was 60 respondents with data collection techniques carried out by closed questionnaires. The results of multiple linear regression showed that the situational leadership variable had a significant effect on teacher performance with a correlation coefficient value (r_{y1}) = 0.78, $t_{\text{value}} 9.59 > t_{\text{table}} 1.67$ significance (α) 0.05. Organizational culture variable has a significant effect on teacher performance with coefficient value (r_{y2}) = 0.82, $t_{\text{value}} 11.10 > t_{\text{table}} 1.67$ significance (α) 0.05. Situational leadership and organizational culture variables together on teacher performance with correlation coefficient value (r_{y12}) = 0.87, $t_{\text{value}} 13.65 > t_{\text{table}} 1.67$ significance (α) = 0.05. This means that there is a significant influence between the variables of Situational Leadership and Organizational Culture which simultaneously affects the performance of Buddhist Sunday School teachers in Bali.

Key words : *Situational Leadership, Organizational Culture and Teacher Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali, untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali, dan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner atau angket tertutup. Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel Kepemimpinan Situasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien korelasi (r_{y1}) = 0.78, $t_{\text{hitung}} 9.59 > t_{\text{tabel}} 1.67$ signifikansi (α) 0.05. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien (r_{y2}) = 0.82, $t_{\text{hitung}} 11.10 > t_{\text{tabel}} 1.67$ signifikansi (α) 0.05. Variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien korelasi (r_{y12}) = 0.87, $t_{\text{hitung}} 13.65 > t_{\text{tabel}} 1.67$ signifikansi (α) = 0.05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali.

Kata kunci : Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru.

Riwayat Artikel : Diterima: November 2021

Disetujui: November 2021

Alamat Korespondensi:

L. Suniati,

Magister Pendidikan Keagamaan Buddha

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda Jakarta

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

E-mail: suniluh57@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan sangat dibutuhkan oleh setiap individu untuk mengubah pola pikir menjadi lebih maju dan kreatif untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Pendidikan membentuk manusia untuk disiplin, pantang menyerah, menghargai orang lain, berakhlak mulia, serta menjadi individu yang mandiri. Pendidikan keagamaan Buddha diselenggarakan oleh masyarakat pada jalur pendidikan nonformal dalam bentuk program Sekolah Minggu Buddha, Pabbajja Samanera, dan bentuk lain yang sejenis. Sekolah Minggu Buddha merupakan kegiatan belajar mengajar nonformal yang dilaksanakan di Vihara atau Cetiya setiap hari Minggu secara rutin. Sekolah Minggu Buddha bertujuan untuk menanamkan saddha/sraddha dan bhakti

peserta didik dalam rangka meningkatkan keimanan umat Buddha secara berkesinambungan. Sekolah Minggu Buddha diselenggarakan secara berjenjang atau tidak berjenjang. Guru harus mampu memahami apa yang dibutuhkan siswa dalam belajar sehingga guru mengetahui kekurangan dan kelemahan siswa dalam proses pembelajaran. Keberhasilan guru dalam kegiatan belajar mengajar ditentukan oleh Kinerja Guru sebagai tenaga pendidik. Jika Kinerja Guru baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, sehingga berdampak secara signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sebuah instansi pendidikan.

Kepemimpinan Situasional fokus pada suatu situasi terkait dengan pengikut atau bawahannya yang menunjukkan matang tidaknya sebuah tanggung jawabnya, dan disinilah peran dari pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sesuai dengan tingkat kematangan bawahannya masing-masing. Kepemimpinan Situasional kepala sekolah yang efektif dapat diartikan pemimpin dapat meningkatkan Kinerja Gurunya dalam mencapai tujuan tertentu. Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin adalah membimbing anggota seperti, membimbing guru, membimbing karyawan, membimbing peserta didik, mengembangkan staf dan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, kepala sekolah harus menyadari bahwa pentingnya Kinerja Guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Budaya Organisasi merupakan strategi efektif bagi organisasi dalam mendorong Kinerja Guru. Dalam mewujudkan Budaya Organisasi yang cocok dalam sebuah organisasi, diperlukan dukungan dan partisipasi dari semua komponen dalam organisasi tersebut. Budaya Organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dari kepala sekolah sehingga memotivasi untuk menghasilkan Kinerja Guru yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan nantinya dapat memotivasi guru dan seluruh anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. 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. Dalam pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, peneliti menemukan bahwa Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Bali itu masih rendah. Untuk menguatkan data sementara, peneliti melakukan survey pendahuluan terhadap 30 orang guru SMB dari 3 Kabupaten di Provinsi Bali yaitu Kabupaten Buleleng, Kabupaten Bangli dan Kabupaten Jembrana. Dari survey tersebut didapat hasil dan informasi adanya permasalahan kecenderungan masih kurang optimalnya Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator data yang memiliki nilai yang masih belum optimal yang menyatakan yaitu:

1. Terdapat 60,0% Guru Yang Masih Bermasalah Dalam Dimensi Motivasi, Khususnya Dalam rangka dorongan untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Terdapat 61,7% Guru Yang Masih Bermasalah Dalam Dimensi Kualitas, Khususnya Dalam membuat program tahunan.
3. Terdapat 65,0% Guru Yang Masih Bermasalah Dalam Dimensi Kuantitas, Khususnya Dalam menggunakan alat peraga.
4. Terdapat 66,1% Guru Yang Masih Bermasalah Dalam Dimensi Efektifitas, Khususnya Dalam melaksanakan kegiatan tiap hari dengan disiplin.
5. Terdapat 58,3% Guru Yang Masih Bermasalah Dalam Dimensi Efisien, Khususnya Dalam bekerja dengan mengoptimalkan fasilitas yang tersedia.

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

1. Kurang optimalnya Kepemimpinan Situasional disebabkan karena memberi arahan sangat kurang, perilaku mendukung sangat kurang, berorientasi pada tugas sangat kurang, hubungan pemimpin-anggota sangat kurang, gaya konsultasi sangat kurang.
2. Kurang optimalnya Budaya Organisasi disebabkan oleh kepercayaan sangat kurang, kepemimpinan beradaptasi sangat kurang, keagresifan sangat kurang, inovasi dan pengambilan resiko sangat kurang dan dukungan dari manajemen sangat kurang.
3. Kurang optimalnya Kinerja Guru disebabkan oleh menurunnya motivasi, menurunnya kuantitas, ketepatan waktu sangat kurang, efisiensi sangat kurang dan efektivitas sangat kurang.

Pembaharuan yang didapatkan pada penelitian ini adalah munculnya sintesis baru dan definisi pada setiap variabel Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru. Munculnya solusi baru pada variabel Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru. Munculnya daya upaya dalam meningkatkan

variabel Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru. Munculnya sintesis baru, indikator setiap variabel Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan 3 (tiga) Variabel yaitu Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru. Sampel yang digunakan berjumlah 60 guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. Penelitian dilaksanakan dalam waktu 6 (enam) bulan, terhitung sejak disetujuinya Instrumen Penelitian, yaitu bulan Maret 2021 sampai dengan bulan 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: Kepemimpinan Situasional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja 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)	115	113	109
Nilai Tengah (Median)	118	114	110
Modus (Mode)	133	95	119
Simpangan Baku (Stand Deviation)	16	16	16
Varian Sample (Sample Variance)	271	253	252
Rentang (Range)	64	62	57
Skor Terkecil (Minimum)	81	78	78
Skor Terbesar (Maximum)	145	140	135
Jumlah (Sum)	6906	6774	6531
Banyaknya Responden (Count)	60	60	60
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 (YX_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 Liliefors

No.	Galat	L_0	L_t		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05; n = 60)$	$(\alpha = 0.01; n = 60)$	
1	Y-X1	0.033	0.114	0.133	Normal
2	Y-X2	0.083	0.114	0.133	Normal

Syarat Normal: $L_0 < L_t$

Tabel 3: Uji Homogenitas Kinerja Guru atas Kepemimpinan Situasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2)

Pengelompokan	L_t		Kesimpulan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Y atas X1	1.077	1.539	Homogen
Y atas X2	1.01	1.539	Homogen

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

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama yang diuji adalah $H_1: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y). Hubungan fungsional antara Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 13.211 + 0.821X_1$. Dalam menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan Kinerja 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 Situasional dengan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Total	60	725759	12095.98				
Koefisien (a)	1	710899.35	710899.35				Signifikan
Regresi (bja)	1	12062.92	12062.92	250.169	4.0068	0.004	
Sisa	58	2796.73	48.219				
Tuna Cocok	42	1892.15	45.05	0.796	2.144	0.528	Linier
Galat	16	904.58	56.536				

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

Tabel 5: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi X_1 - Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			($\alpha = 0.05$)	($\alpha = 0.01$)	
0,78	58	9.59	1.67	2.39	Signifikan

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

Hipotesis kedua yang diuji adalah $H_1: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y). Hubungan fungsional antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.897 + 0.919X_2$. Dalam menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja 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 Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi dan Uji Kelinearan Regresi X_2 - Y

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Total	60	725759	12095.98				
Koefisien (a)	1	710899.35	710899.35				Signifikan
Regresi (bja)	1	12916.15	12916.15	87.028	4.0068	0.004	
Sisa	58	1943.50	33.508				
Tuna Cocok	37	1177.67	31.829	0.873	1.9758	0.5409	Linier
Galat	21	765.83	36.46				

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

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi X2-Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05)$	$(\alpha = 0.01)$	
0,82	58	11.10	1.67	2.39	Signifikan

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

Hipotesis ketiga yang diuji adalah $H_0: \rho_{y-1.2} > 0$; yang artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y). Hubungan fungsional antara Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) dapat disajikan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 17.108 + 0,821X_1 + 0,919X_2$. Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan antara Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (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 $F_{hitung} = 87.028$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 0.3030$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 0.4687$. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) adalah sangat signifikan. Sedangkan hasil perhitungan regresi ganda variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi secara bersama sama dengan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Regresi	2	8956.85	4478.43	27.028	4.0068	0.004	Signifikan
Galat	58	12243.45	211.09				
Total	60						

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

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Kepemimpinan Situasional dan variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi X_1 dan X_2 -Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$(\alpha = 0.05)$	$(\alpha = 0.01)$	
0,87	58	13.45	1.67	2.39	Signifikan

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

Peningkatan variabel Kinerja Guru dimaksud dilakukan terhadap semua indikator-indikator Kinerja Guru, karena capaian indikator Kinerja 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 Kinerja Guru yang perlu diperbaiki dengan urutan prioritas sebagai berikut: 1) Motivasi, 2) Kuantitas, 3) Kualitas, 4) Efektivitas, dan 5) Efisiensi. Implikasinya adalah Kinerja Guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi. Untuk meningkatkan Kinerja Guru, perlu dilakukan pembobotan dari masing-masing indikator dari variabel yang diteliti dan melihat rerata dari setiap indikator pada masing-masing variabel. Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja Guru, dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru pada koefisien korelasi $r_{y_1} = 0.78$, $r_{y_2} = 0.82$, $r_{y_{1.2}} = 0.87$. Ini berarti bahwa dengan meningkatkan kualitas Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi yang kondusif dapat meningkatkan Kinerja Guru. Berdasarkan tabel 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 Guru terbentuk hasil dari bekerjanya fungsi Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. Pengaruh Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 13.21 + 0.82X_1$. Berdasarkan uji signifikansi variabel Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai F_{hitung} 250.169 dengan signifikansi, sehingga variabel Kepemimpinan Situasional secara signifikan memberi pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha adalah signifikan, dengan persamaan regresi $Y = 13.21 + 0.82X_1$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Kepemimpinan Situasional akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha sebesar 2.31 unit pada konstanta 9.71. Adapun besarnya varian Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha yang ditentukan Kepemimpinan Situasional adalah 61.34%. Hal ini berarti Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha mendapat pengaruh Kepemimpinan Situasional 61.34% sedangkan sisanya 38.66% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Kepemimpinan Situasional. Kekuatan pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru dinyatakan dalam koefisien regresi linear (r) 0.78 dengan $\alpha = 0.05$. artinya bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Situasional akan meningkatkan Kinerja Guru. Semakin tinggi Kepemimpinan Situasional diprediksikan semakin tinggi pula taraf Kinerja Guru. Dengan demikian sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Situasional maka semakin rendah Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 3.90 + 0.92X_2$. Berdasarkan uji signifikansi variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 87.028 dengan signifikansi, sehingga variabel Budaya Organisasi secara signifikan memberi pengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha adalah signifikan, dengan persamaan regresi yaitu: $Y = 3.90 + 0.92X_2$. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Guru sebesar 2.40 unit pada konstanta 6.89. Adapun besarnya varian Kinerja Guru yang ditentukan Budaya Organisasi adalah 68.00%. Hal ini berarti Kinerja Guru mendapat pengaruh Budaya Organisasi 68.00% sedangkan sisanya 32.00% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Budaya Organisasi. Kekuatan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dinyatakan dalam koefisien regresi linear (r) 0.88 dengan $\alpha = 0.05$. artinya bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Guru. Semakin tinggi Budaya Organisasi diprediksikan semakin tinggi pula taraf Kinerja Guru. Dengan demikian sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin rendah Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dapat diterima kebenarannya. Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali. Hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 17.11 + 0.82X_1 + 0.92X_2$. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi yang positif.
2. Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru adalah Budaya Organisasi. Kemudian diikuti dengan variabel Kepemimpinan Situasional. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu Kepemimpinan Situasional sebesar 0.78, Budaya Organisasi sebesar 0.82 sehingga variabel Budaya Organisasi yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu 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 F test didapat Fhitung 27.028 lebih besar dari Ftabel, karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Bali dapat diterima kebenarannya. Dengan hasil persamaan regresi $Y = 17,11 + 0,82X_1 + 0,92X_2$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor pada Kepemimpinan Situasional dan satu skor Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan skor Kinerja Guru sebesar 2,42 unit pada konstanta 6,47. Adapun besarnya variabel Kinerja Guru yang ditentukan Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi adalah 75,73 %. Hal ini berarti 75,73 % Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha mendapat pengaruh dari Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 24,27% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha dapat diterima kebenarannya.

SIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Situasional dengan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin tinggi Kepemimpinan Situasional maka semakin tinggi Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Situasional yang merupakan kepemimpinan yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, menciptakan persepsi anggota organisasi secara individual atau kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi merupakan perilaku sikap pemimpin yang bisa menciptakan kondisi untuk mempengaruhi pengikut mencapai visi dan misi serta tujuan bersama, dimana terjadi rasa saling memotivasi antara pemimpin dan pengikut, sehingga pemimpin bisa merubah pengikut menjadi lebih baik dan tercipta rasa kepercayaan dari pengikut kepada pemimpin, mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Provinsi Bali.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1 (1), 133–142.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Blanchard, Ken. (2008). "Situational Leadership Adapt Your Style to Their Development Level", *Leadership Excellence*. Vol 25, no. 5. P.19.
- Burhanudin. (2007). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara. hal. 1. 5, hal. 2.15.

- Colquit et al. (2009). *Organizational Behavior, improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Grow_Hill Irwin. P. 38-42,52-57.
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media. Hal. 198.16.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia. hal. 120.
- Fuad, Ihsan. (2010). *Dasar-dasar Kependidikan; Komponen Mkd. Jakarta: 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.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey dan Blanchard dalam buku Miftah Thoah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal. 65. <https://doi.org/10.21093/Di.V19i2.1586>.
- Kaharuddin, Pandit Jinaratana. (2004). *Kamus Umum Buddha Dhamma (Pāli – Sansekerta – Indonesia)*. Jakarta: Tri Sattva Buddhist Center.
- Kreitner and Kiniki. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. P. 459.
- Kusumawati, Ratna. (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.
- L. Daft, Richard. (2008). *Leadership Experience*. Mason, OH: Thompson Higher Education. pp. 71-72.
- Lubis, S.M., dan Huseini, Martani. (1987). *Teori Organisasi: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill. 2011. p. 72.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hal. 67.
- Mangkuprawira, Syafril dan Vitayala, Aida. (2008). *Kinerja Guru profesional*. Bandung: PT. Rosdakarya. hal. 43.
- Martinus, Surawan. (2008). *Kamus Kata Serapan*. Jakarta: Gramedia.
- Mathis, L. Robert and Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management*. Tenth. Edition. South Western: By homson Collection. hal. 378.
- Mujiyanto, Dwi Yuwono Puji Sugiharto, Suwito Eko Pranomo, I Made Sudana. *Sekolah Tinggi Negeri Raden Wijaya*. (2020). *Influence of reward, Leadership, and organizational, Culture to lecture performance of Indonesia Buddhis Religious College*.
- Muljadi, Hadhienata S, Adhie E Yusuf, Universitas Pakuan Bogor Indonesia. (2019). *Teacher Performace Improvement 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*.
- Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.....*hlm. 91-9214.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal. 227.17.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press). Hal 263.
- Nata, Abudin. (2010). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Olusola O. (2011). Hal:570-577
- Penyusun, Tim. 2008. *Majjhima Nikaya kitab Suci Agama Buddha*. Klaten: Wisma Sambodhi.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2014. (2014). *Pendidikan Keagamaan Buddha*. Kementerian Agama RI. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007. (2007). *Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan*. Presiden RI. Jakarta.
- Pfister, Jan A. (2008). *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control*. Heidelberg: Springer: From Practice to Theory. P203.
- R.L. Mathis & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. hal. 68.16.
- Robbins dalam Moh. Pabundu Tika H. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumo Aksara.
- Robbins, P. Stephen dan A. Judge, Timothy. (2013). *Organizational Behavior*, 15th ed. USA: Prentice Hall. p. 376.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. 10th Edition New Jersey: Prentice Hall Pearson Education. P. 525.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- S. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Saleh, A Muwafik. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Admit.

- Sekretariat Negara RI. (2007). Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. hal. 2.
- Siagian, Sondang P. (1994). Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi. Jakarta: CV. Haji Mas Agung. (1994). hal. 129.
- Siswanto. (1989). Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang P Siagian. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stiawan, I. (2008). Inovasi Kerja Guru Bersertifikat Pendidik Dalam Pembelajaran Di Sma. Inovasi Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik 481, 1.
- Sudjana, Dr. Nana. (2001). Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung Sinar.
- Sugiono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D). Indonesia: Ikapi.
- Surya, Mohamad. (2004). Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Pustaka Bany Quraisy. hal. 10.20.
- Suyatna, Agus. (2017). Uji Statistik Bebasuan Spss Untuk Penelitian Pendidikan. Media Akademi.
- Tannenbaum, R. dan Schmidt, W.H. (1973). How to choose leadership pattern. Harvard Business Review May.
- Undang-Undang No. 18 Tahun 2002. (2002). Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, M. U. (2005). Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Vidhurdhambhorn, Bhikkhu. (1997). Kitab Suci Dhammapada, Jakarta Pusat: Yayasan Dhammadipa Arama.
- Wahjosumidjo. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada. Hal 74.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba empat. hal. 129.

