

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se-DKI Jakarta

Riyadi

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda

ABSTRACT

Educational institutions or schools are complex institutions. Teachers are educators who have a direct relationship with their students and therefore play a very large and important role in teaching and learning activities. Therefore, to produce quality students, teachers must have good performance. The performance of Buddhist Sunday School teachers can be declared successful if they have achieved the work target. Factors that can have an impact on the performance of Buddhist teachers include: how to practice organizational culture, teacher discipline when carrying out their duties, and the results achieved by teachers in carrying out their roles.

Key words : *Organizational culture, work discipline, and teacher performance*

ABSTRAK

Lembaga pendidikan atau sekolah adalah institusi yang kompleks. Guru adalah pendidik yang memiliki hubungan langsung dengan siswanya dan oleh karena itu memegang peranan yang sangat besar dan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, untuk menghasilkan siswa yang berkualitas, guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dapat dinyatakan berhasil apabila telah mencapai target kerja. Faktor-faktor yang dapat memberikan dampak pada kinerja guru Buddha antara lain: cara mempraktikkan budaya organisasi, kedisiplinan guru saat melaksanakan tugasnya, dan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan perannya.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

Riwayat Artikel : Diterima: 28-Oktober-2022 Disetujui: 30-Oktober-2022

Alamat Korespondensi:

Riyadi,
Pendidikan Keagamaan Buddha Program Pascasarjana
Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda
Jakarta
Riyadi2606@gmail.com

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di sekolah tidak berkembang dengan sendiri, tetapi perlu melalui beberapa langkah perbaikan, baik dari segi manajemen maupun kompetensi pendidik dan pengajarannya. Dalam dunia pendidikan, guru adalah pendidik yang memiliki hubungan langsung dengan siswanya dan oleh karena itu memegang peranan yang sangat besar dan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Guru harus memberikan pelayanan yang dapat memenuhi dan mewujudkan harapan dan aspirasi masyarakat umum, yang mempercayai semua pemangku kepentingan, terutama sekolah dan guru, untuk memajukan siswanya.

Kompetensi guru merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan pendidikan, karena pencapaian mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dapat dinyatakan berhasil apabila telah mencapai target kerja yang telah ditentukan terutama program pengajar. Faktor-faktor yang dapat memberikan dampak pada kinerja guru Buddha ada beberapa variasi, antara lain cara kepala sekolah memimpin, cara mempraktikkan budaya organisasi, kedisiplinan guru saat melaksanakan tugasnya, dan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan perannya beragam. Penulis membahas tentang budaya organisasi sekolah yang diduga mempengaruhi kinerja guru Buddha..

Budaya organisasi yang melekat pada lembaga sekolah, yang merupakan sekumpulan sistem nilai dan norma yang menjadi acuan bagi perilaku setiap anggota organisasi, dimana sistem nilai tersebut diciptakan, diakui, disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi sekolah, dan dijadikan pedoman berpikir, bertindak serta melakukan interaksi di antaranya seperti: sekolah memberikan nilai-nilai terpenting untuk dipahami bersama dalam hal mengumumkan, menetapkan, memutuskan kebebasan guru untuk menyampaikan bahan ajar dalam proses belajar, sekolah membentuk norma-norma standar dalam bekerja dalam hal menyusun anggaran, menyelenggarakan profesi guru, membentuk tim kerja dalam upaya merealisasikan sasaran kerja dalam program sekolah. Budaya organisasi sekolah pada dasarnya muncul di antara individu-individu yang tepat akan perannya dan fungsinya masing-masing untuk memperoleh tujuan bersama.

Faktor lain diduga dapat memberikan dampak kinerja guru adalah kedisiplinan. Disiplin kerja menunjukkan suatu Sikap hormat pegawai pada peraturan yang ada. Disiplin kerja dalam penelitian ini diatur dengan wujud aturan yang membeikan jamaninan terhadap kedisiplinan dan melindungi keamanan pegawai secara sistematis untuk mencegah terjadinya perilaku negatif yang dapat memberikan sanksi bagi perilaku kasar. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana seseorang mampu mengikuti aturan yang ditetapkan di tempat kerja. . Disiplin adalah kepedulian dan kesanggupan individu untuk mengikuti segala norma sosial dan aturan organisasi yang telah di jalankan. Kurangnya disiplin dari pihak guru saat menjalankan tugasnya. Keterlambatan ke sekolah, ketidakpedulian terhadap siswa menyebabkan rendahnya kualitas siswa, dan pendidikan terbatas pada penyelesaian tugas.

Kinerja guru adalah faktor utama yang berkaitan dengan pencapaian visi dan misi pendidikan, yaitu pengembangan sumber daya manusia yang bermutu baik dalam ilmu pengetahuan, pengalaman ataupun karakter. Ketika kinerja guru buruk, proses mengajar menjadi kurang optimal, begitu pula proses belajar mengajar. Akibatnya, siswa tidak belajar secara maksimal, yang pada akhirnya berujung pada lulusan yang kurang optimal. pertama. Rendahnya kinerja kerja guru Sekolah Minggu Buddha dapat diketahui berdasarkan pengamatan di lapangan. Untuk memperkuat data awal, peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 30 guru Sekolah Minggu Buddha di provinsi Jakarta pada tanggal 1–3 April 2022 guru yang bersangkutan dinilai oleh kepala sekolah, Informasi hasil yang diperoleh dan adanya permasalahan pada kecenderungan guru Buddha berprestasi rendah. Hal ini terlihat pada beberapa indikator data dengan nilai yang rendah, yang dinyatakan sebagai berikut:

1. Terdapat 50% guru Sekolah Minggu Buddha yang masih terdapat masalah pada dimensi *Kuantitas*, spesifiknya dalam guru mempraktikkan metode demonstrasi yang membantu siswa membiasakan diri dengan materi pembelajaran dan memungkinkan guru menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar untuk pembelajaran kontekstual.
2. Terdapat 70% guru Sekolah Minggu Buddha yang masih bermasalah dalam dimensi *Kualitas*, secara kualitatif terutama dalam penyusunan agenda tahunan sebelum pelaksanaan kegiatan pendidikan saat setiap tahun ajaran baru dan dalam penyusunan rancangan kegiatan pembelajaran yang tepat;
3. Terdapat 65,00% guru Sekolah Minggu Buddha yang masih bermasalah dalam dimensi *Ketepatan* waktu, spesifiknya menyelesaikan pembelajaran terlebih dahulu lali keluar kelas sesuai jadwal kelas dan sesuai jadwal waktu yang tersedia.
4. Terdapat 63,34% guru Sekolah Minggu Buddha yang terdapat masalah pada dimensi *Efektifitas*, spesifiknya saat melakukan tugasnya setiap hari dengan disiplin dan Seluruh Guru mengikuti apel pagi setiap hari.
5. Terdapat 65,00% guru Sekolah Minggu Buddha yang masih bermasalah dalam dimensi efisiensi terutama di tempat kerja, dengan mengoptimalkan fasilitas yang tersedia dan meningkatkan pembelajaran dengan menggunakan semua media yang tersedia di sekolah.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja guru Sekolah Minggu Buddha bagi kemajuan sekolah-sekolah di Propinsi Banten dan peningkatan sumber daya manusia, maka penelitian ini mengkaji tentang kinerja guru Sekolah Minggu Buddha khususnya Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Jakarta, prestasi guru-guru Sekolah Minggu Buddha ini dapat dilihat dari cara mereka mendemonstrasikan kiprahnya di bidang pendidikan. Berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Jakarta masih kurang optimal, sehingga perlu peningkatan waktu yang dihabiskan untuk kewajiban pendidikannya, penggunaan akal

dalam mengajar, dan ketepatan penggunaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya budaya organisasi.
2. Masih belum optimalnya disiplin kerja.
3. Masih belum optimalnya kinerja guru.
4. Masih belum optimalnya peran kepala sekolah dalam memimpin
5. Masih belum optimalnya hasil kinerja yang dicapai guru Sekolah Minggu Buddha.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, sehingga secara spesifiknya dapat dirumuskan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini dibatasi pada variabel-variabel yang diduga mempunyai hubungan timbal balik dengan kinerja guru sebagai variabel terikat, dalam hal ini variabel budaya organisasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Lingkup penelitian ini adalah guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Se-DKI Jakarta. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada populasi berjumlah 100 guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada Identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha?
2. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru agama Buddha?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji bagaimana kinerja guru agama Buddha dapat ditingkatkan dengan cara meneliti hubungan antara budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru agama Buddha.

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru agama Buddha.

TINJAUAN TEORETIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kinerja Guru

Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002: 105), kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai atau sikap nyata yang ditunjukkan sesuai dengan tugasnya pada suatu organisasi. Faktor yang memberi dampak pada kinerja adalah tugas yang dilakukan, perilaku aktual individu dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan, dan peran dalam organisasi. kinerja adalah pencapaian seseorang yang merupakan hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan (waktu) sesuai dengan tujuan organisasi”.

Richard L. Daft, (2010:8,23) kinerja adalah usaha agar dapat mencapai visi dan misi dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan disesuaikan dengan tugas masing-masing. Olusola O (2011:570-577) dalam penelitiannya menerangkan, kinerja adalah kerja seorang pegawai untuk mencapai visi dan

misi organisasi. Hasil kerja pegawai merupakan indikator kuantitatif dan kualitatif dari aktivitas kerja, pelaksanaan kewajiban kerja dan pencapaian tujuan kerja. Dimensi/indikator yang digunakan pada variabel kinerja diatas adalah : kuantitas (berapa unit yang dihasilkan per satuan waktu), kualitas (seberapa baik atau seberapa lengkap hasil kerja), ketepatan pekerjaan (sesuai dengan SOP dan sasaran yang ditetapkan), efektifitas (taraf pencapaian tujuan) dan efisiensi (penggunaan input seminimal mungkin untuk mencapai tujuan).

Orang bijak memandang suatu kekurangan sebagaimana apa adanya. Bila ia mengetahui suatu kekurangan sebagaimana apa adanya, ia berusaha untuk memperbaikinya. Sedangkan bila ada orang lain yang mengakui kekurangannya, orang bijaksana akan memaafkannya (*Anguttara Nikaya*, I: 103). Ia yang telah memotong semua belenggu, tidak lagi gemetar, yang bebas dan telah menghentikan semua ikatan, maka ia disebut seorang 'brahmana' (*Dhammapada*, Syair 397). Empat keadaan agar dapat menuju pembebasan pikiran yang tidak memberikan penderitaan maupun tidak mengenakan (*Majjhima Sutta Mahāvedalla Sutta*:632). Janganlah berbuat jahat perbanyaklah perbuatan baik. Sucikan hati dan pikiran. Inilah inti ajaran semua Buddha (*Dhammapada XIV*,183). Bermimpilah sebaik mungkin dan selesaikan tugas. Didukung oleh upaya yang mantap, kita akan terus maju, aman, dan tidak menderita lagi (*Samyuta Nikaya*. I:172 – 173).

B. Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins. sikap organisasi. edisi kesepuluh. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia (2006:721), budaya organisasi adalah metode memaknai secara bersama yang menjadi kepercayaan setiap anggota yang dapat memberikan penilaian terhadap organisasi yang diikutinya. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah budaya organisasi yang tampak (simbol, bahasa, lambang, dongeng), nilai-nilai yang dikonstruksikan, asumsi-asumsi umum yang disepakati anggota organisasi.

Mc Shane & Von Glinow (2015: 398-401) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan pendapat bersama pada satu organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat dicirikan oleh hampir semua manajer yang cenderung berbagi nilai dan cara yang sama dalam menjalankan bisnis untuk organisasi. Budaya yang luwes berawal dari pemikiran nalar bahwa budayalah yang dapat menyumbang organisasi untuk menduga dan menyesuaikan diri dengan perubahan iklim lingkungan yang dikaitkan dengan kinerja jangka panjang yang baik.

Kreitner dan Kinicki (2007:102) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah rancangan pendapat dan keyakinan mendasar yang diikuti oleh individu organisasi sebagai capaian dari prosedur belajar, beradaptasi dengan masalah dari luar, dan memadukan masalah dari dalam. Pendapat yang disampaikan oleh setiap individu dapat dijadikan ide dan gagasan untuk dapat mengembangkan sebuah organisasi, tentunya perlu adanya selektif dalam memilih pendapat. Budaya organisasi adalah rancangan yang menjadi landasan nilai-nilai bersama dan pendapat yang mendisiplinkan pegawainya dalam sebuah organisasi memikirkan dan melakukan sesuatu atas dasar masalah dan kesempatan.

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai dan norma yang menjadi acuan bagi perilaku setiap anggota organisasi. Dimana sistem nilai tersebut diciptakan, diakui, disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman berpikir, bertindak dan melakukan interaksi dengan dimensinya yaitu 1). Dimensi Nilai-Nilai dengan indikator : (a) Nilai-nilai terpenting yang dipahami bersama, (b). Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja, 2). Dimensi Pola Asumsi Dasar dengan indikator: (a) Hubungan dengan lingkungan, (b) Hubungan antar individu, (c) Pandangan tentang kemanusiaan, 3). Dimensi Pola Perilaku dengan indikator: (a) Metode dan teknologi yang digunakan dalam bekerja, (b) Pola-pola perilaku nyata.

Sebuah organisasi Buddhis berkembang menjadi visi dan misi Dharma ketika semua peserta mengintegrasikan diri mereka menjadi satu dan ada harmoni yang harmonis di dalam organisasi. Sang Buddha menjelaskan bahwa kesatuan adalah saling melindungi dan mencintai (*Samyuta Nikaya, Devata Samyuta*:75). Ajaran Buddha menolak cara-cara berorganisasi yang otoriter, dan sebaliknya mendorong cara-cara yang demokratis. Bila hanya seseorang yang mengambil keputusan, tiadalah ia berkenan (*Vinaya Pitaka, Suttavibhanga*: 115), sering mengadakan musyawarah dan persatuan akan membawa kemajuan (*anguttara Nikaya, Puggala sutta*:20). Barang siapa melakukan apa yang pantas, yang teguh tekadnya yang bekerja keras, ia akan memperoleh kekayaan (*Samyuta Nikaya*, 187). Suatu pekerjaan yang dilaksanakan tanpa sungguh-sungguh, peraturan yang tidak ditaati, kehidupan suci yang tidak dijalankan dengan sepenuh hati, tiadalah akan membuahkan hasil yang besar (*Dhammapadha*, 312). Orang yang dapat diperaya dan memperayai orang lain, sekaligus pintar karena memiliki ketrampilan, akan maju usahanya (*Anguttara Nikaya*, I:116).

C. Disiplin Kerja

Gary Dessler.(2008: 519-521) disiplin kerja adalah usaha dalam wujud regulasi untuk terjaminnya kedisiplinan dan keamanan kerja pegawai. Sutrisno (2013:86) mengemukakan disiplin adalah perilaku dan kesediaan setiap individu agar mengikuti dan mematuhi norma sosial setiap aturan yang telah berlaku. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah aturan kerja dan disiplin perilaku, komunikasi aturan disiplin kepada karyawan, evaluasi perilaku karyawan berdasarkan aturan disiplin, metode dan langkah-langkah untuk menerapkan sanksi dan kritikan dengan apa yang dilanggar.

Menurut Eric (2012:10), disiplin kerja merupakan salah satu syarat karyawan untuk memenuhi standar kinerja dan perilaku, termasuk menjaga kehadiran karyawan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan dengan instruksi kerja, aturan keselamatan, dan menerima tugas pekerjaan sesuai aturan organisasi. Kesadaran dalam menjalankan kedisiplinan karyawan semata mata untuk keselamatan kerja dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Sinungan (2009:145) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah yang terjadi pada tindakan atau tindakan individu, dalam kelompok masyarakat berbentuk ketaatan atau kedisiplinan pada peraturan yang telah ditetapkan atau etika, budaya, dan aturan yang ditetapkan dalam suatu kelompok untuk mencapai visi dan misi organisasi. Maksudnya siapapun orangnya bahwa seseorang dalam suatu organisasi harus mentaati semua peraturan baik dari organisasi sendiri maupun peraturan yang berlaku di masyarakat. Penegakan peraturan kerja saberpenerapan pneting ahar tidak terjadi ketidakhadiran pegawai, dan dengan adanya sistem ini diharapkan akan memacu kinerja pegawai.

J.M. Ivancevich. (2010: 520-521), disiplin kerja adalah usaha agar tidak terjadi perilaku yang kurang tepat atau baik dan menjalankan sanksi terhadap tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah aturan kerja dan disiplin perilaku, komunikasi aturan disiplin kepada karyawan, evaluasi perilaku karyawan berdasarkan aturan disiplin, metode dan langkah-langkah untuk menerapkan sanksi dan kritikan dengan apa yang dilanggar.

Disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah upaya-upaya dalam bentuk aturan-aturan, menjamin ketertiban dan perlindungan keselamatan kerja secara sistimatis upaya mencegah munculnya perilaku negatif yang dapat menerapkan hukuman bagi perilaku yang melanggar. Indikator yang dapat diukur melalui 1) Dimensi peraturan organisasi, dengan indikator : a) Ketentuan-ketentuan yang menumbuhkan kesadaran karyawan untuk bekerja tertib dan mengutamakan keselamatan. b) Aturan aturan yang menetapkan teguran dan sanksi atas perilaku bekerja yang tidak dikehendaki organisasi. 2) Dimensi Pelaksanaan dan Pengawasan terhadap Peraturan, dengan indikator: a). Penilaian (*assessment*) terhadap perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan disiplin. b). Sistem dan prosedur penerapan teguran dan sanksi atas pelanggaran disiplin. 3) Dimensi ketaatan/kepatuhan anggota organisasi, dengan indikator: a). Penetapan sanksi bagi pelanggaran perilaku karyawan. b). Prosedur untuk pemberian penguatan (kepada perilaku-prilaku yang mengalami perubahan akibat teguran/sanksi pendisiplinan.

Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya yang menjadi dambaan. Ditunjang daya upaya yang tekun, selalu menjadi lebih maju, aman, tiada lagi penderitaan (Samyuta Nikaya, Sagatha Vagga:172-173). Peraturan ditetapkan antara lain untuk mengendalikan kelakuan anggota, menjaga kelangsungan hidup organisasi dan menjamin penapaian tujuan (*Anggutara Nikaya, V:70*). Melakukan pekerjaan apapun selain keyakinan, diperlukan adanya usaha yang penuh semangat, kesadaran dalam arti ingatan yang penuh perhatian, konsentrasi atau semadi dan kebijaksanaan. Kita menamakannya dengan lima kekuatan (*Anggutara Nikaya, Kandha Vagga: 10*). Peraturan ditetapkan antara lain untuk mengendalikan kelakuan anggota, menjaga kelangsungan hidup organisasi dan menjamin penapaian tujuan (*Anggutara Nikaya, V:70*).

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Pada Penelitian dengan judul 2018 *Teacher Performace Improvement through Development of Organization Culture, Work Discipline and Job Satisfaction* yang dilakukan oleh Muljadi, Hadienata.S dan Adhie E Yusuf terhadap 622 orang guru di 30 Sekolah Menengah Atas (Sekolah Minggu Buddha) dengan 244 responden sebagai sample penelitian di Kota Se-DKI Jakarta, Banten di tahun 2018. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peningkatan kinerja guru melalui pengembangan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan

kinerja guru dengan koefisien korelasi (r_{y1}): 0.328 atau 32.8% , merupakan indikasi bahwa semakin kuat budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat. 2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (r_{y2}): 0.633 atau 63.3% , hal ini membuktikan peningkatan nilai kinerja guru dapat dilihat dari kedisiplinan kerja. 3) Terdapat adanya hubungan fungsional antara Disiplin Kerja terhadap kinerja guru dengan hasil (r_{y3}): 0.638 atau 63.8%.

Pada Penelitian 2010 dengan judul hubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan iklim organisasi dengan etos kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Langkat, kota Medan yang dilakukan oleh Aninda. M tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan iklim organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan etos kerja guru di MAN se-Kabupaten Langkat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Langkat yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 134 orang pada tahun 2009/2010. Pada uji hipotesis penelitian, diperoleh korelasi X1 dengan Y sebesar 0.263. Sehingga dapat dilihat bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional kepala madrasah, sehingga guru memiliki etos kerja yang semakin tinggi. Kedua, iklim organisasi madrasah berhubungan positif dan signifikan dengan etos kerja guru. Pada uji hipotesis penelitian, diperoleh korelasi X2 dengan Y sebesar 0.247. Ketiga, kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan iklim organisasi madrasah secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan etos kerja guru. Pada uji hipotesis penelitian, diperoleh korelasi X1 dan X2 secara bersama-sama dengan Y sebesar 0.353. Dari hasil tersebut disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah, sekolah perlu membentuk peningkatan nilai iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama sama dengan baik.

Pada penelitian 2017 dengan judul *The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Job Performance* yang dilakukan oleh Kartini, Bedjo Sujanto, Mukneri Mukhtar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di Pondok Modern Tazakka, Batang-Jawa Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 guru yang dipilih secara acak. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial menggunakan analisis jalur. (1) iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur ($py1$) = 0,257 dan t -hitung 2,963 > t -tabel 1,684; (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur ($py2$) = 0,489 dan t -hitung 5,164 > t -tabel 1,684, (3) motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur ($py3$) = 0,261 dan t hitung 2,42 t -tabel 1,684, (4) iklim organisasi berpengaruh langsung positif ($p31$) = 0,391 dan t -hitung 3,990 > t tabel 1,684, dan (5) kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap pekerjaan. motivasi dengan koefisien jalur ($p32$) = 0,526 dan t hitung 5,376 > t tabel 1,684. Kesimpulannya adalah iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru.

E. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hubungan keduanya yaitu budaya organisasi yang dilakukannya kepala sekolah dapat memotivasi untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajarannya sehingga keterlibatan guru dalam aktivitas belajar mengajar yang lebih inovasi, dan berkembang lebih lanjut. Maka mengembangkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran dapat meningkatkan tolak ukur. Hal ini akan berdampak meningkatnya mutu pembelajaran. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas diduga terdapat hubungan positif budaya organisasi dengan kinerja guru.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Terdapat banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya adalah faktor disiplin kerja dari dalam diri seorang guru. Hasil kerja (kinerja) guru sangat tergantung pada tingkat disiplin kerja. Kinerja guru akan tinggi apabila guru memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, dan sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja menurun maka rendah juga kinerja guru. Dengan demikian diduga terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan, adat, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi yang dapat berpengaruh terhadap tingkah laku mereka dalam kegiatan sehari-hari dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin juga adalah jenis pembelajaran yang bertujuan untuk mengembangkan dan mengolah wawasan, perilaku, dan tingkah laku pegawai, yang menggunakan metode gotong royong untuk mengembangkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kapasitas pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Hasil kerja dapat terukur secara nyata, apakah tugas yang diberikan sering dilakukan, berhasil atau tidaknya dari suatu tugas yang diselesaikan berdasarkan standar yang ada. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas diperkirakan terdapat hubungan positif budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

F. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dari keempat variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan disiplin kerja dan kinerja guru disusun hipotesis sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru.
- Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.
- Terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi dengan kinerja guru.
- Terdapat pengaruh negatif antara disiplin kerja dengan kinerja guru.
- Terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi, disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan survei kausal dengan teknik korelasi. Data empiris yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (Y), alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yaitu berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi yang digunakan yaitu 100 guru Sekolah Minggu Buddha se-DKI Jakarta.



Gambar 1. Proses Penelitian Dengan Metode Kuantitatif

Tabel 1. Jumlah Populasi berdasarkan persebaran tiap Sekolah Minggu Buddha

No	Nama SMB	Populasi
1	SMB Vihara Hok Tek Tjeng Sin	22
2	SMB Vihara Tri Ratna	9
3	SMB Vihara Ratana Graha	8
4	SMB Vihara Saddhapala	22
5	SMB Vihara Ekayana	2
6	SMB Vihara Viriya Bala	5
7	SMB Vihara Prasadha Jinarakhita	7
8	SMB Vihara VTBS	3
9	SMB Vihara Jakarta Dhammacaka Jaya	22
	TOTAL	100

1. Uji Coba Instrumen

Instrumen sebagai alat ukur pengumpul data berkaitan dengan kualitas data harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas butir instrumen didasarkan atas uji korelasi *Product Moment Pearson*.

b. Uji Reliabilitas

Uji kedalaman (reliabilitas) instrumen dengan menggunakan korelasi *Alpha Cornbach*.

2. Instrumen Variabel

a. Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)

1) Definisi Konseptual

Kinerja adalah pencapaian seseorang yang merupakan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan (waktu) sesuai dengan tujuan organisasi.

2) Definisi Operasional

Kinerja guru adalah penilaian kepala sekolah atas pencapaian seseorang yang merupakan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan (waktu) sesuai dengan tujuan organisasi. Dimensi dan indikator yang digunakan pada variabel kinerja guru adalah sebagai berikut. a) Kuantitas (berapa unit yang dihasilkan per satuan waktu), b) Kualitas (seberapa baik atau seberapa lengkap hasil kerja), c) Ketepatan pekerjaan (sesuai dengan SOP dan sasaran yang ditetapkan), d) Efektifitas (taraf pencapaian tujuan), e) Efisiensi (penggunaan input seminimal mungkin untuk mencapai tujuan).

b. Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)

a. Definisi Konseptual

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai dan norma yang menjadi acuan bagi perilaku setiap anggota organisasi. Dimana sistem nilai tersebut diciptakan, diakui, disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman berpikir, bertindak dan melakukan interaksi.

b. Definisi Operasional

Budaya organisasi dalam ini adalah persepsi guru terhadap sekumpulan sistem nilai dan norma yang menjadi acuan bagi perilaku setiap anggota organisasi, dimana sistem nilai tersebut diciptakan, diakui, disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman berpikir, bertindak dan melakukan interaksi, diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berdasarkan dimensi dan indikator sebagai berikut : 1) Dimensi Nilai-nilai yang meliputi indikator-indikator: a) Nilai-nilai terpenting yang dipahami bersama, b) Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja. 2) Dimensi pola asumsi dasar yang meliputi indikator-indikator: a) Hubungan dengan lingkungan, b) Hubungan dengan antar individu, c) Pandangan tentang kemanusiaan. 3) Dimensi pola perilaku yang meliputi indikator-indikator: a) Metode dan teknologi yang digunakan dalam bekerja, b) Pola-pola perilaku nyata.

c. Instrumen Variabel Disiplin Kerja(X2)

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah ketentuan-ketentuan dalam bentuk aturan-aturan, menjamin ketertiban dan perlindungan keselamatan kerja karyawan secara sistematis upaya mencegah munculnya perilaku negatif yang dapat menerapkan hukuman bagi perilaku yang melanggar.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah penilaian kepala sekolah terhadap ketentuan-ketentuan dalam bentuk aturan-aturan, menjamin ketertiban dan perlindungan keselamatan kerja karyawan secara sistematis upaya mencegah munculnya perilaku negatif yang dapat menerapkan hukuman bagi perilaku yang melanggar. diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berdasarkan dimensi dan indikator sebagai berikut :
1) Dimensi peraturan organisasi yang meliputi indikator-indikator: a) Ketentuan-ketentuan yang menumbuhkan kesadaran karyawan untuk bekerja tertib dan mengutamakan keselamatan. b) Penetapan sanksi bagi pelanggaran perilaku karyawan. 2) Dimensi pelaksanaan dan pengawasan terhadap peraturan yang meliputi indikator-indikator: a). Penilaian (*assessment*) terhadap perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan disiplin, b) Sistem dan prosedur penerapan teguran dan sanksi atas pelanggaran disiplin. 3) Dimensi ketaatan/kepatuhan anggota organisasi yang meliputi indikator-indikator: a) Penetapan sanksi bagi pelanggaran perilaku karyawan, b) Prosedur untuk memberikan penguatan (*positive reinforcement*) kepada perilaku-perilaku yang mengalami perubahan akibat teguran/sanksi kedisiplinan.

3. Hipotesis Statistik

A. Hipotesis Pertama

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dinyatakan dengan hipotesis statistik :

$H_0 : \rho_{y_1} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru agama Buddha.

$H_1 : \rho_{y_1} > 0$: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru agama Buddha.

B. Hipotesis Kedua

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dinyatakan dengan hipotesis statistik :

$H_0 : \rho_{y_2} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru agama Buddha.

$H_1 : \rho_{y_2} > 0$: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru agama Buddha.

C. Hipotesis Ketiga

Hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dinyatakan dengan hipotesis statistik :

$H_0 : \rho_{y_{12}} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru agama Buddha.

$H_1 : \rho_{y_{12}} > 0$: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru agama Buddha.

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol, artinya tidak terdapat hubungan positif antara variabel X dengan Variabel Y

H_1 : Hipotesis alternatif, artinya terdapat hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

ρ_{y_1} : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel X_1 dengan variabel Y

ρ_{y_2} : Koefisien korelasi pada populasi antara variabel X_2 dengan variabel Y

$\rho_{y_{12}}$: Koefisien korelasi pada populasi antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

Tujuan utama tahap penelitian kuantitatif adalah untuk memverifikasi hasil penelitian kuantitatif. Dengan berangkat dari data hasil penelitian kuantitatif maka tujuan penelitian kuantitatif ini adalah untuk

membuktikan, memperkuat, memperdalam, memperluas, memperlemah, bahkan menggugurkan data kuantitatif yang telah diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X_1 dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,458	242	8,373**	1,969	2,595	Sangat signifikan
Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Kekuatan pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,458$. Untuk menguji kekuatan Pengaruh pada Pengaruh positif antara variabel X_1 dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dengan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 8,373$ sedangkan $t_{tabel} = 1,969$. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah signifikan.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X_2 dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,384	264	6,765**	1,969	2,595	Sangat signifikan
Syarat signifikan : $t_{hitung} > t_{tabel}$					

Kekuatan pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,384$. Untuk menguji kekuatan Pengaruh pada Pengaruh positif antara variabel X_2 dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dengan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 6,765$ sedangkan $t_{tabel} = 1,969$. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah signifikan. Nilai koefisien determinasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah $(r_{y2})^2 = 0,148$. Hal ini berarti bahwa 14,80% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja.

Tabel 4 Analisis Varian Uji Signifikansi Regresi Ganda antara X_1 dan X_2 dengan Y

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}		Kesimpulan
					$F_{0,05}$	$F_{0,01}$	
Regresi	2	14167,81	7083,91	57,972**	3,030	4,687	Sangat signifikan
Galat	241	32137,23	122,19				
Total	80	46305,04					

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh nilai $F_{hitung} = 57,972$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,030$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 4,687$. Hal ini berarti bahwa Pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) adalah sangat signifikan.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis dan Persamaan Regresi	Uji Statistik	F _{hitung}	Keputusan	Kesimpulan	R	r ²
1.	Terdapat Pengaruh positif variabel budaya organisasi (X ₁) dengan kinerja guru (Y) $\hat{Y} = 86,696 + 0,493 X_1$	H ₀ : $\rho_{y1} \leq 0$ H ₁ : $\rho_{y1} > 0$	41,435	H ₀ ditolak	Sangat Signifikan	0,458	21,00 %
2.	Terdapat Pengaruh positif variabel disiplin kerja (X ₂) dengan kinerja guru (Y) $\hat{Y} = 94,567 + 0,451 X_2$	H ₀ : $\rho_{y2} \leq 0$ H ₁ : $\rho_{y2} > 0$	45,777	H ₀ ditolak	Sangat Signifikan	0,384	14,80%
3	Terdapat Pengaruh budaya organisasi (X ₁) dan disiplin kerja (X ₂) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) $\hat{Y} = 44,459 + 0,435 X_1 + 0,369 X_2$	H ₀ : $\rho_{y12} \leq 0$ H ₁ : $\rho_{y12} > 0$	57,972	H ₀ ditolak	Sangat Signifikan	0,553	30,60%

Ketiga variabel independent ini memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 32,10 persen (nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,3210 = 32,10\%$). Hal ini berarti masih ada 67,90% lagi variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain budaya organisasi, disiplin kerja dan disiplin kerja.

Tabel 23.112 Hasil Perhitungan Uji Korelasi Parsial

Pengendali	Korelasi Parsial	Uji Signifikansi			Kesimpulan
		t _{hitung}	t _{tabel}		
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Pengaruh Budaya organisasi (X ₁) dengan Kinerja Guru (Y)					
X ₁	0,431	7,746	1,969	2,595	Sangat signifikan
Pengaruh Disiplin Kerja (X ₂) dengan Kinerja Guru (Y)					
X ₂	0,349	6,040	1,969	2,595	Sangat signifikan

Berdasarkan perhitungan uji korelasi parsial pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru dengan pengendali variabel budaya organisasi diperoleh $r_{y2.1} = 0,349$ dan $t_{hitung} = 6,040$ sedangkan t_{tabel} ($dk = 263$; $\alpha = 0,05$) = 1,969 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,040 > 1,969$) maka signifikan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Jakarta dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 86,696 + 0,493 X_1$ dengan nilai $F_{hitung} = 41,435 > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) = 3,877 dan t_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 6,732 yang berarti regresi sangat signifikan. Pengaruh fungsional tersebut berbentuk linier yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 1,192 < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) = 1,410 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 1,623 yang artinya signifikan atau regresi adalah linier. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah $(r_{y1})^2 = 0,210$. Hal ini berarti 21,00% kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya budaya organisasi, sedangkan sebesar 79,00% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki Pengaruh dengan peningkatan kinerja guru.

2. Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh fungsional antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 94,567 + 0,451 X_2$ dengan nilai $F_{hitung} = 45,777 > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) = 3,877 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 6,732 yang berarti regresi sangat signifikan. Pengaruh fungsional tersebut berbentuk linier yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 0,682 < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) = 1,420 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 1,638 yang berarti regresi adalah linier. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah $(r_{y2})^2 = 0,148$. Hal ini berarti 14,80% kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya disiplin kerja, sedangkan sebesar 85,20% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki Pengaruh dengan peningkatan kinerja guru.

3. Pengaruh Antara Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Dengan Kinerja guru (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh fungsional antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 44,459 + 0,435 X_1 + 0,369 X_2$ dengan nilai $F_{hitung} = 57,972 > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) = 3,030 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,01$) = 4,687 yang artinya bahwa keberartian regresi sangat signifikan. Nilai koefisien korelasi ganda antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan Kinerja guru sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru. Hasil yang diperoleh untuk koefisien determinasi $(r_{y12})^2$ dari korelasi antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 0,306. Hal ini berarti 30,60% kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama, sedangkan sebesar 69,40% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru. Kecenderungan yang ditunjukkan dari hasil penelitian ini adalah korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru yakni $r_{y1} = 0,458$ bila dibandingkan dengan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru yakni $r_{y2} = 0,384$ dan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru yakni $r_{y3} = 0,437$, maka terlihat bahwa budaya organisasi berada di atas kedua variabel bebas tersebut, namun masing-masing ataupun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut sumbangan yang diberikan diharapkan dapat peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini menemukan beberapa faktor lain yang diduga mempunyai pengaruh dengan tingginya kinerja guru berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian kuantitatif di tiga wakil sekolah, diantaranya yaitu:

1. Lingkungan kerja.

Dukungan lingkungan kerja yang terdapat di Sekolah Minggu Buddha memberi pengaruh untuk peningkatan kinerja guru, karena tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung guru tidak akan mempunyai kinerja guru.

2. Motivasi.

Motivasi guru juga memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja guru karena guru harus memiliki dasar semangat, rasa ingin tahu yang besar dan berkeinginan untuk maju yang mendorongnya untuk menghasilkan cipta karya kreatif yang bisa diakses warga sekolah.

3. Pendidikan.

Pendidikan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah guna pemerataan dan pelayanan mutu Sekolah Minggu Buddha negeri dan swasta dengan memberikan material bantuan dan fasilitas pelatihan dan magang yang bersifat rutin dan berkesinambungan. Adanya kesempatan ini memungkinkan Sekolah Minggu Buddha yang memiliki sarana prasarana yang kurang akan mendapat kesempatan meningkatkan diri tenaga pendidiknnya dan akan dapat meningkatkan mutu sekolahnya.

4. Efektifitas.

Guru menggunakan metode pembelajaran yang tepat untuk mengoptimalkan proses dan hasil pembelajaran.

5. Efisiensi.

Guru harus bekerja dengan mengoptimalkan fasilitas yang tersedia, guru melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan benar agar tercapai target dan tepat sasaran.

Kelima faktor tersebut diluar variabel dalam penelitian ini diduga memberikan dampak yang lebih dominan pada kinerja guru selain budaya organisasi dan disiplin kerja, Jadi faktor-faktor lain diluar variabel inilah yang lebih berpengaruh pada kinerja guru Sekolah Minggu Buddha.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dapat menjadibahkan pertimbangan untuk perbaikan pada penelitian berikutnya, antara lain:

1. Jumlah pada variabel yang diteliti. Dalam pembahasan sebelumnya, pada identifikasi masalah telah dijelaskan bahwa variabel yang teridentifikasi diduga dapat berpengaruh dengan pencapaian kinerja guru sebanyak sebelas, diantaranya variabel disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi antar pegawai, peluang karier yang diberikan atasan, penilaian yang diberikan atasan, lingkungan kerja, kompetensi guru, disiplin kerja, pendelegasian wewenang, dan gaya kepemimpinan atasan.
2. Keterbatasan wilayah pada populasi. Penelitian ini menggunakan populasi yang ada di se-Jakarta, perlu diperluas pada di Propinsi Jakarta, dan Propinsi yang ada di Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian mengenai metodologi kuantitatif kinerja guru ditinjau dari budaya organisasi, dan disiplin kerja guru Sekolah Minggu Buddha di Jakarta menghasilkan kesimpulan yang dirinci sebagai berikut ini:

1. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,458$, koefisien determinasi $(r_{y1})^2 = 0,210$ (21,00%) dan persamaan regresi $\hat{Y} = 86,696 + 0,493 X_1$. Pengaruh positif ini diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,384$, koefisien determinasi $(r_{y2})^2 = 0,148$ (14,80%) dan persamaan regresi $\hat{Y} = 94,567 + 0,451 X_2$. Pengaruh positif ini diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru secara bersama-sama dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y12} = 0,553$, koefisien determinasi $(r_{y12})^2 = 0,305$ (30,58%) dan persamaan regresi $\hat{Y} = 44,459 + 0,435 X_2 + 0,369 X_2$ pengaruh positif ini diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

B. Saran

Saran untuk peningkatan budaya organisasi tersebut:

1. Sekolah Minggu Buddha menetapkan nilai penghargaan kepada guru yang menyampaikan laporan perkembangan didik anak secara berkala.
2. Sekolah Minggu Buddha mencanangkan gagasan guru-guru yang dianggap konstruktif inovatif dan membahasnya dalam rapat guru sesuai norma yang berlaku.
3. Sekolah Minggu Buddha memiliki visi, misi, dan tujuan pengembangan Sekolah Minggu Buddha yang diterapkan secara terbuka di lingkungan Sekolah Minggu Buddha.

4. Sekolah Minggu Buddha mengadakan studi banding untuk memperkaya wawasan pengetahuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anguttara Nikaya (*The Book of Gradual Sayings*) Vol.II. Terjemahan Woodward,F.L & Hare, E.M. 1972-1978. London: The Pali Text Society.
- Anguttara Nikaya (*The Book of Gradual Sayings*) Vol.V. Terjemahan Woodward,F.L & Hare, E.M. 1972-1978. London: The Pali Text Society.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving, Performance and Commitment in the Workplace*. (New York: Hill/Irwin. 2009).
- Dhammadapa: *Sabda-Sabda Buddha Gotama*. (Surabaya: Paramita,1998).
- Dialogues of The Buddha (*Digha Nikaya*) Vol. I. Translated by T.W and C.A.F. Davids, Rhys. (London: The Pali Text Society,1977).
- Gaynor, A.K. *Analyzing Problems in Schools and Schools Systems: A Theoretical Approach*. (12TH Edition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2006).
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. (Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2012).
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. *Organizations Behavior Structure Processes*. (12th Edition. New York: Mcgraw Hill. 2006).
- Griffin, Ricky W. & Gregory Moorhead. *Organizational Behavior:Managing People and Organizations*. (Boston: Houghton Mifflin Company, 2007).
- Hasibuan, J.J. *Proses Belajar Mengajar Keterampilan dasar Mikro*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002).
- Ino Yuwono. *Psikologi Industri & Organisasi*, (Surabaya:Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005).
- Iti-Vuttaka (*The Minor Anthologies of The Pali Canon*). Terjemahan F.L. WoodWard, M.A.1987. (London: The Pali Text Society, 1987).
- Jones, Gareth R. & George, Jennifer M. *Contemporary Management* (Fifth edition). (USA: McGRAWhill-International. 2008).
- Kotter, John P. & Heskett, James L. *Corporate Culture and Performance*. terj Benyamin Molan). (Jakarta: PT Prehalindo, 2004).
- Kreitner R, Kinicki A. *Organizational Behavior*(ed), (N.Y., McGraw-Hill Irwin, 2007).
- Luthans, F. *Organizational Behaviour*. (N.Y. : McGraw-Hill. 2002).
- M.JJ. Hasibuan,Moedjono. *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara, 2009).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. (Bandung:Rafika Aditama. 2005).
- Matt Alvesson, *Understanding Organizational Culture*. (London:SAGE Publications Ltd., 2002).
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. 4thEdition. (New York: McGraw Hill Irwin, 2008).
- Mitchell, T. R. *People In Organization; Understanding Their Behaviors*. (New York: Mc Grow-Hill., 2008).
- Paul E. Spector, *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, (America: John Wiley & Sons, Inc, 2008).
- Pfister, Jan A. *Managing Organizational Culture for Effective Internal Control: From Practice to Theory*. (Heidelberg:Springer, 2009).
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. *Organizational behavior*. — 15th ed. Pearson Education, Inc. (New York: Prentice Hall. 2012).

Robert Bacal. *Performance Management* (diterjemahkan oleh Surya Dharma dan Yanuar Irawan). (Jakarta: Gramedia, 2002).

Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. (New York: The McGraw-Hill, Companies, Inc, 2008).

Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta. 2009).

Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. 4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2004.

Uhar Suharsaputra. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama. 2010.

