

Pengaruh Kepemimpinan Kepala SMB dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMB Se-Provinsi Bali

¹Muljadi, ²Adam, ³Hendrian Yonata
^{1,2}Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda
³Sekolah Tinggi Agama Buddha Dharma Widya

Alamat Surat

Email: doctormuljadi@gmail.com*, adhamdhira@gmail.com,
hendrianyonatadecoco@gmail.com

Article History:

Diajukan: 14 Desember 2021; Direvisi: 12 Januari 2022; Accepted: 20 Januari 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru, dan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMB 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 kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi (ry_1) = 0,900, $t^{\text{hitung}} 15.816 > t^{\text{tabel}} 1.672$ signifikansi (α) 0.05. Variabel motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien (ry_2) = 0.932, $t^{\text{hitung}} 19.633 > t^{\text{tabel}} 1.672$ signifikansi (α) 0.05. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi (ry_{12}) = 0.960, $t^{\text{hitung}} 26.380 > t^{\text{tabel}} 1.672$ signifikansi (α) = 0.05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Kinerja Guru*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of principal's leadership on teacher performance, to examine the effect of performance on teacher performance, and to examine the effect of principal's leadership and achievement motivation together on the performance of SMB teachers in Bali Province. The type of research used is research with a quantitative approach. The sample used was 60 respondents with data collection techniques carried out by questionnaires or closed questionnaires. The results of multiple linear regression, showed that the principal's leadership variable had a significant effect on teacher performance with a correlation coefficient value (ry_1) = 0.900, $t_{\text{count}} 15.816 > t_{\text{table}} 1.672$ significance (α) 0.05. The motivation variable has a significant effect on teacher performance with a coefficient value (ry_2) = 0.932, $t_{\text{count}} 19.633 > t_{\text{table}} 1.672$ significance (α) 0.05. The variables of principal leadership and achievement together on teacher performance with correlation coefficient value (ry_{12}) = 0.960, $t_{\text{count}} 26.380 > t_{\text{table}} 1.672$ significance (α) = 0.05. This means that there is a significant influence between the variables of the principal's leadership and achievement motivation simultaneously on teacher performance.

Keywords: *Principal Leadership, Achievement Motivation, Teacher Performance*

1. PENDAHULUAN

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 ibadah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan pasal 9 ayat 1 menyebutkan pendidikan keagamaan meliputi pendidikan keagamaan Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Konghucu.

Agama telah menjadi bagian dari kurikulum Pendidikan formal, yang dimaksudkan agar peserta didik dapat mempelajari, mengerti dan mempraktikkan ajaran Buddha dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan seperti yang tertuang dalam undang-undang, bahwa untuk mengembangkan potensi diri dan spiritual keagamaan dalam diri peserta didik, sehingga pendidik juga harus memperhatikan perkembangan peserta didiknya.

Sekolah Minggu Buddha bertujuan untuk berkembangnya kemampuan peserta didik dalam memahami, menghayati, dan mengamalkan nilai-nilai yang menyasikan penguasaannya dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Salah satu nilai yang ditanamkan yaitu; keyakinan (Saddhā) dan bhakti peserta didik dalam rangka meningkatnya keimanan umat Buddha secara berkesinambungan. Sekolah Minggu merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal untuk umat Buddha sejak anak usia dini sampai dengan remaja dan diadakan di hari Minggu. Penyelenggaraan kegiatan sekolah minggu dilaksanakan di lingkungan vihāra dan dinamakan Sekolah Minggu Buddha (SMB). Selain itu, melalui kegiatan SMB diharapkan siswa mampu menambah pengetahuan tentang Buddha Dharma, pengalaman, dan kemampuan bersosialisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang penting di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah dilaksanakan anggaran pendidikan 20 % yang diamanatkan Undang-Undang. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Kinerja guru yang baik adalah kinerja guru yang optimal, yaitu kinerja guru yang sesuai standar yang sudah ditetapkan dan bisa mendukung tercapainya tujuan sekolah. Sekolah yang baik adalah sekolah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru. Peneliti kemudian tertarik untuk meneliti kinerja guru

ini karena pada dasarnya kinerja merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru pada Sekolah Minggu Buddha, karena guru Sekolah Minggu Buddha merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan keagamaan di Vihara.

Dalam pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, ditemukan bahwa kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Bali itu masih rendah. Untuk menguatkan data penelitian sementara, peneliti melakukan survey pendahuluan terhadap 30 orang guru SMB dari 16 Sekolah Minggu Buddha yang ada di 1 kotamadya dan 2 kabupaten di Provinsi Bali. 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 68,00% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Kualitas, khususnya dalam Guru dalam membuat program tahunan
2. Terdapat 70,00% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Kuantitas, khususnya dalam Guru menggunakan alat peraga
3. Terdapat 65,00 % guru yang masih bermasalah dalam dimensi Efektivitas
4. Terdapat 67,00% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Efisiensi, khususnya dalam Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran setiap hari
5. Terdapat 66,00% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Tanggung jawab, khususnya dalam Guru bekerja dengan mengoptimalkan waktu yang tersedia

Berdasarkan hasil survei pendahuluan di lapangan yang telah dijabarkan, maka didapatkan permasalahan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala SMB dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya masih perlu ditingkatkan.
2. Belum semua guru SMB memiliki motivasi berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Masih rendahnya kinerja guru SMB yang belum memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai kebutuhan dunia Pendidikan.

Pembaharuan yang didapatkan pada penelitian ini adalah munculnya sintesis baru dan definisi pada setiap variable kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru. Munculnya solusi baru pada variable kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru. Munculnya daya upaya dalam meningkatkan variable kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru. Munculnya sintesis baru, indikator setiap variable kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kinerja guru.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan 3 (tiga) Variable yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, 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 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).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisa deskripsi data statistik untuk ketiga variabel penelitian yakni: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Berprestasi (X2), dan Kinerja Guru (Y), maka dapat diuraikan gejala pemusatan data dan penyebaran data yang dirangkum dalam Tabel 1.

Kriteria Ukuran Statistik	X1	X2	Y
Rata- rata (<i>Mean</i>)	115.10	112.90	108.85
Nilai Tengah (<i>Median</i>)	118.00	114.00	110.00
2Modus (<i>Mode</i>)	133.00	95.00	119.00
Simpangan Baku (<i>Stand Deviation</i>)	16.47	15.90	15.87
Varian Sample (<i>Sample Variance</i>)	271.31	252.67	251.86
Rentang (<i>Range</i>)	64	62	57
Skor Terkecil (<i>Minimum</i>)	81	78	78
Skor Terbesar (<i>Maximum</i>)	145	140	135
Jumlah (<i>Sum</i>)	6906	6774	6531
Banyaknya Responden (<i>Count</i>)	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 ($Y-X_1$, $Y-X_2$) berasal dari populasi yang

berdistribusi normal, (2) Varians kelompok data Y yang dikelompokkan atas dasar variabel X harus homogen. Hasil analisis data tercantum pada Tabel 2 dan Tabel 3:

Tabel 2: Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran Menggunakan Rumus Liliefors

No.	Galat	L_0	L_t		kesimpulan
			$(\alpha = 0.05; n=60)$	$(\alpha = 0.01; n=60)$	
1	$Y-X_1$	0.033	0.114	0.1331	Normal
2	$Y-X_2$	0.083	0.114	0.1331	Normal
Syarat Normal : $L_0 < L_t$					

Tabel 3: Uji Homogenitas Kinerja Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2)

Pengelompokan	L_t		Kesimpulan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Y atas X_1	1.077	1.539	Homogen
Y atas X_2	1.003	1.539	Homogen
Syarat Homogen: $F_{hitung} < F_{tabel}$			

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4

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

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

Tabel 5: Perhitungan korelasi parsial dari hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F_{hitung}	t_{tabel}		Kesimpulan
					5%	1%	
Regresi	2	8956.85	4478.43	59,97	0.30	0.46	Sangat Signifikan
Galat	58	12243.45	211.09				
Total	60						

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X₁ dan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t _{hitung}	t _{tabel}		Kesimpulan
			(α = 0.05)	(α = 0.01)	
0.9009	58	15.81667737	1.672	2.392	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : t _{hitung} > t _{tabel}					

Hasil perhitungan uji signifikansi dan uji kelinearan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 7

Sumber Varian	Dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}		kesimpulan
					5%	1%	
Total	60	725759	12095.98				Sangat Signifikan
Koefisien (a)	1	710899.35	710899.35				
Regresi (bja)	1	12916.15	12916.15	87.028	4.0068	0.004	
Sisa	58	1943.50	33.508				Linier
Tuna Cocok	37	1177.67	31.829	0.873	1.9758	0.541	
Galat	21	765.83	36.46				

Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi dengan variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada table 8

Tabel 8: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X₂ dan Y

Koefisien Korelasi	Dk	t _{hitung}	t _{tabel}		Kesimpulan
			(α = 0.05)	(α = 0.01)	
0.999	58	19.633048	1.672	2.392	Sangat Signifikan
Syarat signifikan : t _{hitung} > t _{tabel}					

Perhitungan korelasi parsial dari hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru dapat digambarkan dalam bentuk tabel 9:

Tabel 9: Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Parsial Variabel X2 dan Y

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

Peningkatan variabel kinerja 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 variable kinerja guru yang perlu diperbaiki dengan urutan prioritas sebagai berikut: yaitu 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Efektivitas, 4) Efisiensi, dan 5) Tanggung jawab.

Implikasinya adalah kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. 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 gambar di atas dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dan disiplin kerja dengan kinerja guru pada koefisien korelasi $r_{y1} = 0.900$, $r_{y2} = 0.932$, $r_{y1.2} = 0.960$. Ini berarti bahwa dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator perlu ditingkatkan, hanya saja dengan keterbatasan sumber daya, 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 kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha se-Provinsi Bali.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y=9.70+2.30X1$. Berdasarkan uji signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai F hitung 209.45 dengan signifikansi, sehingga variabel

kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan memberi pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha se-Provinsi Bali.

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha adalah signifikan, dengan persamaan regresi $Y=9.70+2.30 X_1$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru Sekolah Minggu Buddha sebesar 2.308 unit pada konstanta 9.705. Adapun besarnya varian kinerja guru Sekolah Minggu Buddha yang ditentukan kepemimpinan kepala sekolah adalah 76.5%. Hal ini berarti 76.5% kinerja guru Sekolah Minggu Buddha mendapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah 76.5% sedangkan sisanya 23.5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel kepemimpinan kepala sekolah.

Kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dinyatakan dalam koefisien regresi linear (r) 0.77 dengan $\alpha= 0.05$. artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah diprediksikan semakin tinggi pula taraf kinerja guru. Dengan demikian sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai korelasi parsial kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar $r = 0.90$, sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 60$ dengan $\alpha (0.05)$ didapat sebesar 0.24. Oleh karena nilai $r (0.277) > r_{tabel} 0.24$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha se-Provinsi Bali.

Model pengaruh motivasi berprestasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $Y = 6.89 + 2.40X_2$. Berdasarkan uji signifikansi variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai F hitung sebesar 220.18 dengan signifikansi, sehingga variabel motivasi berprestasi secara signifikan memberi pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha adalah signifikan, dengan persamaan regresi yaitu: $Y= 6.89 + 2.40 X_2$.

Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor motivasi berprestasi akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar 2.403 unit pada konstanta 6.889. Adapun besarnya varian. Hal ini berarti 77,4 % kinerja guru mendapat pengaruh motivasi berprestasi 77,4 % sedangkan sisanya 22,6 % ditentukan oleh faktor lain di luar variabel motivasi berprestasi.

Kekuatan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dinyatakan dalam koefisien regresi linear (r) 0.93 dengan $\alpha = 0.05$. artinya bahwa setiap peningkatan motivasi berprestasi akan meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi berprestasi diprediksikan semakin tinggi pula taraf kinerja guru. Dengan demikian sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin rendah kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya. Nilai korelasi parsial motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar $r = 0.33$, sedangkan nilai r_{tabel} untuk $n = 60$ dengan $\alpha (0.05)$ didapat sebesar 0.24. Oleh karena nilai $r (0.33) > r_{tabel} 0.24$, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha se-Provinsi Bali.

Hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 6.46 + 1.06X_1 + 1.35X_2$. Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Persamaan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang positif.
2. Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kemudian diikuti dengan variabel motivasi berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien masing-masing variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1.06, motivasi berprestasi sebesar 1.35 sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi belajar kinerja guru Sekolah Minggu Buddha.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama. Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} 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 119.92 dengan taraf signifikan. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Bali dapat diterima kebenarannya.

Dengan hasil persamaan regresi $Y = 6.46 + 1.06X_1 + 1.358X_2$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor pada kepemimpinan kepala sekolah dan satu skor motivasi berprestasi akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru sebesar 2.42 unit pada konstanta 6.46. Adapun besarnya variable kinerja guru yang ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi adalah 78.8 %. Hal ini berarti 78.8 % kinerja guru Sekolah Minggu Buddha mendapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 21.2% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dapat diterima kebenarannya.

5. SIMPULAN

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. Dari hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik merupakan suasana kerja yang menciptakan persepsi guru 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 di Provinsi Bali.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan variabel kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. Motivasi Berprestasi merupakan perilaku sikap guru yang bisa menciptakan kondisi untuk mencapai visi dan misi serta tujuan bersama dan mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Bali.

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama- sama dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Provinsi Bali.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bodhi, Bhikkhu (2000). *The Connected Discourses of the Buddha: A Translation of the Samyutta Nikaya*. Somerville, MA: Wisdom Publications. ISBN 0-86171-331-1
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. (2009) *Organizational Behavior: Improving, Performance and Commitment in the Workplace*. (New York: Hill/Irwin)
- Debra L. Nelson and James Campbell Quick, (2006) *Organizational Behavior, Foundations, Realities, & Challenges 5th edition*, (America: Thomson South Western)
- 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*.
- Elqadri, Z. M., Wardoyo, D. T., & Priyono. (2015). *The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Prouctivity Tona'an Markets*. *Review of European Studies*.
- Eric Garner, (2012) *Effective Discipline: How to manage discipline at work*, Ventus Publishing ApS.
- Gary Dessler. *Human Resource Management*. (2008) Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- I.B. Horner, M.A. Vol. II *The Middle Fifty Discourses (Majjhimapannasa)*, The Pali Text Society: Oxfordassociate Of Newham College, Cambridge. (2002)
- J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin, (2012)
- J.M. Ivancevich. *Human Resource Management*. New York: McGraw- Hill, (2010)
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improfing Performance and Commitment in the Workplace*,(New York: McGraw- Hill Irwin: 2009).
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Raja Grafindo Persada (2012).
- Manzoor, R. S., et.al. (2011) "Effect of Teamwork on Employee Performance" *The International Journal Of Management, Siagian* (2004)
- Maha Pandita Sumedha Widya dharma.Yayasan Dana Pendidikan Buddhis Nalanda Cetakan Kesembilan, (1994)
- Rajeswari Devadass. *Employees Motivation in Organizations: An integrative literature Review*. *International Conference on Sociality and Economics Development IPEDR Vol. 10* (2011),IACSIT Press, Singapore.
- Rivai, Veithzal. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*.Jakarta: Raja Grafindo Persada. pp (2011:824).

Richard L. Daft, *New Era Of Management Ninth Edition*. (Canada: South-Western Cengage Learning: 2010), p. 8 , 23, 382.

Siagian, Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.

S.P. Robbins. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, (2003)

Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Management 11th edition*. (New Jersey: 2012: Pearson).

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditam. (2013)

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

Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.

Pandita Dhammavisarada Drs. Teja S.M. Rashid, *Sila dan Vinaya*, Jakarta: Buddhic BODHI (1997)