

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar

Ida Bagus Dharmika¹, Prita Puspita², Adriana Venny Ariani³,
Narti⁴, Ni Ketut Surya Sriadi⁵
^{1,2,3,4,5} STAB Nalanda, Indonesia

Jl. Raya Pulo Gebang, RT.13/RW.4, Pulo Gebang, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur
Email : idabagusdharmika@nalanda.ac.id pritauspita@nalanda.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and transformational leadership on the performance of Buddhist Sunday School teachers in Denpasar City. This research uses multiple regression analysis. In this study using a sample using probability sampling technique, with a total sample of 85 respondents. This research uses primary data, data is collected by distributing questionnaires to respondents via google form which is tested with SPSS 20.0 for Windows. The results showed that organizational climate had a positive effect on the performance of Buddhist Sunday School teachers in Denpasar City with a correlation coefficient score ($r_{y1} = 0.517$) and a determination coefficient of the resulting score of $r^2_{y1} = 0.267$. Transformational leadership has a positive effect on the performance of Buddhist Sunday School teachers in Denpasar City with the resulting correlation coefficient of $r_{y2} = 0.833$ and a coefficient of determination score ($r^2_{y2} = 0.694$). Organizational climate and transformational leadership have a positive and significant effect on the performance of Buddhist Sunday School teachers in Denpasar City with the resulting correlation coefficient of $r_{y1,2} = 0,856$ and the coefficient of determination of the score ($r^2_{y1,2} = 0,733$). Regression equation: $Y_{12} = 39.400 + 0.144X_1 + 0.526X_2$. So for optimizing performance, it is necessary to have policies and regulations to improve organizational climate and transformational leadership.

Keywords: Organizational Climate, Transformational Leadership, and Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar. Riset ini menggunakan analisis regresi berganda. Pada riset ini penentuan sampel menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Riset ini memakai data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden melalui google forms yang diuji dengan SPSS 20.0 for Windows. Hasil riset menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar dengan skor koefisien korelasi ($r_{y1} = 0,517$) dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2_{y1} = 0,267$. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,833$ dan skor koefisien determinasi ($r^2_{y2} = 0,694$). Iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1,2} = 0,856$ dan skor koefisien determinasi ($r^2_{y1,2} = 0,733$). Persamaan regresi: $\hat{Y}_{12} = 39,400 + 0,144X_1 + 0,526X_2$. Sehingga untuk pengoptimalan kinerja guru maka perlu kebijakan maupun regulasi untuk meningkatkan iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kinerja Guru

Riwayat Artikel : Diterima: 12-05-2022

Disetujui: 10-07-2022

Alamat Korespondensi:

Ida Bagus Dharmika

STAB Nalanda, Indonesia

Jl.Raya Pulo Gebang No.107, RT.13/RW.4, Pulo Gebang, Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13950.

E-mail: idabagusdharmika@nalanda.ac.id

Received: Mei 12, 2022; Revised: Juni 17 2022; Accepted: Juli 5, 2022; Published: Juli 10 2022;

* Ida Bagus Dharmika idabagusdharmika@nalanda.ac.id

1. LATAR BELAKANG

Menghadapi era revolusi 4.0 peserta didik memerlukan berbagai peningkatan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, begitu pula penekanan terhadap pendidikan karakter. Peran pendidikan sangat penting untuk mewujudkan kesiapan tersebut, terlebih karena pendidikan era 4.0 sangat bergantung pada penggunaan internet sebagai media belajar. Pendidikan kepada peserta didik akan dapat berhasil jika seluruh komponen sekolah baik guru, peserta didik, komite dan warga sekolah lainnya bersinergi antara satu dengan lain. Selain itu, pendidikan karakter yang amat penting adalah penanaman nilai-nilai agama dalam proses pembelajaran, sehingga terbentuk peserta didik yang berbudi luhur dan niscaya akan mampu memberikan hasil maksimal ditengah arus globalisasi dan era revolusi industri 4.0. Berdasarkan hal tersebut, maka pendidikan karakter harus diperhatikan dengan baik oleh sekolah dan juga oleh guru dalam proses pembelajaran.

Pendidikan merupakan usaha yang direncanakan untuk menciptakan proses pembelajaran yang menggembirakan serta mengembangkan nilai-nilai moral pada peserta didik. Pendidikan keagamaan menyiapkan siswa untuk melakukan peranan yang mengharapkan pemahaman pengetahuan mengenai pelajaran agama. Pendidikan keagamaan mampu memberi pengetahuan keagamaan sebagai keterampilan, keyakinan, dan moral sehingga seorang siswa mampu melaksanakan pada hidup sehari-hari. Setiap lembaga keagamaan memiliki kegiatan pendidikan keagamaan di lingkungan tempat ibadah. Pendidikan keagamaan Buddha seperti Sekolah Minggu Buddha (SMB). Sejalan dengan perkembangan Agama Buddha pada masa sekarang ini, kemajuan dalam segi pendidikan amat memiliki pengaruh kepada perkembangan agama Buddha. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan pasal 44 (ayat 4) yang menjelaskan bahwa: SMB adalah suatu bagian dari proses pendidikan agama secara nonformal yang dilaksanakan setiap minggu sebagai sarana kependidikan keagamaan Buddha layaknya kependidikan agama yang diberikan pada sekolah formal. Dengan harapan pendidikan yang dilaksanakan Sekolah Minggu Buddha telah menjadi bagian dari kurikulum pendidikan, yang dimaksudkan agar peserta didik dapat mempelajari, mengerti serta melaksanakan pembelajaran Sang Budha pada kehidupannya.

Untuk mewujudkan harapan tersebut tidak lepas dari peran guru SMB. Seorang guru SMB memiliki peran sangat besar serta amat penting pada pelaksanaan

pembelajaran dikarenakan seorang pendidik merupakan tenaga kependidikan yang secara langsung berkomunikasi dengan siswa. Menurut Digha Nikaya. I, 230-231: menjelaskan guru yang secara konsisten, membuat sesuatu yang diutarakan, serta berbicara mengenai apa yang dilakukannya. Guru yang bagus, mempunyai keterampilan dan kompetensi dalam kebijaksanaan, konsentrasi, dan moralitas. Seorang guru adalah sebuah Sumber Daya Manusia (SDM) yang amat penting dalam dunia pendidikan. Kinerja yang dilakukan guru Sekolah Minggu Buddha memiliki peran yang amat penting untuk mencapai sebuah tujuan SMB.

Kinerja guru Sekolah Minggu Buddha yang profesional dapat dilihat ketika seorang guru mampu memberikan sebuah penjelasan mengenai proses pembelajaran yang bagus. guru yang memiliki prestasi terpantau dalam aspek kerja sama, waktu untuk bekerja, kuantitas, serta kualitas dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan pada kelembagaan organisasi ataupun sekolah. Kinerja dari seorang guru adalah sebuah sikap pekerjaan guru yang harus dimunculkan pada sekolah, supaya seorang guru mampu melakukan pekerjaan dengan menghayati profesinya, berdedikasi, semangat, disiplin, serta memiliki moral yang tinggi.

Peningkatan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha dapat dioptimalkan melalui iklim organisasi Sekolah Minggu Buddha yang baik, tentang pentingnya peran sarana prasarana yang memadai dalam lingkungan pembelajaran di kelas, kerjasama antar rekan guru, guru dapat terlibat dalam pengambilan keputusan sistem pembelajaran serta adanya penghargaan terhadap hasil kerja. Hal-hal tersebut sangat perlu diperhatikan, mengingat akan oenting sebuah lingkungan belajar di dalam kelas kepada keberhasilan sebuah proses pembelajaran sehingga diperlukan adanya usaha guna menimbulkan suatu iklim organisasi yang baik dalam proses pembelajaran di kelas secara kondusif.

Faktor lain yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja guru adalah pengaruh kepemimpinan yang mampu diterapkan dengan memakai kaidah kepemimpinan secara transformasional yakni dapat melakukan perubahan energy sumber daya; yaitu situasi, instrument, manusia untuk menggapai sebuah tujuan reformasi pendidikan, mampu memberikan pengaruh yang bagus terhadap kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha.

Pelaksanaan proses kegiatan belajar dengan baik tentu belum terhindar dari kinerja yang dilakukan oleh seorang guru guna aktivitas pembelajaran yang ada didalam kelas mampu dilaksanakan dengan baik, dalam dunia pendidikan sektor formal maupun

nonformal seperti Sekolah Minggu Buddha. Jika kinerja guru baik, maka proses pembelajaran tentunya akan menjadi maksimal. Akan tetapi keadaan kinerja guru saat ini di Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar masih belum sesuai dengan standar yang diinginkan.

Hal tersebut berdasarkan pengamatan di lapangan, dari data hasil survei awal guru Sekolah Minggu Buddha di kota Denpasar. Pada penguatan data yang sifatnya sementara, seorang peneliti menjalankan survey pendahuluan kepada 30 guru Sekolah Minggu Buddha di kota Denpasar pada tanggal 1 – 3 Agustus 2021 di Sekolah Minggu Buddha di kota Denpasar, melalui hasil survei pendahuluan diperoleh sebuah informasi serta hasil dari keberadaan masalah yang cenderung masih rendahnya kinerja kerja guru agama Buddha sebagai berikut: (1) Terdapat 68 % guru yang masih memiliki permasalahan pada dimensi Ketepatan waktu, khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik, penggunaan waktu yang tersedia dalam evaluasi kerja sekaligus memberikan support dan motivasi kepada siswa sehingga proses pelaksanaan belajar mengajar berjalan tepat waktu. (2) Terdapat 70 % guru yang masih memiliki permasalahan pada dimensi Kualitas, khususnya dalam melaksanakan proses perencanaan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku serta semangat guru dalam memberikan arahan dan motivasi agar dapat menunjang mutu dan kualitas pendidikan siswa SMB. (3) Terdapat 65 % guru yang masih memiliki permasalahan pada dimensi Kwantitas, khususnya kemampuan mempergunakan sarana prasarana secara baik dan memiliki kreatifitas dalam memanfaatkan lingkungan SMB sebagai media pembelajaran sesuai tema secara optimal. (4) Terdapat 67 % guru yang masih memiliki permasalahan pada dimensi Tanggung Jawab, khususnya dalam rangka peningkatan rasa tanggung jawab dalam bekerja, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran dan meningkatkan prestasi siswa. (5) Terdapat 66 % guru yang masih memiliki permasalahan pada dimensi Efektivitas, khususnya dalam melakukan pengambilan keputusan selama proses pembelajaran secara disiplin dan tertib

Dari hasil survei pendahuluan, peneliti melihat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja dari seorang guru yang belum optimal, yaitu: tingkat kedisiplinan guru belum memenuhi standar misalnya: Guru sering datang terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa, mengajar hanya sebatas menjalankan tugas, kurangnya penggunaan waktu yang tersedia dalam evaluasi kerja sekaligus memberikan support kepada siswa sehingga proses pelaksanaan belajar mengajar berjalan tepat waktu. Guru

Sekolah Minggu Buddha merasa kurang dalam penghargaan dan motivasi terhadap prestasi kerja, lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif seperti kondisi prasarana serta sarana yang kurang memadai, rekan kerja yang tidak mendukung serta membantu dalam pekerjaan, suasana pembelajaran yang masing kurang menyenangkan, serta kurangnya kemampuan kepemimpinan kepala Sekolah Minggu Buddha.

Berdasarkan pemaparan diatas adapun identifikasi pada riset ini yaitu: (1) Tingkat kedisiplinan waktu, guru SMB belum efektif dalam pelaksanaan evaluasi siswa dalam proses belajar mengajar, sehingga perlu ditingkatkan. (2) Kepala Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar masih belum maksimal dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, sehingga belum mampu menjadi sosok yang dapat mengayomi guru. (3) Dukungan dan kerjasama dari rekan masih minim, dukungan seharusnya menyebabkan guru lebih energik, fokus dan efektif dan dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Mengacu pada penjelasan yang telah diuraikan diatas, adapun kegunaan untuk menemukan kebaruan secara praktis (aplikasi) yakni (1) Sebagai bahan masukan bagi guru Sekolah Minggu Buddha diharapkan terus meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas baik di luar kelas maupun dalam menjajar, membimbing dan mendidik siswanya sehingga kinerja baik dan berdampak pada pembaharuan-pembaharuan dalam peningkatan kualitas pendidikan. (2) Sebagai bahan kajian dan acuan bagi pimpinan Sekolah Minggu Buddha agar lebih intensif untuk memberdayakan kemampuan yang dimiliki guru, memberikan kepuasan kerja kepada guru untuk meningkatkan pembaharuan-pembaharuan dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha. (3) Sebagai referensi dan masukan bagi pimpinan Sekolah Minggu Buddha dalam memberikan kebijakan sebagai upaya dalam mencari terobosan positif dalam faktor iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja guru. Kebaruan atau novelty yang terdapat pada penelitian ini meliputi: memberikan sintesis baru terkait dengan definisi dan penjelasan masing-masing variabel yaitu iklim organisasi, kepemimpinan transformasional serta kinerja guru dalam dunia pendidikan. Penelitian ini juga memberikan sintesis baru terhadap pengukuran variabel-variabel tersebut. Penelitian ini juga dapat memberikan gambaran baru yang lebih komperhensif terkait dengan permasalahan serta upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru melalui iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dari kepala sekolah.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H3: Iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru

2. METODE PENELITIAN

Riset ini adalah jenis riset eksplorasi kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2019: h.13) penelitian kuantitatif tersebut adalah semacam eksplorasi yang didasarkan atas paham dan filsafat positivism. Penelitian berjenis kuantitatif adalah penelitian yang meneliti suatu populasi tertentu yang memiliki masalah untuk dipecahkan dengan analisis data-data yang bersifat angka atau numerik, sehingga jenis penelitian ini dapat menguji jawaban sementara yang telah dirumuskan, dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

Populasi pada riset ini yakni semua guru Sekolah Minggu Buddha di kota Denpasar sebanyak 108 orang. Berdasarkan catatan dari Departemen Agama Kota Denpasar diperoleh data jumlah Guru Sekolah Minggu Buddha di Denpasar. Berdasarkan populasi tersebut proses penentuan sampel proporsional random sampling untuk mengambil sampel secara proporsional dari seluruh SMB yang terdapat di Kota Denpasar.

Tabel 2.1 Sampel Penelitian

No.	Sebaran Guru SMB	Jumlah Guru SMB	Sampel Yang diambil (dibulatkan)
1	SMB ViharaSakyamuni	12	$(12/108) \times 85 = 9$
2	SMB Vihara Asoka Rama	11	$(11/108) \times 85 = 9$
3	SMB ViharaMaitreya	10	$(10/108) \times 85 = 8$
4	SMB ViharaEka Dharma	12	$(12/108) \times 85 = 9$
5	SMB Vihara Dharma Agung	11	$(11/108) \times 85 = 9$
6	SMB ViharaSatyaMaitri	13	$(13/108) \times 85 = 10$
7	SMB ViharaXin Ling Fa Men	14	$(14/108) \times 85 = 11$
8	SMB Vihara Cao Fuk Miao	15	$(15/108) \times 85 = 12$
9	SMB ViharaSinarMaitri	10	$(10/108) \times 85 = 8$
	Total Keseluruhan	108	85

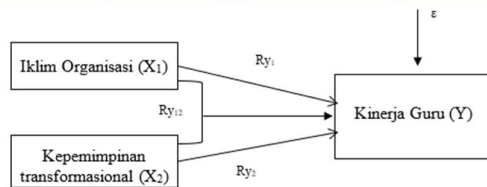
Sumber: Data diolah (2022)

Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan dalam eksplorasi: Kuesioner pada riset ini disebarkan kepada sampel yaitu guru SMB yang terdapat di Kota Denpasar, kuesioner menggunakan skala likert. Pembagian kuesioner dilakukan dimulai dari tanggal 17 Maret hingga 31 Maret 2022 dengan menggunakan google form dengan skala likert (Utama, 2018: h.24).

Dokumentasi pada riset dilakukan terhadap data-data yang berkaitan dengan topik penelitian seperti jumlah guru pada SMB se Kota Denpasar, nama-nama SMB se Kota Denpasar. Proses dokumentasi dilakukan dengan kunjungan langsung ke masing-masing SMB di kota Denpasar. Instrument ini memakai kuesioner. Kuesioner yang digunakan sebagai instrument ukur berisikan pernyataan yang dijabarkan melalui indikator variabel yang telah ditetapkan, serta tiap indikator dipecah menjadi delapan butir pernyataan, sehingga total pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah 120 butir pernyataan untuk tiga variabel. Sebelum instrument dapat digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan terhadap kesahihan butir kuesioner melalui uji terhadap 30 orang guru diluar sampel yang telah ditetapkan sebagai responden penelitian.

Pembuatan instrument riset dilakukan dengan menetapkan indikator setiap variabel yang nantinya diproksikan dalam butir-butir kuesioner dengan definisi sebagai berikut. Setelah data yang dikumpulkan memenuhi syarat normalitas, multikolenieritas dan heteroskedastisitas, maka data yang dikumpulkan diuji hubungan antar variabelnya dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$



Gambar 2.3 Konstelasi Masalah

Sumber: Data diolah (2022)

Keterangan:

- X1 : Iklim Organisasi
- X2 : Kepemimpinan transformasional
- Y : Kinerja Guru
- ε (epsilon) : Variabel lain yang berpengaruh

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dari keseluruhan guru SMB se Kota Denpasar dengan sampel 85 orang. Adapun data distribusi frekuensi dari beberapa variabel yang digunakan pada riset ini yakni seperti berikut:

Tabel 3.1 Distribusi frekuensi variabel Iklim Organisasi (X1)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	108 – 113	13	15,29
2	114 – 119	11	12,94
3	120 – 125	25	29,41
4	126 – 131	8	9,41
5	132 – 137	12	14,12
6	138 - 143	3	3,53
7	144 – 149	7	8,24
8	150 - 155	6	7,06
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian iklim organisasi SMB di Kota Denpasar (X1) yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval 120 - 125 senilai 29,41%. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 108 - 113 senilai 15,29%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 132 - 137 senilai 14,12%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 114 - 119 sebesar 12,94%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 126 - 131 sebesar 9,41%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 144 - 149 sebesar 8,24%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 150 - 155 sebesar 7,06% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 138 - 143 sebesar 3,53%. Hal ini memperlihatkan bahwa iklim organisasi SMB di Kota Denpasar (X1) belum merata dan perlu ditingkatkan iklim organisasi (X1).

Tabel 3.2 Distribusi frekuensi variabel Kepemimpinan Transformasional (X2)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	101 – 106	9	10,59
2	107 – 112	10	11,76
3	113 – 118	4	4,71
4	119 – 124	23	27,06
5	125 – 130	11	12,94
6	131 – 136	10	11,76
7	137 – 142	18	21,18
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3.3 Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	108 – 112	16	18,82
2	113 – 117	9	10,59
3	118 – 122	17	20,00
4	123 – 127	9	10,59
5	128 – 132	31	36,47
6	133 – 137	0	0,00
7	138 – 142	3	3,53
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar (Y) yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval 128 – 132 senilai 36,47%. Posisi kedua kelas interval 118 - 122 senilai 20,00%. Posisi ke tiga kelas interval 108 - 112 senilai 18,82%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 113 – 117 dan interval 123 - 127 sebesar 10,59%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 138 - 142 sebesar 3,53% dan posisi ke enam ditempati kelas interval 133 - 137 sebesar 0%. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja guru SMB di Kota Denpasar (Y) belum merata dan perlu ditingkatkan kinerja guru (Y).

3.2 Pengujian Persyaratan Analisis

Pada kolom Kromogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk diperoleh Kinerja Guru SMB (Y) $L_{hitung}=0,053$, dan Iklim Organisasi Sekolah Minggu Buddha (X1) $L_{hitung}=0,111$ sementara itu $L_{tabel:(\alpha=0.05;n=85)}=0,096$ dan $L_{tabel:(\alpha=0.01;n=85)}=0,112$. Pada kolom Kromogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk diperoleh Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (Y) $L_{hitung}=0,053$, dan Kepemimpinan Transformasional Sekolah Minggu Buddha (X2) $L_{hitung}=0,463$ sementara itu $L_{tabel (a=0.05;n=85)} = 0,096$ dan $L_{tabel:(a=0.01;n=85)} = 0,112$. Karena nilai sig. Melebihi 0,05 sehingga data terdistribusi secara normal.

Tabel 3.4 Ringkasan Uji Normalitas

No	Galat	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$(\alpha = 0.05; n = 85)$	$(\alpha = 0.01; n = 85)$	
1	$Y - \bar{Y}_1$	0,111	0,096	0,112	Normal
2	$Y - \bar{Y}_2$	0,463	0,096	0,112	Normal
Syarat Normal: $L_{hitung} > Sig.0.05$					

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3.5 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas (uji Levene)

PENGELOMPOKAN	Sig.	Keterangan
Y atas X_1	0,074	Homogen
Y atas X_2	0,304	Homogen
Syarat homogen: Sig. > 0,05.		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data diatas menunjukkan nilai sig melebihi 0,05 sehingga kelompok data motivasi kerja serta kepemimpinan kepala sekolah berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 3.6 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Iklm Organisasi	0,837	1,194
	Kepemimpinan Transformasional	0,837	1,194

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji multikolineritas variabel iklim organisasi secara berturut-turut memiliki nilai tolerance dan VIF sebesar 0,837 dan 1,194 dan variabel kepemimpinan transformasional secara berturut-turut nilai tolerance dan VIF sebesar 0,837 dan 1,194. Karena nilai tolerance dan VIF setiap variabelnya melebihi 0,1 dan lebih kecil dari 10 sehingga terbebas dari multikolineritas. Variabel iklim organisasi dengan nilai signifikansi 0,057 dan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,245. Maka nilai signifikansi variabel iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas.

Tabel 3.7 Rangkuman Hasil Uji Linieritas (uji Levene)

PENGELOMPOKAN	Sig.	Keterangan
Y dan X ₁	0,161	Linier
Y dan X ₂	0,060	Linier

Syarat homogen: Sig. > 0,05.

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,161 lebih besar dari 0,05 ($0,161 > 0,05$). Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 ($0,060 > 0,05$). Karena nilai Sig. lebih dari 0,05 artinya variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier.

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 3.8 Koefisien korelasi antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	78,990		
	Iklm Organisasi	0,345	0,063	0,517	5,503	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X1 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi Iklim Organisasi (X1) $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,503 > t$ tabel 1,663 kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor thitung = 5,503, dan skor ttabel $(0,05;83) = 1,663$ skor ttabel $(0,01;83) = 2,372$. Hal ini berarti thitung > ttabel.

Tabel 3.9 Koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,091	5,319		9,417	0,000
	Kepemimpinan Transformatif	0,588	0,043	0,833	13,714	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara Kepemimpinan Transformatif (X2) terhadap Kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X2 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi Kepemimpinan Transformatif (X2) $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,714 > t$ tabel 1,663 kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor thitung = 13,714, dan skor ttabel $(0,05;83) = 1,663$ skor ttabel $(0,01;83) = 2,372$.

Pengaruh fungsional antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformatif (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) disajikan dalam bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 39,400 + 0,144 X1 + 0,526 X2$.

Tabel 3.10 Koefisien korelasi antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformatif (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,400	5,870		6,712	0,000
	Iklim Organisasi	0,144	0,042	0,216	3,471	0,001
	Kepemimpinan Transformatif	0,526	0,044	0,746	11,960	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi < 0,05, maka variabel X1 dan X2 terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi $X1 = 0,001 < 0,05$ dan $X2 = 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $X1 = 3,471 > t \text{ tabel } 1,664$ nilai t hitung $X2 = 11,960 > t \text{ tabel } 1,664$ kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor thitung = 3,471 dan 11,960, dan skor ttabel $(0,05;82) = 1,664$ skor ttabel $(0,01;82) = 2,373$. Hal ini berarti thitung > ttabel. Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan hipotesis (H0) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun hasil uji koefisien korelasinya adalah seperti berikut:

Tabel 3.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Korelasi antara	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y dengan X ₁	0,517	0,000	Signifikan
2	Y dengan X ₂	0,833	0,000	Signifikan

Syarat signifikan: Sig. < 0,05

Sumber: Data diolah (2022)

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data yang telah diuraikan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan sebagai bukti ilmiah dari hasil penelitian yang dilakukan. Hasil dari penarikan kesimpulan dibahas dengan cara menyajikan hasil analisis regresi dan korelasional antara variabel Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Guru (Y) SBM di Kota Denpasar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar ada tiga hipotesisi, dan Pembahasan mengenai temuan empiris ini akan dijelaskan dalam uraian sebagai berikut.

Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil analisis yakni $\hat{Y}_1 = 78,99 + 0,345X_1$ dengan skor Persamaan hipotesis teruji t hitung > t tabel = $5,503 > 1,663$ dan Fhitung = $30,288 > Ftabel (0,05;83) = 3,96$, $Ftabel (0,01;83) = 4,88$, yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil analisis bersifat linier, dengan skor koefisien korelasi

dihasilkan sebesar $r_{y1} = 0,517$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sedang antara Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar.

Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil analisis yakni $\hat{Y}_2 = 50,091 + 0,588 X_2$ dengan skor Persamaan hipotesis teruji $t_{hitung} > t_{tabel} = 13,714 > 1,663$ dan $F_{hitung} = 188,084 > F_{tabel} (0,05;83) = 3,96$, $F_{tabel} (0,01;83) = 4,88$, yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil analisis bersifat linier, dengan $r_{y2} = 0,833$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara Kepemimpinan Organisasional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar.

Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil analisis yakni $\hat{Y}_3 = 39,400 + 0,144 X_1 + 0,526 X_2$ dengan skor Persamaan hipotesis teruji $F_{hitung} = 112,585 > F_{tabel} (0,05;82) = 3,11$, $F_{tabel} (0,01;82) = 4,88$, hasil ini mengandung artinya bahwa persamaan regresi yang terbentuk berpengaruh positif dan sangat signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil analisis bersifat linier, dengan $r_{y1.2} = 0,856$, menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar.

Hasil riset sejalan dengan Adzkiya (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dapat memberikan pengaruh signifikan kepada peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Suniati & Muljadi (2021) dalam penelitiannya membuktikan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Rangkaian analisis penelitian yang telah dilakukan melalui proses analisa hasil pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang kemudian diperkuat dengan tahap penelitian kualitatif melalui proses observasi, wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen, maka penelitian mengenai Peningkatan Kinerja Sekolah Minggu Buddha melalui Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional di Kota Denpasar menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian yang dirinci seperti berikut: (1) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar dengan skor koefisien korelasi ($r_{y1} = 0,517$) dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar $r^2_{y1} = 0,267$. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y2} = 0,833$ dan skor koefisien determinasi ($r^2_{y2} = 0,694$). (3) Iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r_{y1,2} = 0,856$ dan skor koefisien determinasi ($r^2_{y1,2} = 0,733$).

4.1 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditemukan implikasinya seperti berikut: (1) Karena Iklim Organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), maka Kinerja Guru (Y) dapat ditingkatkan melalui Iklim Organisasi (X1) dengan cara meningkatkan, indikator hubungan kerja pemempin dan karyawan serta indikator kebebasan dalam bekerja dimana belum maksimalnya tercipta kondisi sekolah dengan kepala sekolah dapat tinggal di sekolah setelah jam sekolah untuk membantu guru menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan dan kurang terciptanya kondisi guru bisa dengan mudah menghasilkan alat peraga dalam proses pembelajaran dari sarana prasarana dari sekolah. (2) Karena Kepemimpinan Transformasional (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), maka Kinerja Guru (Y) dapat ditingkatkan melalui Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan cara meningkatkan, indikator kharisma pemimpin serta indikator pemimpin inspirasional dimana belum maksimalnya kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara baik serta pemahaman yang jelas kepada guru saat pemberian tugas dan kepala sekolah perlu lebih sering mengadakan program pelatihan dan komunikasi guna meningkatkan bakat dan kemampuan dari para guru. (3) Karena Iklim Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), maka Kinerja Guru (Y) dapat ditingkatkan melalui Iklim Organisasi (X1) Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan cara meningkatkan indikator hubungan kerja pemempin dan karyawan, indikator kebebasan dalam bekerja, indikator kharisma pemimpin dan indikator pemimpin inspirasional dimana belum maksimalnya tercipta kondisi sekolah dengan kepala sekolah dapat tinggal di sekolah setelah jam sekolah untuk membantu guru menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, kurang terciptanya kondisi guru bisa dengan mudah menghasilkan alat

peraga dalam proses pembelajaran dari sarana prasarana dari sekolah, belum maksimalnya kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara baik serta pemahaman yang jelas kepada guru saat pemberian tugas dan kepala sekolah perlu lebih sering mengadakan program pelatihan dan komunikasi guna meningkatkan bakat dan kemampuan dari para guru.

4.2 Saran

Dari paparan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, terdapat beberapa saran dengan merujuk pembahasan hasil penelitian yaitu melihat skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar $r^2 = 0,833$, bahwa melalui peningkatan Kepemimpinan Transformasional (X2) dapat = menjadi masukan bagi pihak kepala Sekolah Minggu Buddha dan intansi terkait dalam upaya peningkatan Kinerja Guru (Y) Sekolah Minggu Buddha di Kota Denpasar. Adapun saran yang dapat diturunkan berdasarkan hasil analisis uji koefisien dan korelasi berganda, adalah sebagai berikut: (1) Saran Kepala Sekolah dapat lebih meningkatkan pemberian perhatian hubungan kerja pemimpin dan karyawan sehingga kinerja guru Sekolah Minggu Buddha lebih optimal. Terciptanya komunikasi yang baik secara individual antar guru dengan kepala sekolah yang lebih maksimal dan terjalin komunikasi secara harmonis sesuai struktur kerja di sekolah, semakin maksimalnya bantuan dari Kepala sekolah apabila mengalami kendala dalam proses mengajar di sekolah dan guru akan mendapat perhatian dan dukungan dari Kepala sekolah saat mengalami keluhan dan kendala dalam menghadapi siswa di kelas. Sehingga hal ini dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja guru. (2) Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan perhatian serta memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan pelaksanaan terhadap tugas-tugas secara konsisten serta dengan usaha dan upaya yang maksimal. (3) Kepala sekolah diharapkan dapat secara konsisten menarik perhatian guru dalam menciptakan situasi pembelajaran yang efektif dan efisien, serta menstimulus guru agar lebih produktif dalam bekerja. (4) Saran untuk kepala sekolah agar bisa menarik perhatian guru, sehingga para guru termotivasi untuk melakukan usaha yang lebih maksimal sehingga dapat mencapai hasil yang melebihi dari harapan semula. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemajuan Sekolah Minggu Buddha, dengan dukungan kepala sekolah yang senantiasa memperhatikan kinerja guru terutama dari semangat kerja, agar semua pekerjaan masing-masing guru dapat berjalan sesuai aturan dan tidak terjadi penyimpangan.

5. DAFTAR REFERENSI

- .Ardianto, H., Sunaryo, W., & Sumardi. (2020). Peningkatan Learning Organization Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Guru Smp Swasta Buddhis Se-Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 01–06. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1939>
- Asih, B., & Sulaiman. (2021). *Pendidikan Agama Buddha dan Budi Pekerti*. Kemendikbud. Retrieved from http://118.98.166.64/bukuteks/assets/uploads/pdf/Buddha-BS-Kls_I.pdf
- Busro, M. D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Dewi, M. P. (2021). Budaya Organisasi Dhammasekha Saddhapala Jaya sebagai Lembaga Pendidikan Nonformal Agama Buddha. *Cendekia*, 15(1), 145–161. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v15i1.669.agar>
- Dharmadipa, & Muljadi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Buddha Se-Provinsi Bali. *Jurnal Dharma Acariya Nusantar*, 1(1), 47–55. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8733>
- Hidayat, S. (2018). “Mutual Understanding Of Spiritual Awareness”: Model Peningkatan Kinerja Berbasis Nilai Budaya Kerja Lintas Agama. *Jurnal Studi Agama-Agama Dan Lintas Budaya*, 3(1), 80–98.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/483>
- Lewaherilla, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Fasilitas Belajar dan Kompetensi IT terhadap Kinerja Guru SMK Setia Bhakti Tangerang Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 3(4), 867. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i4.1132>
- Mulyati, S. (2016). Tanggung Jawab Bersama Arahkan Sang Budha. Jabat.Kemendag.Go.Id. Retrieved from <https://jabar.kemendag.go.id/portal/read/tanggung-jawab-bersama-arahan-sang-budha>
- Nugroho, A., & Muljadi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Motivasi Berprestasi terhadap Inovasi Guru Pendidikan Agama Buddha se-Provinsi Bali. *Jurnal Dhammavicaya*, 107, 30–40.
- Ratana, V., Sukodoyo, & Dew, S. (2020). Pembentukan Budi Pekerti Di Taman Kanak-Kanak Vidya Dharma Kabupaten Semarang. *Jurnal Pencerahan*, 13(2), 1–11.

- Selwen, P. (2021). Analisis Kepemimpinan Buddhis Dalam Menata Lembaga Keagamaan Buddha (Studi Kasus Pada Organisasi Buddhis Di Medan). *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer*, 3(1), 10–21.
- Simanjuntak. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit FE-UI.
- STAB. (2021). Leadership Buddha. Bodhidharma.Ac.Id. Retrieved from <https://bodhidharma.ac.id/artikel/59/Leadership-Buddha.html>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarti. (2020). Internalisasi Karakter Religius Melalui Penguatan Saddhā Berbasis Pembiasaan. *Widya Sandhi: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 11(1), 29–47.
- Sukodoyo. (2018). Peran Cinta Kasih Guru Sebagai Prediktor Tindakan Moral Siswa Buddhis SMP Di Jawa Tengah. *Cakrawala Pendidikan*, 1(1), 127–138.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Sularto, Hariyanto, & Hatmono, P. D. (2020). Tugas guru agama buddha dan orang tua dalam meningkatkan kecerdasan spiritual. *Jurnal Bahusacca*, 14, 122–141.
- Suniati, L., & Muljadi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha Se - Provinsi Bali. *Jurnal Dhammavicaya*, 2(1), 41–49.
- Suwantono, A., Indrawati, M., & Hidayat. (2019). Analisis Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Semangat Kerja Di SMK Negeri 2 Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 3(5), 670–685.
- Tjakra, W. (2019). Pendidikan Buddhis Di Era Milenial. *Jurnal Dhammavicaya*., 3(1), 22–27.
- Utama, I. G. N. R. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis dan Pariwisata*. Andi Offset.