

# Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Adiwerna)

Teguh Setia Adi<sup>1</sup>, Maufur<sup>2</sup>, Muntoha Nasukha<sup>3</sup>

(1) Program Studi Magister Pedagogi, Universitas Pancasakti Tegal

(2) Program Studi Magister Pedagogi, Universitas Pancasakti Tegal

(3) Program Studi Magister Pedagogi, Universitas Pancasakti Tegal

✉ Corresponding author

(e-mail: [teguhsetiaadi@gmail.com](mailto:teguhsetiaadi@gmail.com))

## Abstrak

Prestasi belajar peserta didik merupakan hal penting dalam dunia pendidikan. Namun, terdapat permasalahan terkait rendahnya prestasi belajar dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap prestasi belajar, 2) pengaruh motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar, 3) pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini sejumlah 900 peserta didik. Sampel diambil 10% dari populasi yaitu 90 peserta didik. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi berganda. Hasil temuan dalam penelitian ini diketahui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap prestasi belajar peserta didik, dilihat dari nilai  $t$  hitung sebesar 3,011 >  $t$  tabel sebesar 1,987 dan nilai sig. 0,003 <  $\alpha$  0,05. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik, yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,727 >  $t$  tabel sebesar 1,987 dan nilai sig. 0,000 <  $\alpha$  0,05. Dan secara simultan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik dihasilkan dari Uji F diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Dan besarnya kontribusi budaya organisasi sekolah dan Motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik sekitar 38,6%, selebihnya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya adalah baik secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Prestasi Belajar

## Abstract

Academic achievement of students is crucial in the world of education. However, there are issues related to low academic achievement that can be influenced by school organizational culture and teacher work motivation. The research aims to determine: 1) the influence of school organizational culture on academic achievement, 2) the influence of teacher work motivation on academic achievement, 3) the influence of school organizational culture and teacher work motivation on academic achievement of students at SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. The research uses a quantitative approach with a population of 900 students, and a sample of 90 students was taken, which is 10% of the population. Data collection techniques involved questionnaires, interviews, and documentation, while data analysis employed classical assumption tests and multiple regressions. The findings of this research revealed that there is a positive and significant partial influence of school organizational culture on students' academic achievement, as indicated by the calculated  $t$ -value of 3.011 >  $t$ -table value of 1.987, and significance value of 0.003 <  $\alpha$  0.05. There is also a positive and significant influence of teacher work motivation on students' academic achievement, as shown by the calculated  $t$ -value of 3.727 >  $t$ -table value of 1.987, and significance value of 0.000 <  $\alpha$  0.05. Simultaneously, there is a significant influence of both school organizational culture and teacher work motivation on students' academic achievement, indicated by the  $F$  test with a significance value of 0.000 < 0.05. The contribution of school organizational culture and teacher work motivation to students' academic

achievement is approximately 38.6%, while the remaining 61.4% is influenced by other factors not examined in this research. In conclusion, both partially and simultaneously, there is a positive and significant influence between school organizational culture and teacher work motivation on students' academic achievement.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Motivation, Academic Achievement

## PENDAHULUAN

Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah pendidik, petugas tenaga kependidikan/administrasi, peserta didik dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah mempunyai ciri khas, karakter atau watak atau citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Budaya sekolah harus memiliki misi yang jelas dalam menciptakan kebudayaan sekolah yang menantang dan menyenangkan adil, kreatif, inovatif, terintegratif, serta dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan kualitas yang berkelulusan tinggi dalam perkembangan intelektualnya. Selain itu mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap, dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang berperan didalam perkembangan IPTEK dan berlandaskan IMTAK. (Aly Dan Munzier, 2016:143)

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja pendidik itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja.

Budaya memberikan rasa identitas, semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa bagian penting darinya. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi, apabila terdapat strong culture, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku. Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru.

Pada kenyataannya budaya organisasi sekolah selama ini belum seluruhnya menunjukkan positif, masih ditemukan kebiasaan organisasi yang tidak baik, kaku dan miskin atas inovasi. Budaya organisasi sekolah seperti ini ditunjukkan melalui personil yang melaksanakan tugas tampak kurang produktif, realitas ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah menjadi permasalahan karena masih terdapat praktik yang kurang etis yakni mengesampingkan norma bersama yang ada dalam berperilaku personil disekolah belum sepenuhnya dilaksanakan.

Selain itu, berkaitan dengan terwujudnya prestasi belajar peserta didik yang tinggi, hal itu juga tidak terlepas dari kinerja pendidik yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja pendidik pada dasarnya terfokus pada perilaku pendidik di dalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja pendidik dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para pendidik membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Guna mewujudkan pendidik yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka perlu dikembangkan dengan segala potensi yang dimiliki pendidik. Pengembangan pendidik dimaksud ialah suatu usaha untuk memajukan pendidik baik dari rekrutmen, kedisiplinan dan prestasi kerja maupun peningkatan keterampilan dan kemampuan. Budaya organisasi dan kinerja pendidik bila dikembangkan dengan baik maka akan menjadi pendorong para pendidik dan sekaligus menjadi bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas mendidiknya.

Keberadaan pendidik sebagai salah satu unsur sekolah sangat penting artinya bagi sekolah. Hakikatnya pendidik adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah peserta didik dapat mencairkan suasana kebakuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para peserta didik.

Penelitian ini berawal dari dua pertanyaan dasar. Pertama, mengapa peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwarna tetap dapat berprestasi lebih baik dari SMP Negeri 5 Adiwarna tempat peneliti mengajar, terutama pada penerapan sistem zonasi dalam Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB). Keadaan prestasi

peserta didik SMP Negeri 5 tetap tidak berubah sedangkan pada SMP Negeri 1 baik sebelum system zonasi maupun setelah sistem zonasi prestasi peserta didik SMP Negeri 1 Adiwerna tetap baik. Kedua, apa yang dapat dipelajari dari SMP berprestasi itu, sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 5 Adiwerna?

Dalam mengkaji budaya organisasi menurut Davis dalam Tjahjono, (2018:11) lebih difokuskan pada hal-hal yang tidak dapat diamati, khususnya nilai-nilai sebagai inti budaya. Lebih dari itu nilai adalah merupakan landasan bagi pemahaman, sikap, dan motivasi serta acuan seseorang atau kelompok dalam memilih suatu tujuan atau tindakan. Aspek nilai ini kemudian dimanifestasikan dalam bentuk budaya yang nyata yang dapat diamati baik fisik maupun perilaku. Dengan demikian, keadaan fisik dan perilaku warga sekolah didasari oleh asumsi, nilai-nilai dan keyakinan. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan sentral pengembangan budaya organisasi sekolah. Selain itu kepala sekolah merupakan model bagi warga sekolah, karena kepala sekolah adalah penanggungjawab sekaligus sebagai pemimpin di sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap prestasi belajar peserta didik di Negeri 1 Adiwerna Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal.

### **Budaya Organisasi Sekolah**

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa *sansekerta* yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari budhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa indeonesia. Secara etimologis budaya (*culture*) berasal dari kata Latin, yaitu *colere*, yang berarti membajak atau mengolah tanah, sedangkan secara terminologis pengertian budaya merupakan cara hidup yang memancarkan identitas tertentu dari suatu bangsa.

Menurut Soekamto budaya berasal dari kata Sansekerta “Budayyah” yang merupakan bentuk jamak “budhi” yang berarti akal. Dengan demikian budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi (Soekamto, 2016:166). Budaya menggambarkan cara kita melakukan segala sesuatu, jadi budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berfikir, merasa dan mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi umum yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi dimana setiap orang dalam organisasi tersebut saling mengembangkan terciptanya persepsi yang dimaksudkan (Luthans, 2015:498). Persepsi dari masing-masing individu dengan latar belakang atau tingkat jabatan yang berbeda di dalam organisasi akan mendeskripsikan budaya organisasi tersebut dengan cara yang sama. Namun demikian pengakuan bahwa suatu budaya organisasi memiliki properti umum tidak berarti bahwa tidak boleh ada sub budaya didalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan.

Budaya sekolah diharapkan memperbaiki hubungan sekolah, kinerja disekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, berkerja secara efisien, energik, penuh vitalis, memiliki sehat tinggi dan mampu akan berkembang, oleh karena itu, budaya sekolah perlu dikembangkan. Jika budaya organisasi dapat dikelola dengan sungguh-sungguh maka dapat berpengaruh dan mendorong warga sekolah untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai dalam budaya organisasi tidak tampak, namun dapat mendorong perilaku yang menghasilkan efektivitas kerja. Nilai diyakini sesuatu pedoman warga sekolah sebagai sesuatu yang benar dan yang salah. Selain nilai aa norma sebagai suatu aturan atau patokan (baik tertulis atau tidak tertulis) yang mempunyai fungsi sebagai pedoman bertindak atau juga sebagai tolok ukur benar atau salahnya perbuatan. Pentingnya norma dalam organisasi terletak pada kekuatannya dan kepastiannya. Norma menjadi kuat dan ada artinya jika tingkah laku yang diaturnya samar dan mengandung banyak arti. Seperti ketika pendidik berbicara tentang tindakan yang dilakukan secara profesional. Norma menentukan iklim organisasi. Norma dapat menjadi kekuatan untuk melawan perubahan organisasi. Di suatu pihak, penciptaan norma yang dapat mendorong keterbukaan antar-pribadi, dapat membantu dan penuh toleransi, dapat menggerakkan sekolah menuju ke fleksibilitas.

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut (Yusuf, 2017:88): Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain; Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang; Budaya merupakan

perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan; Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Surtisno (2018:125) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu adalah Karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi; Karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan interen dan lingkungan eksteren; Karakteristik karyawan; Kebijakan praktik manajemen.

### **Motivasi Kerja Pendidik**

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa suatu tingkat komitmen dan usaha tertentu dari anggota-anggotanya. Motivasi merupakan faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku individual atau anggota-anggota organisasi (Tunggal, 2015:290).

Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi). Motivasi sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerja (performance) bawahannya karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan dan lingkungan. Karena motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu (Usman, 2016:222).

Menurut Robbins dalam Wibowo, (2016:322) menyatakan motivasi sebagian proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Merujuk dari beberapa beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang baik berupa dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin demi mencapai tujuan-tujuan pribadi atau tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang. Pada seberapa intensitas motivasi yang diberikan, perbedaan motivasi kerja bagi seseorang biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi pendidik merupakan proses yang dilakukan untuk menggerakkan pendidik agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dunia kerja menempatkan peranan motivasi pada level sangat penting, seseorang dalam hal ini pendidik akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja (pendidik) merupakan bagian dari komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya (lembaga pendidikan). Pendidik yang terus berupaya dengan semangat untuk bekerja memenuhi tuntutan profesinya secara bertanggungjawab, berdisiplin dan berorientasi prestasi dapat dikatakan sebagai pendidik yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### **Prestasi Belajar**

Prestasi belajar merupakan gabungan dari dua kata, yaitu prestasi dan belajar, yang mana pada setiap kata tersebut memiliki makna tersendiri. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya). Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh karena adanya aktivitas belajar yang telah dilakukan (Fathurahman & Sulistyorini, 2017:118).

Hamalik (2016:77) mengemukakan bahwa “prestasi belajar adalah bentuk pertumbuhan atau perubahan dalam diri seseorang yang dinyatakan dalam cara-cara tingkah laku yang baru, berkat pengalaman”. Bentuk perubahan tingkah laku atau penampilan, dengan serangkaian kegiatan misalnya dengan membaca, mengamati, mendengarkan, meniru dan lain sebagainya. Juga belajar itu akan lebih baik jika seorang belajar itu mengalami atau melakukannya, jadi tidak bersifat verbalistik.

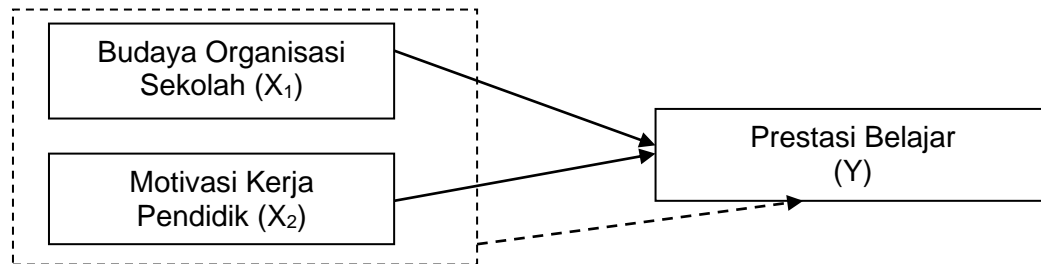
Prestasi belajar atau kinerja akademik yang dinyatakan dengan skor atau nilai. Pada prinsipnya pengungkapannya prestasi atau hasil belajar ideal itu meliputi segenap ranah psikologis yang berupa akibat pengalaman dan proses belajar mengajar (Djamarah dan Zein, 2017:46). Dalam tujuan pendidikan yang ingin dicapai kategori dalam bidang ini yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor, ketiga aspek tersebut tidak dapat dipisahkan karena sebagai tujuan yang hendak dicapai dengan kata lain tujuan pengajaran dapat dikuasai peserta didik dalam mencapai tiga aspek tersebut, dan ketiganya adalah pokok dari hasil belajar.

Perubahan yang terjadi itu sebagai akibat dari kegiatan belajar yang telah dilakukan individu, perubahan ini adalah hasil yang telah dicapai dari proses belajar, untuk mendapatkan hasil belajar dalam bentuk perubahan harus melalui proses tertentu yang dipengaruhi oleh faktor dan dalam individu dan diluar individu, proses ini tidak dapat dilihat karena bersifat psikologis, kecuali bila terjadi dalam diri seseorang hanya dapat disimpulkan dari hasilnya, karena aktifitas belajar yang telah dilakukan (Djamarah, 2017:141).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kaitannya dengan penelitian ini, pendekatan dapat dipahami sebagai acuan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini pendekatan penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja pendidik ( $X_2$ ), terhadap variabel Y yaitu prestasi belajar peserta didik (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Adapun desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh peserta didik SMP Negeri 1 Adiwarna Kabupaten Tegal sebanyak 900 Peserta didik.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan hasil penjumlahan sampel penelitian ini adalah  $900 \times 10\% = 90$  peserta didik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi angket, wawancara dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan software SPSS Versi 26.0. analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik

Budaya organisasi di sekolah merupakan cermin kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan pencapaian mutu pendidikan di sekolah menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia. Sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, dan terutama siswanya. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Budaya organisasi meningkatkan pemahaman kepada warga sekolah tentang hakekat tugas fungsi sekolah dalam masyarakat, strategi yang di yakini sebagai asumsi, dan nilai di tanam pada setiap anggota dalam organisasi sehingga memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	87.810	.567		154.784	.000
Budaya Organisasi Sekolah "X1"	.018	.006	.312	3.011	.003
Motivasi Kerja Pendidik "X2"	.023	.006	.386	3.727	.000



#### a. Dependent Variable: Prestasi Belajar Peserta Didik "Y"

Dari hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t) yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel-variabel independen secara individu terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: Budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,011 lebih besar dari t tabel sebesar 1,987 dan signifikansi sebesar 0,003, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis pertama.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap prestasi belajar peserta didik. Hasil ini didukung oleh perhitungan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,011 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,987, dan signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik. Hasil ini mendukung hipotesis pertama dalam penelitian tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Samsudin (2016) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi sekolah termasuk kategori tinggi sehingga kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat berarti (signifikan). Senada dengan penelitian Wijaya (2022) bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa di MTS Nurul Iman Suka Maju. Hal ini terlihat jelas dari korelasi antara budaya organisasi dan motivasi belajar siswa sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa.

Budaya yang mendorong dan mengapresiasi prestasi akademik dapat memotivasi siswa untuk berusaha lebih keras dan meraih keberhasilan. Penghargaan tersebut bisa berupa pengakuan atas prestasi, pemberian hadiah, atau pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan khusus. Komunikasi yang terbuka antara sekolah dan orang tua, serta partisipasi orang tua dalam kegiatan pendidikan, akan membantu menciptakan lingkungan pendukung bagi prestasi belajar siswa. Ketika siswa merasa bahwa mereka dapat bekerja sama dengan teman-teman mereka dan mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk belajar bersama.

#### **Pengaruh Motivasi kerja pendidik terhadap Prestasi belajar peserta didik**

Motivasi kerja pendidik mengacu pada sejauh mana guru atau pendidik merasa termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar mereka. Sementara itu, prestasi belajar peserta didik mencerminkan tingkat pencapaian akademik mereka dalam proses belajar-mengajar. Prestasi belajar siswa sangat dipengaruhi oleh motivasi mengajar guru di sekolah. Dalam meningkatkan prestasi belajar guru harus mampu mengembangkan motivasi dalam setiap kegiatan belajar mengajar. Untuk itu, perlu adanya suasana komunikatif belajar mengajar antar guru dengan siswa, karena dapat membangkitkan motivasi belajar siswa untuk melaksanakan kegiatan belajar secara efektif dan efisien.

Berdasarkan analisis parsial pada tabel 1, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,727 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,987, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pendidik secara individu memiliki kontribusi yang positif dan signifikan dalam membentuk prestasi belajar peserta didik yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meningkatkan motivasi kerja pendidik dapat berdampak positif terhadap prestasi belajar peserta didik yang lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Amalda (2018) bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram. Kemudian Fauzi dan Duriyat (2018) ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru rumpun PAI terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah se KKM MTs Negeri 1 Kabupaten Serang.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap pegawai memiliki karakteristik khusus, yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.

# Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.835	2	9.918	27.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	31.551	87	.363		
	Total	51.386	89			

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar Peserta Didik "Y"

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Pendidik "X2", Budaya Organisasi Sekolah "X1"

Berdasarkan analisis di atas, nilai signifikansi regresi berganda adalah 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja pendidik ( $X_2$ ), memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik.

Budaya organisasi yang kuat juga dapat mendorong kolaborasi dan pertukaran ide antara pendidik, menciptakan lingkungan yang inovatif dan inspiratif. Motivasi kerja pendidik yang tinggi membawa dampak langsung pada prestasi belajar peserta didik. Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas dan relevan. Mereka mungkin lebih bersemangat untuk mencari pendekatan pengajaran yang menarik dan efektif, sehingga meningkatkan minat dan keterlibatan peserta didik dalam proses belajar.

Selain itu, motivasi kerja pendidik yang tinggi juga menciptakan atmosfer positif di dalam kelas, membina hubungan yang akrab dengan peserta didik, dan memberikan dukungan ekstra bagi mereka yang mengalami kesulitan dalam belajar. Semua faktor ini berkontribusi pada pencapaian prestasi belajar peserta didik yang lebih baik.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 <sup>a</sup>	.386	.372	.60221

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Pendidik "X2", Budaya Organisasi Sekolah "X1"

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar Peserta Didik "Y"

Dari hasil perhitungan dalam tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,386. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sekitar 38,6% dari total variasi dalam prestasi belajar peserta didik dapat dijelaskan oleh hubungan yang ada antara budaya organisasi sekolah, dan Motivasi kerja pendidik secara bersama-sama. Sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulannya, budaya organisasi sekolah yang positif dan dukungan terhadap motivasi kerja pendidik saling terkait dan berdampak pada prestasi belajar peserta didik. Penting bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan yang kondusif bagi motivasi pendidik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan hasil yang lebih baik bagi peserta didik.

## Hasil dan temuan penelitian dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. Budaya organisasi sekolah yang positif, inklusif, dan mendukung memberikan dampak yang baik bagi pencapaian prestasi belajar peserta didik. Semakin baik budaya organisasi sekolah, semakin tinggi pula prestasi belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal: Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pendidik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. Pendidik yang termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas dan bersemangat, yang berdampak positif pada hasil belajar peserta didik. Motivasi kerja pendidik yang tinggi menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung, yang membantu meningkatkan minat dan partisipasi peserta didik dalam proses pembelajaran.
3. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. Kedua faktor ini saling melengkapi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal, yang mendorong peserta didik mencapai hasil belajar yang lebih baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami peran budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 1 Adiwerna Tegal. Implikasi dari temuan penelitian ini adalah pentingnya perhatian terhadap pengembangan budaya organisasi sekolah yang positif dan dukungan terhadap motivasi kerja pendidik sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan prestasi belajar peserta didik.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap prestasi belajar peserta didik, dilihat dari nilai perhitungan uji hipotesis dimana nilai  $t$  hitung sebesar 3,011 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,987 dan nilai koefisien regresi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik, yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,727 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.
3. Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik dinyatakan diterima yang dihasilkan dari hasil uji simultan (Uji F) diperoleh hasil signifikan sebagaimana ditunjukkan oleh angka  $0,000 < 0,05$ . Dan besarnya kontribusi budaya organisasi sekolah dan Motivasi kerja pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik sekitar 38,6%, selebihnya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aly, H. N., & Munzier, S. (2016). *Watak Pendidikan Islam*. Jakarta: riska Agung Insane.
- Amalda, N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Arikunto, S. (2017). *Presedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S. B., & Zein, A. (2017). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathurrahman, M., & Sulistyorini. (2017). *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Teras.
- Fauzi, A. d. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah, Al Izzah. *Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*.
- Hamalik, O. (2016). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2015). *erilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh Terjemahan*. Yogyakarta: Andi.
- Samsudin, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Sekolah (Studi pada SMK di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*.
- Soekamto, S. (2016). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahjono, M. E. (2018). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*.
- Tunggal, A. W. (2015). *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, H. (2016). *eran Baru Administrasi Pendidikan Dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralistik*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.



- 
- Wijaya, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Motivvasi Belajar Siswa di MTs Nurul Iman Suka Maju. *Jurnal Pendidikan Tambusai* .
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbawi* .