

# Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Organisasi

Susan Aprilia<sup>1</sup>, Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

<sup>2</sup>anggung@iainlhokseumawe.ac.id

## Abstrak

Problematisa mutu pendidikan terjadi akibat disfungsi fungsi manajerial di sekolah. Fokus terhadap capaian organisasi menjadi mutlak agar organisasi menjadi efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen berbasis sekolah (MBS) dan motivasi kerja terhadap efektivitas organisasi. Penelitian menggunakan paradigma kuantitatif dengan metode survei. Lokus penelitian di SMAN 1 Langsa Populasi. Sampel berjumlah 40 orang menggunakan teknik representative sampling. Data dilakukan melalui angket dengan skala likert. Analisis data menggunakan regresi berganda dimulai dengan statistik deksriptif, uji prasyarat analisis (normalitas, homogenitas, linearitas) dan di lanjutkan dengan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat: (1) pengaruh langsung signifikan manajemen berbasis sekolah terhadap efektivitas organisasi (Sig. 0.035<0.05) dan Rsquare 0.112 atau sebesar 11,2%; (2) Pengaruh langsung signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas organisasi (Sig. 0.043<0.05), dan nilai Rsquare 0.104 atau sebesar 10.4%; (3) pengaruh manajemen berbasis sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap efektivitas organisasi (Fhitung>Ftabel/ 6.712 > 3.25 dan Rsquare 0.266 atau sebesar 26.6%. Implikasi secara konseptual menunjukkan MBS dan motivasi kerja mempengaruhi semakin tinggi efektivitas organisasi.

**Kata Kunci:** *Efektivitas Organisasi, Manajemen Berbasis Sekolah, Motivasi Kerja.*

## Pendahuluan

Penilaian terhadap mutu lembaga pendidikan disebabkan hilangnya focus terhadap tujuan organisasi (Lodge & Lynch, 2014). Fenomena tersebut disebabkan factor internal (motivasi individu, kepuasan kerja) dan faktor eksternal (Manajemen Sekolah) (Altun, 2017; Nassir & Benoliel, 2023). Penelitian Koh, Granvik dan Teddlie fakta bahwa pengelola kebijakan memerlukan inovasi kebijakan terfokus kepada peningkatan efektivitas organisasi melalui variabel manajemen berbasis sekolah (MBS) dan motivasi personal (Askell-Williams & Koh, 2020; Granvik Saminathen et al., 2018; Teddlie & Reynolds, 2000). Sementara Paul dan Yacek mengungkapkan bahwa urgensi transformasi pendidikan terfokus kepada mutu pendidikan yang dapat diukur melalui ketercapaian program-program sekolah (Paul & Quiggin, 2020; Yacek et al., 2020).

Kebijakan desentralisasi yang digalakkan pasca reformasi memberikan peluang kepada sekolah untuk berinovasi melalui pengelolaan yang mandiri (Khair, 2017; Parker & Raihani, 2011; Susetyo et al., 2022). Mutu sekolah akan tercapai apabila efektivitas organisasi berjalan dengan sangat baik dimana efektivitas organisasi berkaitan dengan proses kerja

profesional kepala sekolah agar mengetahui kebutuhan spesifik sekolah dan memungkinkan sekolah adaptif dan kompetitif (Darling-Hammond, 2020; Fisher, 2013).

Efektivitas organisasi dikatakan sejauhmana organisasi mencapai visi misinya. Objektivitas keberhasilan diukur melalui stabilitas, keseimbangan dan kelangsungan fungsi setiap komponen dalam struktur organisasi sekolah, karena pada dasarnya capaian efektivitas organisasi merupakan hasil kerja kolektif dan terukur (Muadin, 2020; Summers, 2010). Efektivitas diukur berdasarkan prestasi dan produktivitas (Baughen et al., 2020; Scheerens, 2014; Singh & Lalropuii, 2014). Sintesis efektivitas teori organisasi adalah perihal yang dihasilkan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya bersumber pada adaptabilitas, prestasi, kepuasan kerja. Adapun indikator dari teori efektifitas organisasi antara lain struktur organisasi, iklim dan budaya, sumber daya manusia dan sistem evaluasi.

Konsep MBS berkembang secara massif pasca kebijakan otonomi pendidikan, pemberian wewenang tersebut berorientasi kepada peningkatan mutu sekolah. (Bandur, 2012; Parker & Raihani, 2011). MBS menjadi salah satu opsi ideal dalam pengembangan sekolah karena bersifat otonom. Sintesis teori MBS adalah salah satu alternative pengelolaan sekolah dalam kerangka desentralisasi dalam bidang pendidikan yang kokoh serta membagikan dampak yang luar biasa pada masyarakat. Adapun indikatornya ada 4 yaitu efektivitas pembelajaran, transparansi sekolah, kepemimpinan, partisipasi.

Motivasi kerja merupakan buat membagikan energi yang mendorong setiap kapasitas yang dapat diakses, menciptakan kemauan yang luar biasa dan terhormat, dan memperluas persekutuan (Damayanti & Sumaryati, 2013; Handayani & Rasyid, 2015; Zulkifli et al., 2014). Pembentukan milik kerja yang kondusif diformalkan oleh kesamaan, kebutuhan bersama, kesepakatan bersama, dan memperhatikan hak dan komitmen masing-masing dalam keseluruhan siklus kerja, sehingga tenaga kerja secara produktif bisa sukses menggapai tujuan yang sudah diresmikan tadinya oleh industri (Bores-García et al., 2021; Hasbullah et al., 2016; Jhupa Kumari Budhathoki, 2021). Motivasi Kerja memiliki rangkaian paralel sifat dan karakteristik, dimulai dari pembentukan sikap individu dalam menghadapi dinamika kerja di sekolah. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Assunção Flores, 2021; Mangkunegara, 2017). Konseptualisasi motivasi kerja adalah upaya sekolah dalam mengembangkan potensi guru dengan penciptaan nilai luhur. Adapun indikatornya ada 4 yaitu: tanggung jawab, partisipasi kerja, memperluas pertemanan, menguasai suatu pekerjaan.

Dari variable MBS permasalahan yang terdapat dari manajemen berbasis sekolah ialah kurangnya kepedulian masyarakat terhadap kemajuan sekolah, administrasi yang berlebihan, kurang optimalnya kinerja sekolah, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada SMA N 1 Langsa agar dapat memecahkan masalah pada proses pembelajaran manajemen berbasis sekolah. Sedangkan pada variabel motivasi kerja dalam upaya pengembangan potensi diri masih kurang optimal. Di SMA Negeri 1 Langsa terdapat beberapa guru yang masih belum menguasai komputer, masih mengalami kesulitan membuat media pembelajaran. Maka harus adanya dorongan langsung dari kepala sekolah agar motivasi kerja yang di miliki oleh guru berjalan efektif. Dan faktor penghambat atau

permasalahan lainnya juga dapat berasal dari efektivitas organisasinya berupa kurangnya pemahaman terhadap kebijakan atau program yang dilaksanakan.

## Metode Penelitian

Penelitian berjenis kuantitatif dengan paradigma empiris. Secara statistic penelitian merupakan survei deskriptif. Teknik analisis data menggunakan jenis analisis regresi berganda, untuk memprediksi nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Untuk unit analisis di lakukan di SMAN 1 Langsa dengan teknik pengambilan populasi sebanyak 72 guru. Jenis data dalam penelitian ini adalah interval rasio. Populasi adalah sebuah satuan yang ingin diteliti. Sampel penelitian menggunakan teknik representative sampling (mewakili). Data dikumpulkan melalui angket yang berisi sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. Skala pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert (Sugiyono, 2017).

Tabel 1: Populasi di SMA N 1 Langsa

No	Jenis Responden	Populasi	Sampel
1	Guru PNS	58	31
2	Guru Honorer	11	6
3	Guru Bakti	3	3
4	Jumlah	72	40

Tabel 2: Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Manajemen Berbasis Sekolah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektivitas proses pembelajaran</li> <li>2. Perlengkapan sarana dan prasarana sekolah</li> <li>3. Kepemimpinan sekolah yang kuat</li> <li>4. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat</li> </ol>
2.	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki tanggung jawab</li> <li>2. Kebutuhan untuk berpartisipasi</li> <li>3. Kebutuhan memperluas teman</li> <li>4. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan</li> </ol>
3.	Efektivitas Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur Organisasi</li> <li>2. Iklim dan budaya</li> <li>3. Sumber daya manusia</li> <li>4. System evaluasi</li> </ol>

## Hasil Penelitian

Tabel 3 Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif  
**Descriptive Statistics**

N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic

Manajemen Berbasis Sekolah	40	19	58	77	2696	67.40	.680	4.301	18.503
Motivasi Kerja	40	25	50	75	2529	63.22	.971	6.141	37.717
Efektivitas Organisasi	40	18	45	63	2157	53.93	.741	4.687	21.969
Valid N (listwise)	40								

Sumber: SPSS

Tabel 3 menunjukkan analisis deskriptif terhadap 40 responden. Efektivitas organisasi (Y) memiliki nilai minimum sebesar 45 dan nilai maksimum sebesar 63. Diketahui nilai rata-rata efektivitas organisasi sebesar 53.93 dengan standar deviasi sebesar 4.687. Sedangkan manajemen berbasis sekolah (X1) memiliki nilai minimum sebesar 58 dan nilai maksimum sebesar 77 dan standar deviasi sebesar 4.301. Motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 50 dan nilai maksimum sebesar 75 dan standar deviasi sebesar 6.141.

### Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian hipotesis pada perihal MBS (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y) secara individu atau kelompok yakni langkah analisis regresi berganda. Teknik analisis regresi berganda dapat digunakan memiliki tiga persyaratan analisis yang perlu dipenuhi yakni; normalitas, homogenitas, linear.

#### Normalitas

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui normalitas mengacu kepada ketentuan dalam pengujian ini yaitu: jika nilai signifikan atau nilai probabilitas lebih dari *level of significant* ( $\alpha$ ) maka data distribusi normal (Emzir, 2013; Ghozali, 2017).

Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Hasil	Keputusan
X1	0.200 > 0,05	Normal
X2	0.200 > 0,05	Normal
X3	0.074 > 0,05	Normal

Berdasarkan data normalitas di atas di atas menjelaskan bahwa *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* menunjukan bahwa nilai dari variable Manajemen berbasis sekolah (X1) Sign 0.200 > 0.05, motivasi kerja (X2) Sign 0.200 > 0.05, sedangkan efektivitas organisasi (Y) Sign 0.074 > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data berdistribusi normal.

#### Homogenitas

Uji homogenitas menjadi salah satu uji prasyarat dengan asumsi apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi dengan varian yang sama atau tidak. Pengujian homogenitas dilakukan untuk memberi keyakinan bahwa sekelompok data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis berasal dari populasi yang memiliki varians homogen (Siregar, 2015; Sugiyono, 2013).

Tabel 5 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas

Keterangan	Hasil	Keputusan
X1 – Y	0.497 > 0.05	Normal
X2 – Y	0.088 > 0.05	Normal
X1 - X2	0.107 > 0.05	Normal

Berdasarkan hasil rangkuman table uji homogenitas di atas bahwa variabel Manajemen Berbasis Sekolah (X1) terhadap efektivitas organisasi (Y) dengan hasil homogenitas  $0.497 > 0.05$  yang artinya berstatus homogen, variable motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y) dengan hasil  $0.088 > 0.05$  yang artinya homogen, variable manajemen berbasis sekolah (X1) terhadap motivasi kerja (X2) dengan hasil  $0.107 > 0.05$  dinyatakan homogen. Jadi dari rangkuman uji homogenitas di atas menyatakan bahwa ketiga variable di nyatakan homogen.

#### Linearitas

*Linear* diartikan hubungan antar garis lurus. Linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah *Linear* atau tidak. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel-variabel bebas dan tak bebas penelitian tersebut terletak pada suatu garis lurus atau tidak (Hidayat & Machali, 2012; B. Prasetyo & Jannah, 2005).

Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Keterangan	Hasil	Keputusan
X1 – Y	0.517 > 0.05	Normal
X2 – Y	0.994 > 0.05	Normal
X1 - X2	0.964 > 0.05	Normal

Berdasarkan hasil rangkuman tabel uji linearitas di atas menunjukkan bahwa variable manajemen berbasis sekolah (X1) terhadap efektivitas organisasi (Y) dengan hasil linieritas  $0.517 > 0.05$  yang artinya lebih besar dari pada 0.05 yaitu dinyatakan berstatus linier, variable motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y) dengan hasil  $0.994 > 0.05$  yang artinya lebih besar dari 0.05 dinyatakan linier, variable manajemen berbasis sekolah (X1) terhadap motivasi kerja (X2) dengan hasil  $0.964 > 0.05$  artinya lebih besar dari 0.05 dinyatakan linier, kesimpulan dari hasil uji liniaritas ketiga variable di atas semua berstatus linier.

#### Uji Hipotesis

*Hipotesis Manajemen Berbasis Sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)*

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh manajemen berbasis sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) maka digunakan uji T atau uji parsial.

H<sub>a</sub> = Manajemen Berbasis Sekolah (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

H<sub>o</sub> = Manajemen Berbasis Sekolah (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Tahap pengambilan keputusan yang pertama melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansinya  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan adanya pengaruh manajemen berbasis

sekolah ( $X_1$ ) terhadap efektivitas organisasi ( $Y$ ) atau hipotesis direrima. Jika nilai signifikansinya  $>0.05$  maka dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh manajemen berbasis sekolah ( $X_1$ ) terhadap efektivitas organisasi ( $Y$ ) atau hipotesis ditolak. Tahap pengambilan keputusan kedua dengan membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ , jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka adanya pengaruh manajemen berbasis sekolah ( $X_1$ ) terhadap efektivitas organisasi ( $Y$ ) atau hipotesis diterima namun  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka adanya pengaruh manajemen berbasis sekolah ( $X_1$ ) terhadap efektivitas organisasi ( $Y$ ) atau hipotesis ditolak.

Tabel 7 Perhitungan Model Summary Variabel Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Efektifitas Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.112	.088	4.475

a. Predictors: (Constant), ManajemenBerbasisSekolah

Untuk membaca besaran pengaruh adalah melalui harga Rsquare pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 0.112 atau sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8 Hasil Perhitungan Koenfisien Variabel Manajemen Berbasis Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Efektivitas Organisasi ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.471	11.251		6.975	.000
	ManajemenBerbasisSekolah	-.364	.167	-.334	-2.186	.035

a. Dependent Variable: EfektivitasOrganisasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikasi = 0.035 dan dapat disimpulkan bahwa nilai sig = 0.035  $< 0.05$ , maka  $H_0$  berpengaruh atau dapat ditolak dan  $H_a$  diterima maka artinya koefisien analisis variabel manajemen berbasis sekolah terhadap efektivitas organisasi adalah signifikan atau jelas terdapat pengaruh secara langsung. Adapun harga  $T_{hitung} -2.186 > T_{tabel} -1.687$ . Oleh sebab itu ada pengaruh manajemen berbasis sekolah terhadap efektivitas organisasi.

Dapat dilihat bahwa nilai  $T_{hitung}$  mempunyai nilai negatif (-) sehingga  $T_{tabel}$  turut menyesuaikan menjaddi negatif (-) atau dengan kata lain pengujian hipotesis dilakukan pada sisi kiri. Hasil positif atau negatif hanya menunjukkan arah pengujian hipotesis dan linearitas bukan menunjukkan jumlah (Suwarno J, 2007). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa  $T_{hitung} -2.186 > T_{tabel} -1.687$  yang artinya hasil menunjukkan bahwa koefisien berpengaruh tidak langsung tetapi tetap signifikan.

*Hipotesis Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)*

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) maka digunakan uji T atau uji parsial.

H<sub>a</sub> = Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

H<sub>o</sub> = Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Tahap pengambilan keputusan yang pertama dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansinya <0.05 maka dapat disimpulkan adanya pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansinya >0.05 maka dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) atau hipotesis ditolak. Tahap pengambilan keputusan kedua dengan membandingkan nilai T<sub>hitung</sub> dan T<sub>tabel</sub>, jika nilai T<sub>hitung</sub> > T<sub>tabel</sub> maka adanya pengaruh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) atau hipotesis diterima namun T<sub>hitung</sub> < T<sub>tabel</sub> maka adanya pengaruh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel 9 Hasil Perhitungan Model Summary Variabel Motivasi Kerja terhadap Efektifitas Organisasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 <sup>a</sup>	.104	.080	4.495

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Untuk membaca besaran pengaruh adalah melalui harga Rsquare pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 0.104 atau sebesar 10.4% sedangkan sisanya 89.4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	38.380	7.444		5.156	.000
	MotivasiKerja	.246	.117	.322	2.098	.043

a. Dependent Variable: EfektivitasOrganisasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi = 0.043, dan dapat disimpulkan bahwa nilai sig = 0.043 < 0.05, maka H<sub>o</sub> berpengaruh atau dapat ditolak dan H<sub>a</sub> diterima maka artinya koefisien analisis variabel motivasi kerja terhadap efektivitas organisasi adalah signifikan atau jelas terdapat pengaruh secara langsung. Adapun harga T<sub>hitung</sub> 2.098 > T<sub>tabel</sub> 1.687. Oleh sebab itu ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas organisasi.

### Hipotesis Manajemen Berbasis Sekolah (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh manajemen berbasis sekolah (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) maka digunakan uji F atau uji simultan. Tahap pengambilan keputusan untuk uji F yaitu dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub>, jika nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka adanya pengaruh manajemen berbasis sekolah (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) atau hipotesis diterima namun maka adanya pengaruh manajemen berbasis sekolah (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) atau hipotesis diterima. Berikut hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 11 Model Summary MBS dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 <sup>a</sup>	.266	.227	4.122

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, ManajemenBerbasisSekolah

Untuk membaca besaran pengaruh adalah melalui harga Rsquare.pengaruh manajemen berbasis sekola (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) sebesar 0.266 atau sebesar 26.6% sedangkan sisanya 73.4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 12 Perhitungan Anova MBS (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Efektivitas Organisasi (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.098	2	114.049	6.712	.003 <sup>b</sup>
	Residual	628.677	37	16.991		
	Total	856.775	39			

a. Dependent Variable: EfektivitasOrganisasi

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, ManajemenBerbasisSekolah

Berlandaskan konsep terbukti nilai F<sub>hitung</sub> = 6.712 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> = 3.25. H<sub>o</sub> diterimadan H<sub>a</sub> diterima. Berarti hipotesis penelitian yang menjelaskan manajemen berbasis sekolah (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap efektivitas organisasi (Y) secara simultan efektivitas organisasi dapat diterima karena teruji kebenarannya

### Pembahasan

Terdapat pengaruh yang signifikan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Efektivitas Organisasi di SMAN 1 Langsa dengan nilai signifikan yang di dapatkan 0.035 < 0.05. Dengan nilai Rsquare 0.112 atau sebesar 11,2% sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi faktor lain. Adapun harga T<sub>hitung</sub> -2.186 > T<sub>tabel</sub> -1.687. Maka H<sub>o</sub> berpengaruh atau dapat ditolak dan H<sub>a</sub> diterima maka artinya koefisien analisis variabel Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Efektivitas Organisasi adalah Signifikan atau jelas terdapat pengaruh secara langsung.



Analisis hasil penelitian menyatakan bahwa MBS memungkinkan keterbukaan partisipasi warga masyarakat agar sekolah mampu mengembangkan sumber daya secara optimal, prioritas, dan terukur. Temuan penelitian selaras dengan penelitian Bandur dan Mulyasa bahwa terdapat keterkaitan antara MBS dengan capaian tujuan organisasi (Bandur, 2018; Bandur et al., 2022; Mulyasa et al., 2011). Pengamatan terhadap factor empiris memungkinkan beberapa factor yang menjadi indikator efektivitas organisasi. Analisis terhadap kelemahan dan masalah; kemandirian sekolah dalam menguasai masalah; partisipasi warga sekolah dalam perumusan kebijakan; kerja birokratik lebih dominan daripada tanggungjawab handal (Arar & Nasra, 2020; Leithwood et al., 2020; Nurkolis, 2006; Slamet P. H., 2012).

Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) di SMAN 1 Langsa nilai signifikan yang didapatkan  $0.043 < 0.05$ . Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0.104 atau sebesar 10.4% sedangkan sisanya 89.4% dipengaruhi faktor lain. Adapun harga  $T_{hitung} 2.098 > T_{tabel} 1.687$ . Maka  $H_0$  berpengaruh atau dapat ditolak dan  $H_a$  diterima maka artinya koefisien analisis variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Organisasi adalah Signifikan atau jelas terdapat pengaruh secara langsung.

Analisis terhadap hasil penelitian menyatakan motivasi kerja menjadi salah satu factor interpersonal yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Artinya, motivasi kerja menjadi stimulus individu dalam bergerak. Fenomena yang terjadi di lembaga pendidikan, motivasi interpersonal guru berpotensi mengundang konflik, disisi lain diperlukan untuk keselarasan pengelola untuk mencapai tujuan organisasi (Astalini et al., 2019; Learner & Kruger, 1997). Oleh sebab itu, focus terhadap program sekolah yang dicanangkan menjadi perhatian terhadap pencapaian hasil yang dicapai dengan tujuan yang ingin dicapai, efektivitas organisasi adalah untuk mencapai hasil yang dicapai dengan tujuan (Arar & Nasra, 2020; Willis et al., 2021).

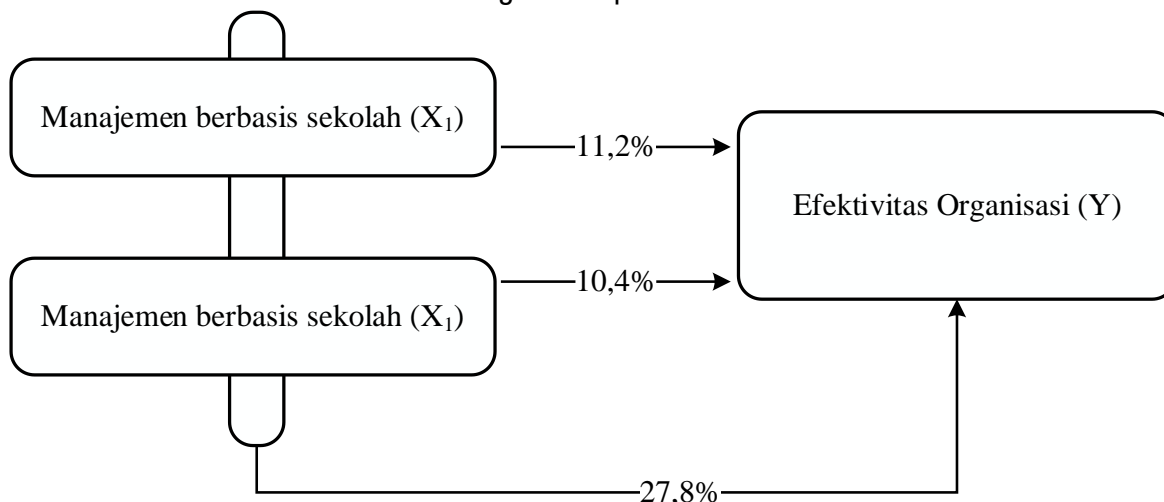
Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) di SMAN 1 Langsa. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0.266 atau 26.6% sedangkan sisanya 73.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun nilai  $F_{hitung} = 6.712$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3.25$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti hipotesis penelitian yang menjelaskan Manajemen Berbasis Sekolah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) secara simultan terhadap Efektivitas Organisasi dapat diterima karena teruji kebenarannya.

Analisis terhadap data lapangan mengungkapkan fakta bahwa masalah efektivitas bersifat abstrak, dan dipandang sebagai proses berkesinambungan. Hasil penelitian didukung oleh Ali, Mowday dan Steers bahwa efektivitas berkaitan erat dengan visi organisasi, agar bersifat fungsional, pemerhati kebijakan sekolah perlu menyelaraskan implementasi kegiatan dengan visi yang sudah ditetapkan (Mohd Ali et al., 2022; Mowday et al., 1978; Steers, 1985).

Disisi lain, hasil studi Diedlich, Platz dan Prasetyo menyatakan bahwa factor motivasi berhubungan dengan factor psikologis dengan adanya penghargaan dan kepercayaan oleh atasan atau lembaga (Niedlich et al., 2021; Platz, 2021; M. A. M. Prasetyo & Sukatin, 2021). Sejalan dengan itu, Daft dan Kumar mengungkapkan bahwa efektivitas organisasi secara

implisit dimaknai sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan melalui skala prioritas. Adapun efisiensi organisasi adalah keterkaitan antara kondisi dan situasi sumber daya yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasional (Daft, 2015; Kumar et al., 2021).

Gambar 2: Diagram Empiris Hasil Penelitian



Gambar 2 menunjukkan hubungan jalur empiris bahwa terdapat pengaruh signifikan manajemen berbasis sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas organisasi (Y). Analisis menunjukkan bahwa manajemen berbasis sekolah memiliki persentase 11,2% sangat berpengaruh pada variabel efektivitas organisasi di SMAN 1 Langsa, dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan pada variabel efektivitas organisasi sebesar 10,4%. jika diuji keduanya yaitu variabel manajemen berbasis sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas organisasi mendapatkan presentase sebesar 26,6%.

## Kesimpulan

Terdapat pengaruh signifikan manajemen berbasis sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas organisasi baik secara parsial ( $\text{Sig} = 0.035 < 0.05$ ) ( $\text{Sig} = 0.046 < 0.05$ ) maupun secara simultan ( $F_{\text{hitung}} 6.712 > F_{\text{tabel}} 3.25$ ). Implikasinya adalah manajemen berbasis sekolah yang efektif dan motivasi kerja yang baik, akan mempengaruhi semakin tinggi efektivitas organisasinya. Penelitian berimplikasi secara teoretis terhadap perkembangan teori manajemen pendidikan Islam dalam kajian perilaku organisasi dan efektivitas organisasi. Penelitian memberikan rekomendasi kepada pemangku kebijakan di sekolah agar membuat rencana prioritas yang mengacu kepada visi sekolah.

## Reference

Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3). <https://doi.org/10.23918/ijsses.v3i3p51>

- Arar, K., & Nasra, M. A. (2020). Linking School-Based Management and School Effectiveness: The Influence of Self-Based Management, Motivation and Effectiveness in the Arab Education System in Israel. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 186–204. <https://doi.org/10.1177/1741143218775428>
- Askell-Williams, H., & Koh, G. A. (2020). Enhancing the Sustainability of School Improvement Initiatives. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 660–678. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1767657>
- Assunção Flores, M. (2021). The Multidimensionality of Teacher Professional Learning: Context, Content and Change. *European Journal of Teacher Education*, 44(4), 429–431. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1973164>
- Astalini, D., Pathoni, H., Kurniawan, W., Jufrida, D. A. K., & Perdana, R. (2019). Motivation and Attitude of Students on Physics Subject in the Middle School in Indonesia. *International Education Studies*, 12(9), 15–26.
- Bandur, A. (2012). School-Based Management Developments: Challenges and Impacts. *Journal of Educational Administration*, 50(6), 845–873. <https://doi.org/10.1108/09578231211264711>
- Bandur, A. (2018). Stakeholders' Responses to School-Based Management in Indonesia. *International Journal of Educational Management*, 32(6), 1082–1098. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2017-0191>
- Bandur, A., Hamsal, M., & Furinto, A. (2022). 21st Century Experiences in the Development of School-Based Management Policy and Practices in Indonesia. *Educational Research for Policy and Practice*, 21(1), 85–107. <https://doi.org/10.1007/s10671-021-09293-x>
- Baughen, A., Oswick, C., & Oswick, R. (2020). Rethinking 'Organizational Effectiveness' as a Core Premise of Organization Development: Beyond Narrow Organizational Interests and Towards Wider Soulful Interventions. *Journal of Change Management*, 20(4), 333–341. <https://doi.org/10.1080/14697017.2020.1746684>
- Bores-García, D., Hortigüela-Alcalá, D., Fernandez-Rio, F. J., González-Calvo, G., & Barba-Martín, R. (2021). Research on Cooperative Learning in Physical Education: Systematic Review of the Last Five Years. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 92(1), 146–155. <https://doi.org/10.1080/02701367.2020.1719276>
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design*. Cengage learning.
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Darling-Hammond, L. (2020). Accountability in Teacher Education. *Action in Teacher Education*, 42(1), 60–71. <https://doi.org/10.1080/01626620.2019.1704464>
- Emzir, M. (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Fisher, E. S. (2013). *Creating Safe and Supportive Learning Environments*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203807637>
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24, Cet ke-7*. Badan Penerbit UNDIP.

- Granvik Saminathen, M., Brolin Låftman, S., Almquist, Y. B., & Modin, B. (2018). Effective Schools, School Segregation, and the Link with School Achievement. *School Effectiveness and School Improvement*, 29(3), 464–484. <https://doi.org/10.1080/09243453.2018.1470988>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hasbullah, R., Moeins, A., & ... (2016). The Influence of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against the Work Discipline and Its Implication on Teacher Performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(06), 18–36. <http://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5601.pdf>
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Kaukaba.
- Jhupa Kumari Budhathoki. (2021). Teachers' Satisfaction: Implications for Job Performance. *Interdisciplinary Research in Education*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.3126/ire.v6i2.43540>
- Khair, A. (2017). Sustainable Development in the Protection and Management of Environment in the Local Autonomy Framework. *Unram Law Review*, 1(1), 149–167. <https://doi.org/10.29303/ulrev.v1i1.2>
- Kumar, S. P., Saha, S., & Anand, A. (2021). A Green Human Resource Management Approach of Participation in Decision-making and Behavioural Outcomes – a Moderated Mediated Model. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2021-2954>
- Learner, D. G., & Kruger, L. J. (1997). Attachment, Self-Concept, and Academic Motivation in High-School Students. *American Journal of Orthopsychiatry*, 67(3), 485–492. <https://doi.org/10.1037/h0080249>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven Strong Claims about Successful School Leadership Revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Lodge, A., & Lynch, K. (2014). *Equality and Power in Schools*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203018620>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perilaku dan Budaya Organisasi* (4th ed.). Refika Aditama.
- Mohd Ali, H., Shohib, M. W., & Ibrahim, M. B. (2022). Islamic Workplace Spirituality Influence on Organizational Effectiveness of Indonesian States' Islamic Higher Education Institutions. *Equity in Education & Society*, 1(1), 142–162. <https://doi.org/10.1177/27526461211065168>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1978). *The Measurement of Organizational Commitment*. OREGON UNIV EUGENE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT AND BUSINESS.
- Muadin, A. (2020). Relasi Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam dan Pondok Pesantren. *EDUTHINK: Jurnal Pemikiran Pendidikan*

- Islam*, 1(2), 46–65.
- Mulyasa, E., Umaedi, Hadiyanto, & Siswantari. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah* (10th ed.). Remaja Rosda Karya.
- Nassir, M., & Benoliel, P. (2023). Promoting School Effectiveness: Examining the Mediating Role of Teachers' Organisational Commitment and the Moderating role of School Cultural Attributes. *Educational Management Administration & Leadership*, 174114322311677. <https://doi.org/10.1177/17411432231167715>
- Niedlich, S., Kallfaß, A., Pohle, S., & Bormann, I. (2021). A Comprehensive view of Trust in Education: Conclusions from a Systematic Literature Review. *Review of Education*, 9(1), 124–158. <https://doi.org/10.1002/rev3.3239>
- Nurkolis. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*. Grasindo.
- Parker, L., & Raihani, R. (2011). Democratizing Indonesia Through Education? Community Participation in Islamic Schooling. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(6), 712–732. <https://doi.org/10.1177/1741143211416389>
- Paul, L. A., & Quiggin, J. (2020). Transformative Education. *Educational Theory*, 70(5), 561–579. <https://doi.org/10.1111/edth.12444>
- Platz, M. (2021). Trust Between Teacher and Student in Academic Education at School. *Journal of Philosophy of Education*, 55(4–5), 688–697. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.12560>
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada.
- Prasetyo, M. A. M., & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83–102. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>
- Scheerens, J. (2014). School, Teaching, and System Effectiveness: Some Comments on Three State-of-the-Art reviews. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(2), 282–290. <https://doi.org/10.1080/09243453.2014.885453>
- Singh, A. K., & Lalropuii. (2014). Role of Interpersonal Communication in Organizational Effectiveness. In *International Journal of Research in Management & Business Studies (IJRMBS)* (Vol. 1, Issue 4).
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Perhitungan Manual & SPSS* (3rd ed.). Kencana Prenada Media Grup.
- Slamet P. H. (2012). *Handout 1, Desentralisasi Pendidikan di Indonesia* (1st ed.). Depdiknas.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi* (2nd ed.). Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Summers, D. C. (2010). *Quality Management: Creating and Sustaining Organizational Effectiveness*. Prentice Hall.
- Susetyo, B., Soetantyo, S. P., Sayuti, M., & Nur, D. (2022). The Innovation and the Transformation of Indonesian Schools Accreditation Management System. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 4(2), 128–139.

<https://doi.org/10.23917/ijolae.v4i2.17113>

Teddlie, C., & Reynolds, D. (2000). *The International Handbook of School Effectiveness Research*. Falmer Press.

Willis, L.-D., Povey, J., Hodges, J., & Carroll, A. (2021). *Presenting School Learning Findings* (pp. 55–65). [https://doi.org/10.1007/978-981-16-1264-0\\_5](https://doi.org/10.1007/978-981-16-1264-0_5)

Yacek, D., Rödel, S. S., & Karcher, M. (2020). Transformative Education: Philosophical, Psychological, and Pedagogical Dimensions. *Educational Theory*, 70(5), 529–537. <https://doi.org/10.1111/edth.12442>

Zulkifli, M., Darmawan, A., & Sutrisno, E. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02).