



Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Semangat Kerja (Studi di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang)

Woro Utari¹ Moh. Nur Efendi² Chamariyah³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

Email: woroutari@uwp.ac.id ¹⁾ nurefendi7676@gmail.com ²⁾ chamariyahmm@gmail.com ³⁾

Abstract This type of research uses explanatory research, the research approach uses a quantitative approach. The research sample was 42 respondents. The aim of this research is 1) To examine and analyze the significant influence of school culture on the work performance of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency. 2) To test and analyze the significant influence of school culture on the work spirit of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency. 3) To test and analyze the significant influence of work enthusiasm on the work performance of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency 4) To test and analyze the significant indirect influence of school culture on the work performance of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency, which is mediated by work enthusiasm. The research results show that: 1) School culture has a positive and insignificant effect on the work performance of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency with an original sample value of 0.192. 2) School culture has a significant positive effect on work morale at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency with an original sample value of 0.623. 3) Work enthusiasm has a significant positive effect on the work performance of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency with an original sample value of 0.682. 4) Indirectly, school culture has a significant effect on the work performance of teachers at SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah, Sampang Regency, which is mediated by work enthusiasm with an original sample value of 0.425.

Keywords: School Culture, Work Morale, and Teacher Work Performance

Abstrak Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 42 responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap semangat kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antusiasme kerja terhadap prestasi kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung signifikan budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh antusiasme kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang dengan nilai sampel asli sebesar 0,192. 2) Budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang dengan nilai sampel asli sebesar 0,623. 3) Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang dengan nilai sampel asli sebesar 0,682. 4) Secara tidak langsung budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja dengan nilai sampel asli sebesar 0,425.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Semangat Kerja, dan Prestasi Kerja Guru

1. PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan diakui sebagai solusi alternatif dalam mengembangkan potensi dan *skill* anak didik agar menjadi generasi siap pakai dan mampu menghadapi segala tantangan yang menyangkut perubahan sosial dalam kehidupan masyarakat, karena pendidikan pada

prinsipnya adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Marimba (2014:87).

Di samping itu, Pendidikan merupakan hal yang perlu perhatian khusus untuk mencapai kemajuan suatu bangsa. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum ditentukan oleh mutu pendidikan bangsa tersebut. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, terutama pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM), tenaga pendidik yang selanjutnya disebut sebagai guru merupakan komponen dan sumber daya penting yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Bentuk pembinaan yang dimaksud adalah sejak mereka sebagai guru profesional (pra-jabatan) sampai dengan mereka menjabat. Namun dalam perjalanannya tidak semua guru memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi dalam penerapannya. Oleh karena itu perlu adanya komponen-komponen dalam meningkatkan tingkat profesionalitas yang tinggi melalui kompetensi-kompetensi yang mereka miliki.

Upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan dalam pendidikan adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Oleh sebab itu, semua *stakeholder* yang ada dalam pendidikan harus bekerja sama dengan baik. Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Teknik ini akan tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang dilakukan pada waktu mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya. (Mantja, 2015:6). Perilaku pimpinan dapat dilihat dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan/menggerakkan perilaku anggotanya dengan pemberian motivasi agar mempengaruhi anggota/pegawai untuk bersama-sama mencapai prestasi kerja yang menjadi tujuan yang hendak dicapai organisasi.

Dewasa ini berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan dan perubahan tersebut harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangannya. Demikian juga dengan guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Guru adalah seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut. Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk mempunyai prestasi kerja yang handal dan profesional.

Untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi khususnya bagi seorang guru dibutuhkan bekal budaya sekolah yang baik dan kompetensi yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki semangat kerja dan penuh dedikasi dalam menjalankan

tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreativitasnya. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia dalam kenyataannya tidak lepas dari faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain, seperti lingkungan kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi perekonomian serta latar belakang budaya.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut Baskorowati, (2018:56), prestasi kerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Heidjrachman, (2016:98), prestasi kerja guru adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Prestasi kerja guru adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut, (Lawler dan Potler, 2015:48), menegaskan bahwa *job performenace* ialah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora, (2016:50), yang menyatakan bahwa prestasi kerja guru adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora, (2016:51), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja.

Setiap individu yang masuk bekerja dalam suatu organisasi membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya tentang pekerjaan, upah, status, lingkungan sosial dan pengembangan dirinya. Jika harapan tersebut terpenuhi akan terbentuk sikap positif yang menimbulkan rasa keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Bila keinginan tidak terpenuhi akan timbul sikap negatif akibat adanya dorongan atau keinginan untuk tidak masuk kerja. Sehingga kepuasan kerja secara langsung menyebabkan perubahan pada prestasi kerja guru, dimana bila peningkatan kepuasan kerja maka terjadi peningkatan prestasi kerja guru atau sebaliknya.

Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki guru adalah mempunyai budaya sekolah yang baik, kompetensi yang mumpuni, dan semangat untuk berkembang, dan. Prestasi kerja guru merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi

organisasi dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah budaya sekolah yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku, (Cushway dan Lodge, 2018:77). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja guru dan organisasi.

Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya organisasi mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh karyawan, (Warsito, 2017:112).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap prestasi kerja karyawan secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi, (Nimran, 2017:69). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa budaya organisasi akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi, (Sulaksono, 2017:209), maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, pimpinan organisasi harus memperhatikan semangat kerja setiap guru. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seorang guru untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja guru yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru yang ada didalam sebuah organisasi (Murdani, 2014). Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan, pasti ada saja beberapa anggota atau guru yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan itu tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap prestasi organisasi atau perusahaan (Arfiyanti, 2016).

Sedangkan timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa factor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Semangat kerja dapat berfungsi sebagai daya perangsang dan daya pendorong guru untuk mau ikut bekerja dengan giat antar guru. Melihat akan pentingnya pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja guru, maka sudah sepatutnya semangat kerja muncul pada masing-masing guru, sehingga semangat kerja mutlak diperlukan untuk mendorong guru dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas organisasi.

SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang adalah sebuah institusi pendidikan SD Negeri yang lokasinya berada di Jalan Pramuka No. 81, Kabupaten Sampang. SD Negeri ini didirikan pertama kali pada tahun 1927. Pada saat ini SD Negeri Banyuates 1 memakai paduan kurikulum belajar SD 2013. Upaya-upaya pengembangan sumber daya manusia terus dilakukan diantaranya pengembangan budaya sekolah dalam lingkup guru, peningkatan kompetensi guru serta membangun semangat kerja bagi guru yang perlu ditingkatkan.

Fenomena penelitian ditinjau dari pengamatan peneliti di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang bahwa prestasi kerja belum sesuai dengan tujuan/target yang diharapkan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor kurangnya budaya sekolah, kompetensi dan semangat kerja. Guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang di atas bertanggung jawab sebagai untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik mengarahkan dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan tersebut. Sehingga seiring berjalannya waktu harus berusaha meningkatkan prestasi kerja guru agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang harus dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berbagai studi empiris penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini digunakan sebagai acuan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ardlianay *et al.*, (2021), mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru. Di sisi lainnya, hasil penelitian yang dilakukan Pakpahan *et al.*, (2019), menjelaskan temuan penelitiannya berbeda dengan Ardlianay *et al.*, (2021), yaitu temuan penelitiannya menjelaskan bahwa budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Perbedaan hasil penelitian berikutnya yaitu tentang kajian hubungan kompetensi dengan prestasi kerja guru. Studi empiris penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh

Darmawan, (2020), mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja guru. Di sisi lainnya, hasil penelitian yang dilakukan Marselina, (2023), menjelaskan temuan penelitiannya berbeda dengan Darmawan, (2020), yang menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Perbedaan hasil penelitian lainnya yaitu tentang kajian hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja. Studi empiris penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan Chamariyah, *et al.*, (2023), dalam penelitiannya menunjukkan temuan penelitian bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Ilahi, (2018), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Adanya perbedaan temuan hasil penelitian ini menjadi hal yang menarik untuk dijadikan dasar melakukan penelitian selanjutnya karena merupakan *gap reseach*/atau celah penelitian.

Berdasarkan *gap research* dan fenomena tersebut dalam hal ini peneliti ingin membuktikan kebenaran dan tidaknya suatu organisasi akan berhasil meningkatkan prestasi kerja dengan adanya budaya sekolah, kompetensi dan semangat kerja serta dampaknya akan pengaruh pada prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Oleh sebab itu, peneliti tertatik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Sekolah dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Melalui Semangat Kerja (Studi Di SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang)”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang budaya sekolah, semangat kerja dan prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang?
2. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap semangat kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang?
5. Apakah budaya sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang budaya sekolah, semangat kerja dan prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
2. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh langsung budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
3. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh langsung budaya sekolah terhadap semangat kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
4. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh langsung semangat kerja terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
5. Untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh secara tidak langsung budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat meliputi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu,
Hasil penelitian ini untuk menambah khasanah keilmuan dan menghasilkan konseptual baru penelitian tentang kajian budaya sekolah, kompetensi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja.
 - b. Bagi pembaca
Hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi pembaca yang tertarik mendalami ilmu sumber daya manusia khususnya tentang budaya sekolah, kompetensi, semangat kerja dan prestasi kerja guru.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya yang mengkaji tentang ilmu sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang budaya sekolah, kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi kepala sekolah SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang, hasil penelitian ini sebagai sumbangan, bahan masukan dan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja guru ditinjau dari faktor budaya sekolah, kompetensi dan semangat kerja.

- b. Bagi manajemen SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang, hasil penelitian ini sebagai masukan merumuskan strategi organisasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja guru melalui budaya sekolah, kompetensi dan semangat kerja.
- c. Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas..

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menjelaskan suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur atau dibangun berdasarkan hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep dapat berpijak pada kerangka teori yang dibentuk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti meliputi: budaya sekolah terhadap prestasi guru dan semangat kerja. Hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hubungan budaya sekolah terhadap prestasi kerja

Budaya sekolah merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam sekolah yang disebarluaskan dalam sekolah yang kemudian diacu sebagai filosofi seluruh guru. Guru yang memiliki sikap positif terhadap budaya organisasi cenderung menyesuaikan diri terhadap situasi sosial, dalam hal ini budaya sekolah itu sendiri. Jadi guru yang memiliki tingkat kecerdasan emosi dan tingkat pendidikan yang cukup cenderung rasional dalam menyikapi budaya organisasinya. Hal ini akan mempengaruhi guru untuk menampilkan prestasinya. Jika budaya sekolah yang tercipta di patuhi oleh semua unsur organisasi maka berdampak pada meningkatnya prestasi individu yang pada nanti prestasi organisasi meningkat pula.

Pengelolaan yang baik atas budaya akan bisa mempengaruhi tercapainya prestasi tinggi guru. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dinyatakan oleh, (O'Relly, 2016:35). Sedangkan Robbins, (2017:65), menyatakan bahwa pengaruh sosialisasi pada prestasi kerja guru seharusnya tidak dilewatkan. Prestasi bergantung pada pengetahuan akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan menunjukkan sosialisasi yang benar, selain itu penilaian terhadap prestasi seorang guru mencakup pula seberapa cocoknya guru di dalam suatu organisasi.

Hubungan budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Jubaedah *et al.*, (2021) dan Rofik *et al.*, (2023) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif

signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardliana *et al.*, (2021) dan Yetni *et al.*, (2022) yang menjelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru.

2. Hubungan budaya sekolah terhadap semangat kerja

Budaya sekolah adalah perekat social yang mengikat anggota dari sekolah. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Pendapat Bliss, (2017:97), mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins, (2017:97); budaya sekolah merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Sehingga budaya sekolah berperan dalam mempengaruhi semangat kerja.

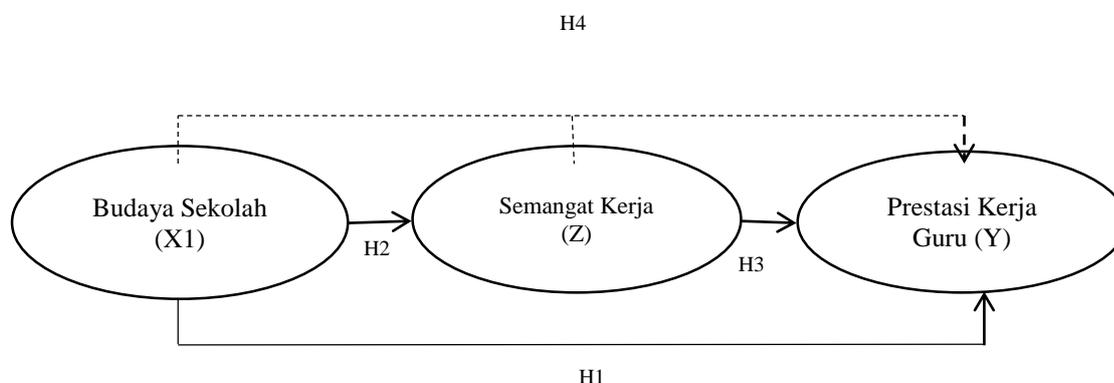
Hubungan budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yapentra, *et al.*, (2021) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

3. Hubungan semangat kerja terhadap prestasi kerja

Menurut Handayani, (2016) semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka guru itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga semangat kerja yang dimiliki oleh seorang guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Hubungan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Motik *et al.*, (2021) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, (2020) yang menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Mengacu pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual yang ditunjukkan pada Gambar



Hipotesis

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- H1: Secara langsung budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
- H2: Secara langsung budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
- H3: Secara langsung semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang.
- H4: Budaya sekolah berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further

clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Nawawi, (2015:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu, (Martono, 2017:10).

Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan bantuan program *Smart PLS*. *PLS (Partial Least Square)* adalah metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indicator dengan segala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Ghozali, 2018).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiono, 2017:13). Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	Original Sample	P Values	Keterangan
Budaya Sekolah → Prestasi Kerja Guru	0.192	0.056	Tidak Signifikan
Budaya Sekolah → Semangat Kerja	0.623	0.000	Signifikan
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.682	0.000	Signifikan
Budaya Sekolah → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.425	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru 0.056 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0,056 > 0.05$.

2. Uji pengaruh budaya sekolah terhadap semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap semangat kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karena nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

3. Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja guru

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Uji pengaruh budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru yang di mediasi oleh semangat kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$...

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Budaya Sekolah → Prestasi Kerja Guru	0.056	H ₁ ditolak
Budaya Sekolah → Semangat Kerja	0.000	H ₂ diterima
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.000	H ₃ diterima
Budaya Sekolah → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.000	H ₄ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai *p-values* dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.056 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0.056 > 0.05$, maka hipotesis 1 ditolak.

2. Uji pengaruh budaya sekolah terhadap semangat kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap semangat kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja guru

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 3 diterima.

4. Uji pengaruh budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap semangat kerja dan prestasi kerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 4 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya Sekolah → Prestasi Kerja Guru	0.192	Pengaruh Positif
Budaya Sekolah → Semangat Kerja	0.623	Pengaruh Positif
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.682	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil pengaruh langsung budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru berpengaruh positif yaitu 0.192, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru; budaya sekolah terhadap semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.623, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya sekolah terhadap semangat kerja; semangat kerja terhadap prestasi kerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.682, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari semangat kerja terhadap prestasi kerja guru.

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya Sekolah → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.425	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki

yaitu sebesar 0.425 Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja.

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja guru, artinya bahwa budaya sekolah tidak mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

Budaya sekolah tidak berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah tidak mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi meningkat khususnya pada lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 1 ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jubaedah *et al.*, (2021), Rofik *et al.*, (2023), Ardliana *et al.*, (2021) dan Yetni *et al.*, (2022) yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh yang signifikan dari budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru. Guru harus menjalankan budaya sekolah yang sudah terbentuk dan berjalan di lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang secara sukarela karena berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.056 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) mencerminkan budaya sekolah tidak memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Hubungan budaya sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru dikarenakan factor: Dukungan manajemen factor dukungan manajemen yang direfleksikan oleh Organisasi selalu mengikutkan guru pada pelatihan-pelatihan yang bertujuan unuk

meningkatkan kemampuan guru; Pimpinan selalu memotivasi guru untuk mengembangkan potensi diri baik secara langsung maupun tidak langsung; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor tantangan pekerjaan yang direfleksikan oleh: Guru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan; Guru memiliki keahlian yang mendukung dalam menyelesaikan setiap resiko yang berkaitan dengan pekerjaan, dipengaruhi oleh adanya kesempatan untuk pengembangan diri yang direfleksikan Guru diberi kesempatan mengikuti diklat untuk pengembangan diri dan Guru diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu terkait pekerjaan, serta perilaku pada waktu bekerja yang direfleksikan oleh Guru di sekolah memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya; dan Guru selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.

H2. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja, artinya bahwa budaya sekolah mampu membuat perubahan terhadap semangat kerja yang semakin optimal meningkat.

Budaya sekolah berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai semangat kerja di lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah mampu menciptakan semangat kerja dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap semangat kerja sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan budaya sekolah karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Peningkatan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru dikarenakan factor: Dukungan manajemen factor dukungan manajemen yang direfleksikan oleh Organisasi selalu mengikutkan guru pada pelatihan-pelatihan yang bertujuan unuk meningkatkan kemampuan guru; Pimpinan selalu memotivasi guru untuk mengembangkan potensi diri baik secara langsung maupun tidak langsung; selain itu, juga dipengaruhi oleh factor tantangan pekerjaan yang direfleksikan oleh: Guru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan; Guru memiliki keahlian yang mendukung dalam menyelesaikan setiap resiko yang berkaitan dengan pekerjaan, dipengaruhi oleh adanya kesempatan untuk pengembangan diri yang direfleksikan Guru diberi kesempatan mengikuti diklat untuk pengembangan diri dan Guru diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu terkait pekerjaan, serta perilaku pada waktu bekerja yang direfleksikan oleh Guru di sekolah memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya; dan Guru selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan.

Hubungan budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Yapentra, *et al.*, (2021) yang dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

Budaya sekolah sebenarnya telah digunakan oleh kepala SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan semangat kerja di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti budaya sekolah meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai.

H3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, artinya bahwa semangat kerja mampu membuat perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja guru semakin optimal.

Semangat kerja berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada prestasi kerja guru yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 5 diterima.

Hubungan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dikarenakan dipengaruhi oleh factor: a) Guru memiliki semangat kerja yang baik; b) Guru selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugasnya agar selesai tepat waktu; c) Selalu mencari solusi atas hambatan pekerjaan yang ditemuinya dalam bekerja; d) Pemasalahan pekerjaan yang dialami dianggap sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan; dan e) Guru merasa nyaman menjadi bagian dari organisasi tersebut; f) Guru merasa senang dilibatkan dalam perumusan tujuan organisasi yang akan dicapai; g) Memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja dan h) Memiliki komitmen dan semangat kerja yang baik menyelesaikan pekerjaan diluar tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Motik *et al.*, (2021) dan Darmawan, (2020) tentang semangat kerja terhadap prestasi kerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari semangat kerja terhadap prestasi kerja guru. Semangat kerja yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan semangat kerja karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Semangat kerja sebenarnya telah digunakan di lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja guru di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti semangat kerja semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya prestasi kerja guru.

H4. Pengaruh Tidak Langsung budaya Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru yang Dimediasi oleh Semangat Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap semangat kerja dan prestasi kerja guru sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa semangat kerja mampu memediasi budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Semangat kerja memediasi budaya sekolah berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja mampu memediasi budaya sekolah sehingga menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga semangat kerja memediasi budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya sekolah terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi novelty penelitian.

Budaya sekolah sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja guru di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti prestasi kerja guru tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya semangat kerja.

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya sekolah pada SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang termasuk dalam kategori sangat baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 4.3. Kompetensi pada SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang termasuk

dalam kategori sangat baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 4.34. Semangat kerja pada SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang termasuk dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 4.19. Prestasi kerja guru pada SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang termasuk dalam kategori sangat baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 4.31.

2. Secara langsung budaya sekolah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis pertama ditolak.
3. Secara langsung budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis kedua diterima.
4. Secara langsung semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang, sehingga hipotesis ketiga diterima.
5. Secara tidak langsung budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SDN Tamberu Laok 1 Sokobanah Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja, sehingga hipotesis keempat diterima.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardliana, B. (2021). Effect of principal leadership, school culture and pedagogic competence through work motivation on teachers' performance. *Educational Management*, 10(2).
- Arifin, F. (2018). Organizational culture, transformational leadership, work engagement, and teacher's performance: Test of a model. *Educational Management*, 2(1).
- Arifin, M. (2020). The influence of competence, motivation, and organizational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1).
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, P., et al. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Chamariyah. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru yang dimediasi oleh semangat kerja (Studi pada Guru SMK YPM 3 Taman Sidoarjo). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4).
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and

beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.

Darmawan. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, 23–36.

Dewi, R. (2022). The effect of academic supervision and teacher professional competence on teacher performance. *PPSDP International Journal of Education*.

Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal Sinergi Unitomo*, 10(1), 13–21.

Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the Servqual method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.

Enny, I., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.

Fathurrohman, P., & Suryana, A. A. (2016). *Supervisi pendidikan dalam pengembangan proses pengajar*. Bandung: PT Refika Aditam.

Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 1–98.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. BP Undip.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Ilahi, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bina Nusantara Surabaya. (Skripsi). Universitas Wijaya Putra.

Istanti, E., & Kusumo, B. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan, dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.

Jubaedah, S., Suryadi, & Santosa, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap prestasi kerja guru di SMPN Kec. Jati Asih Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 12(1).

Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.

Marselina, S. (2023). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci. *Journal of Sosial Science Research*, 3(6).

Motik, S. S. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan semangat kerja terhadap prestasi kerja guru di MTS Negeri 8 Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

- Mulyadi, & Fahriana, A. S. (2018). *Supervisi akademik: Konsep, teori, model perencanaan, dan implikasinya*. Malang: Kelompok Intrans Publishing.
- Pakpahan, G. E. S. N., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap prestasi kerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Journals of Economics and Business Mulawarman (JEBM)*, 16(2).
- Peraturan Yayasan Pendidikan dan Sosial Ma'arif (YPM) Taman Sepanjang Sidoarjo No. 1 Tahun 2016.
- Rofik, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomika* 45, 10(2).
- Sahertian, P. A. (2017). *Konsep dasar dan teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Sibarani, M. (2018). Pada Jurnal Theologi dan Misi 1(2).
- Soemantri, I., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation, and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspetra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, BAB IV Pasal 8, 9 dan 10 ayat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Yetni, S., SURIANTO, M. A., & Desembrianita, E. (2021). Organizational culture and competence towards teacher performance with work motivation as a mediation variable at SMP Negeri 4 Gresik. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1).
- Zulfakar, et al. (2020). Implementasi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 5(2).