

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEBIJAKAN
BANTUAN OPERASIONAL PENYELENGGARAAN (BOP)
KESETARAAN PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN
MOTIVASI WARGA BELAJAR
(Penelitian di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang)**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND BOP
POLICY EQUALITY EDUCATION ON INCREASING THE
MOTIVATION OF CITIZENS TO LEARN
(Research at PKBM Published Independently Bungbulang)***

Tesis

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister pada
Program Studi Administrasi Negara

Oleh:

BABAN GANDARA

NIM. 24091120002



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS GARUT
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEBIJAKAN BANTUAN
OPERASIONAL PENYELENGGARAAN (BOP) KESETARAAN
PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI WARGA
BELAJAR
(Penelitian di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang)**

Tesis

Untuk Disidangkan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Garut, Juli 2022

Tim Pembimbing

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Ieke Sartika Iriany, MS

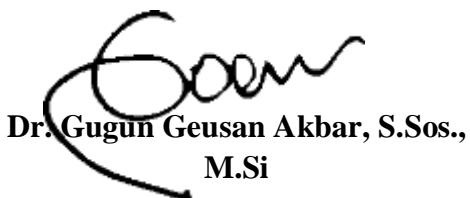
Pembimbing Pendamping



Dr. Wati Susilawati, M.Si

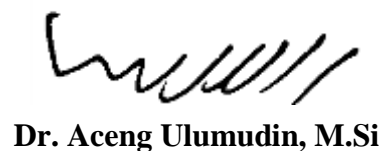
Mengetahui,

Direktur Pascasarjana



**Dr. Gugun Geusan Akbar, S.Sos.,
M.Si**

Ketua Program Studi



Dr. Aceng Ulumudin, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini dilator belakangi oleh banyaknya masyarakat yang belum memahami mengenai pendidikan non formal beserta program-programnya. Sehingga menjadi penghambat dalam kemajuan pendidikan khususnya pendidikan di Bungbulang sendiri. Secara umum masyarakat awam belum sepenuhnya mengetahui pendidikan non-formal termasuk program di dalamnya seperti pendidikan kesetaraan program paket A, B, dan C, masyarakat hanya mengetahui istilah kelompok belajar atau kejar paket namun mereka tidak mengetahui fungsi dan kegunaan dari penyelenggaraan program kelompok belajar atau kejar paket yang ada di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang. Selain daripada itu, minat masyarakat terhadap pendidikan juga masih dibilang rendah, hal ini dibuktikan dengan tingkat angka partisipasi pendidikan jumlah Angka Partisipasi Khusus dan Angka Partisipasi Umum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh pengaruh budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar. Metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik angket, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistik dengan model analisis jalur (*path analysis*). Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah warga belajar sebanyak 169 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di PKBM Terbit Mandiri berada dalam katagori kua /tinggit. Hal ini disebabkan organisasi dengan budaya yang kuat/tinggi akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas sumber daya manusianya. Warga belajar akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu lembaga juga akan membentuk karakter karyawannya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri. Kebijakan BOP kesetaraan pendidikan berada dalam katagori kuat/tinggi. Hal ini disebabkan kebijakan BOP tersebut dapat membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C. Sedangkan motivasi warga belajar berada dalam katagori tinggi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut. Terdapat pengaruh kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kebijakan, Motivasi Belajar

ABSTRACT

This research is motivated by the large number of people who do not understand about non-formal education and its programs. So that it becomes an obstacle in the progress of education, especially education in Bungbulang itself. In general, ordinary people are not fully aware of non-formal education including programs in it such as the equivalence education of packages A, B, and C, people only know the term study group or pursuit package but they do not know the function and usefulness of organizing study group or pursuit group programs. package in the PKBM Terbit Mandiri Bungbulang. Apart from that, public interest in education is also relatively low, this is evidenced by the level of education participation rate, the number of Special Enrollment Rates and General Enrollment Rates.

This study aims to determine the influence of organizational culture and the policy of Operational Assistance (BOP) on educational equality to increase the motivation of learning citizens. The method that the author uses in this research is a quantitative descriptive method with questionnaires, interviews, observation, and documentation studies. While the data analysis technique used to answer the hypothesis of this research is statistics with a path analysis model. The population and respondents in this study were learning residents as many as 169 respondents.

The results showed that the organizational culture in PKBM Terbit Mandiri was in the strong / high category. This is because an organization with a strong/high culture will affect the behavior and effectiveness of its human resources. The learning community will run according to the culture they adhere to in the organization. In addition, the application of culture in an institution will also shape the character of its employees in carrying out their duties and achieving the goals of the institution itself. The BOP policy for education equality is in the strong/high category. This is because the BOP policy can help provide personnel and non-personnel operational costs which are provided through the Education Unit providing Equality Education Program Package A, Package B Program and Package C Program. Meanwhile, the motivation of learning residents is in the high category. This study also shows that there is a positive and significant influence of organizational culture and educational equality BOP policies on the motivation of learning citizens. There is a positive and significant influence of organizational culture on the motivation of learning citizens at PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut. There is an effect of the BOP policy on educational equality on the motivation of learning citizens.

Keywords: Organizational Culture, Policy, Learning Motivation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang atas berkat rahmat, karunia dan inayahnya-Nya, penulis dapat menyelesaikan proposal usulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kebijakan BOP Pendidikan Kesetaraan Terhadap Peningkatan Motivasi Warga Belajar”** yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian seminar Usulan Penelitian pada Program Pascasarjana Universitas Garut Tahun Akademik 2020/2021.

Penulis menyadari bahwasannya tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran dari berbagai pihak untuk perbaikan dan penyempurnaannya sangat penulis harapkan. Dalam penyusunan tesis ini, banyak sekali hambatan yang penulis hadapi, namun atas kerjasama dan motivasi berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis merasa berkewajiban mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Garut, Dr. Ir. H. Abdusy Syakur Amin, M. Eng yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menimba ilmu di Universitas Garut.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Garut, Dr. Gugun Geusan Akbar, M. Si yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti.
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Negara, Dr. Aceng Ulumudin, M. Si atas arahan dan motivasi yang telah diberikan.
4. Pembimbing utama sekaligus dosen wali, Prof. Dr. Hj. Ieke Sartika Iriany, MS yang telah memberikan arahan dan bimbingannya hingga tersusunnya penelitian tesis ini.
5. Pembimbing pendamping, Dr. Wati Susilawati, M. Si yang telah memberikan bimbingannya serta arahan hingga termotivasi dalam penelitian tesis ini.
6. Seluruh dosen Program Pascasarjana Universitas Garut yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama proses perkuliahan.

7. Staf Bagian akademik dan biro keuangan Pascasarjana Universitas Garut yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam hal informasi dan administrasi.
8. Segenap pengurus Yayasan Nurul Aqwan Shidiq (YNAS), lembaga PKBM Terbit Mandiri atas dukungannya dalam penyusunan penelitian tesis ini.
9. Orang tua tercinta, ayahanda Apidin yang selalu menjadi inspirasi dan ibunda Yayat Haryati yang senantiasa mendo"akan dan memberikan dukungan kepada penulis. Kepada istri tercinta Ifit Fitriani, A.Md. Keb serta kedua anak tersayang Naila Fauziya Gandara dan Muhammad Najhan Gandara yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya.

Milik Allah-lah segala kesempurnaan, semoga Allah SWT senantiasa merahmati kita untuk selalu mendapat Ridho dan inayah-Nya. Aamiin.

Garut, Juli 2022

Penulis,

Baban Gandara
NPM. 24091120002

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
FAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Rumusan Masalah	8
1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.4.Kegunaan dan Manfaat Penelitian	10
1.5.Sistematika Penyusunan Tesis	11
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Budaya Organisasi	13
2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2. Tujuan Budaya Organisasi	16
2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi	16
2.1.4. Peran Budaya Organisasi	17
2.1.5. Karakteristik Budaya Organisasi	19
2.2. Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	22
2.2.1. Konsep Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	22
2.2.2. Tujuan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	26
2.2.3. Penerima Manfaat BOP Kesetaraan Pendidikan	26
2.2.4. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)	27
2.3. Motivasi Warga Belajar	28

	2.3.1. Pengertian	28
	2.3.2. Fungsi Motivasi	33
	2.3.3. Pentingnya Motivasi Belajar	34
	2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar	37
	2.4. Penelitian Terdahulu	45
	2.5. Kerangka Penelitian	56
	2.6. Hipotesis Penelitian	58
BAB III	: METODE PENELITIAN	
	3.1. Metode Penelitian	59
	3.2. Definisi Operasional	61
	3.3. Jenis dan Sumber Data	64
	3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	65
	3.5. Metode Pengumpulan Data	67
	3.6. Teknik Analisis Data	69
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	78
	1. Sejarah Singkat PKBM Terbit Mandiri	78
	2. Visi, Misi, dan Tujuan PKBM Terbit Mandiri	79
	3. Orientasi Program PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut	81
	4. Keadaan Pamong dan Tutor PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut	82
	5. Keadaan Pamong dan Tutor PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut	82
	6. Keadaan Warga Belajar	82
	7. Sarana dan Prasarana	82
	4.2. Budaya Organisasi, Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan, dan Motivasi Warga Belajar di PKBM	

Terbit Mandiri Bungbulang Garut	84
1. Budaya Organisasi	85
2. Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	89
3. Motivasi Warga Belajar PKBM Terbit Mandiri Garut	92
4.3.Pengaruh Budaya Organisasi dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan Terhadap Motivasi Warga Belajar	96
4.4.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Warga Belajar	101
4.5.Pengaruh Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan Terhadap Motivasi Warga Belajar	102
BAB V : PENUTUP	
5.1. Simpulan	103
5.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *"movere"* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Standford sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara, (2017:93) menyatakan bahwa *"motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class"* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Sadirman, (2018:73) mengungkapkan bahwa kata motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Adapun Sartain sebagaimana dikutip oleh Rumhadi, (2017:34) mendefinisikan kata motivasi sebagai suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan sesuatu tujuan atau perangsang.

Dari ungkapan tersebut sangat jelas bahwa motivasi memegang peranan penting dalam upaya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam bidang pendidikan maupun tujuan-tujuan yang lain. Sebab seorang pembelajar yang termotivasi selalu berkeinginan untuk menggunakan tingkat usaha tertentu dalam sejumlah waktu tertentu terhadap tujuan tertentu.

Sedangkan Sanjaya, (2009:112) mendefinisikan belajar sebagai suatu proses mental yang terjadi dalam diri seseorang sehingga munculnya perubahan perilaku. Senada dengan pendapat di atas, Gagne mengungkapkan

belajar merupakan suatu kegiatan yang kompleks dimana hasilnya berupa kapabilitas dengan memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai. Timbulnya kapabilitas tersebut dari simulasi yang berasal dari lingkungan dan proses kognitif yang dilakukan pembelajar (Dimiyati & Mudjiono, 2006:10).

Dengan demikian motivasi belajar dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Winkel sebagaimana dikutip oleh Burdam dan Kafiar, (2020:71) mengartikannya sebagai segala usaha di dalam diri sendiri yang menimbulkan kegiatan belajar, dan menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar serta memberi arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai. Sedangkan Kompri (2016) menyatakan motivasi belajar merupakan segi kejiwaan yang mengalami perkembangan yang terpengaruh oleh kondisi fisiologis dan kematangan psikologis siswa (Nurfaisal, 2021:1801). Adapun Sadirman, (2018:75) mengartikan motivasi belajar sebagai keseluruhan daya penggerak dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar, dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Di antara upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi peningkatan motivasi warga belajar ialah melalui budaya organisasi pembelajar (*learning organization culture*) dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan yang tepat. Schein (2014:17) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan oleh organisasi sebagai pembelajaran untuk memecahkan masalah adaptasi lingkungan eksternal dan integrasi serta dapat terlaksana dengan

baik. Sedangkan Robbins, (2015:279) berpandangan bahwa budaya organisasi (*organization culture*) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya organisasi pembelajar yaitu upaya menjadikan penggerak yang dimulai dari masalah yang belum terselesaikan, membentuk *take force* dengan dorongan visi misi, mendiagnosa organisasi, melakukan sinkronisasi dengan proses belajar yang sedang berlangsung, mengkaji ulang proses dan sistem yang ada saat ini dengan audit untuk mengetahui *capability gap* termasuk audit perusahaan dengan sistem baru (BKPSDM, 2016).

Kreitner dan Kinicki beranggapan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota (Adamy, 2016).

Adapun kata kebijakan (*policy*) sering kali diterjemahkan dengan politik, aturan, program, keputusan, undang-undang, peraturan, konvensi, ketentuan kesepakatan, dan rencana strategis lainnya. Beragam pandangan tentang istilah kebijakan, Ball (2012) menyatakan *policy as text and discourse* yang menarik untuk dielaborasi. Misalnya penggunaan istilah di berbagai Negara yang beragam

di Inggris, *policy* berarti kebijakan; Latin *politia*, berarti politik; Yunani, polis berarti Negara, Sanskrit, Pur berarti kota.

Kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, pendidikan merupakan kebutuhan dasar. Kebutuhan dasar di bidang pendidikan ini termasuk pendidikan kesetaraan yang diprioritaskan bagi anak usia 7 (tujuh) sampai dengan 18 (delapan belas) tahun yang merupakan usia wajib belajar. Merujuk pada ketentuan tersebut mengandung konsekuensi Pemerintah Daerah wajib membiayai Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C. Mengingat kemampuan keuangan daerah terbatas, pemerintah pusat mengalokasikan DAK Non fisik BOP Kesetaraan untuk membantu Pemerintah Daerah memenuhi layanan pendidikan bagi peserta didik pada Program Pendidikan Kesetaraan (Kemendikbud, 2019).

Berlandaskan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bantuan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan Kesetaraan, Penggunaan Dana Alokasi Khusus (DAK) Nonfisik Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) Pendidikan Kesetaraan dilaksanakan dengan prinsip efisien, efektif, transparan, adil, akuntabel, kepatutan dan manfaat. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat sebagai salah satu lembaga penyedia pendidikan kesetaraan, wajib menerapkan prinsip tersebut sebagai perwujudan *good*

corporate governance. Hal ini sebagai salah satu pencegahan dan pengendalian terhadap kecurangan penggunaan Dana Alokasi Khusus oleh lembaga pendidikan.

Banyaknya masyarakat yang belum memahami mengenai pendidikan non formal beserta program-programnya menjadi salah satu penghambat dalam kemajuan pendidikan khususnya pendidikan di Bungbulang sendiri. Secara umum masyarakat awam keseluruhan belum sepenuhnya mengetahui pendidikan non-formal termasuk program di dalamnya seperti pendidikan kesetaraan program paket A, B, dan C, masyarakat hanya mengetahui istilah kelompok belajar atau kejar paket namun mereka tidak mengetahui fungsi dan kegunaan dari penyelenggaraan program kelompok belajar atau kejar paket yang ada di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang. Selain daripada itu, minat masyarakat terhadap pendidikan juga masih dibilang rendah, hal ini dibuktikan dengan tingkat angka partisipasi pendidikan jumlah Angka Partisipasi Khusus dan Angka Partisipasi Umum.

Daerah Bungbulang sebagian besar merupakan daerah pertanian sehingga banyak masyarakat yang bekerja di bidang pertanian. Dimana semua anggota keluarga ikut berperan aktif dalam mengerjakan pekerjaan di sawah baik laki-laki maupun perempuan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, mereka rela meninggalkan pendidikan atau karena iming-iming pekerjaan di Ibu Kota atau secara terpaksa harus menjadi buruh petik. Karena pertimbangan ekonomi dalam memenuhi kebutuhan keluarganya, mereka tidak bisa mengikuti pendidikan formal yang menurutnya biayanya sangat mahal dan tidak ada waktu untuk membantu memenuhi

kebutuhan hidup keluarganya. Namun dengan hal tersebut tidak menjadi alasan anak usia sekolah tidak mendapatkan pendidikan karena mereka masih bisa merasakan pendidikan yang murah dan waktu yang tidak terikat, yaitu melalui pendidikan non formal.

Program kejar paket A, B, dan C di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang lebih menitikberatkan pada proses belajar bagi warga belajar. Seseorang dapat dikatakan belajar apabila adanya perubahan perilaku pada dirinya yang biasanya bersifat permanen. Basleman, (2011:1) mengungkapkan bahwa belajar merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia yang vital dalam usahanya untuk mempertahankan hidup dan meningkatkan dirinya dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Seseorang dikatakan belajar manakala memiliki motivasi guna memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan belajarnya. Motivasi belajar tidak hanya dipengaruhi faktor internal warga belajar saja, tetapi dipengaruhi faktor eksternal. Warga belajar dalam proses pembelajaran memperoleh pembelajaran dengan cara yang sama dari masing-masing tutor. Tutor tidak membedakan antar warga belajar yang satu dengan warga belajar yang lainnya dengan harapan masing-masing warga belajar dapat memperoleh hasil belajarnya dengan maksimal.

Bersumber pada hasil pengamatan yang menunjukkan bahwa motivasi warga belajar program paket A, B, dan C di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang berbeda-beda. Keragaman latar belakang dari warga belajar program paket A, B, dan C PKBM Terbit Mandiri Bungbulang yang berbeda-beda membuat motivasi warga belajar dalam mengikuti paket A, B, dan C masing-masing warga belajar

menjadi lebih variatif. Kurangnya kesiapan dan kehadiran dalam proses pembelajaran ini dapat dilihat dari hampir semua warga belajar dalam mengikuti proses pembelajaran, ada yang ngobrol sendiri saat ada temannya yang datang terlambat disoraki, mengantuk, tidak memperhatikan apa yang disampaikan tutor merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi warga belajar dalam mengikuti paket A, B, dan C.

Demikian juga wawancara dengan kepala PKBM Terbit Mandiri Bungbulang serta tutor kejar paket A, B, dan C ternyata tidak semua warga belajar memiliki motivasi belajar, tidak banyak dari mereka yang sangat antusias dalam mengikuti pembelajaran seperti aktif di dalam kelas saat pembelajaran, terlihat bersemangat dan mampu menangkap apa yang disampaikan oleh tutornya, namun sangat sedikit warga belajar yang memiliki motivasi yang baik untuk belajar. Ditinjau dari tingkat kehadiran pun, hanya beberapa warga belajar yang hadir saat pembelajaran dan akan hadir semua saat ulangan atau ujian saja. Sebagaimana hasil observasi di lokasi penelitian dari peserta didik yang berjumlah 293 hanya sekitar 123 orang atau sekitar 45% saja yang hadir. Juga ditemukan fenomena lain bahwa PKBM Terbit Mandiri tidak memiliki guru yang kompeten, tidak adanya ruangan kelas yang memadai, dana pendidikan yang kurang, kekurangan bahan ajar, jarak sekolah yang jauh, mahalnya biaya pendidikan, dan karakter siswa. Sedangkan kebijakan pelaksanaan BOP kesetaraan pendidikan terealisasi dengan baik, namun tidak semua siswa mendapatkan anggaran dari kebijakan tersebut.

Berdasarkan fenomena sebagaimana dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan dalam Meningkatkan Motivasi Warga Belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah utama penelitian ini ialah: “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang?”. Rumusan ini dikembangkan dalam pertanyaan penelitian berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi, kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan di PKBM tersebut?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi warga belajar di PKBM tersebut?
4. Apakah terdapat pengaruh kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar di PKBM tersebut?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini secara umum ingin mengetahui mengenai pengaruh budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang.

2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan paparan rumusan masalah di atas, selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh pengaruh budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar di PKBM tersebut. Secara rinci tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan:

- a. Budaya organisasi, kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang
- b. Pengaruh budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan di PKBM tersebut
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi warga belajar di PKBM tersebut
- d. Pengaruh kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar di PKBM tersebut

1.4. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Terdapat dua bagian kegunaan dan manfaat penelitian ini, yaitu secara teoretis dan secara praktis. Untuk lebih jelasnya pembahasan mengenai kedua manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Kegunaan dan manfaat teoretis, penelitian ini diharapkan mengembangkan keilmuan dalam hal: *Pertama*, penelitian ini difokuskan pada ditemukannya konsep budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi warga belajar di PKBM tersebut. *Kedua*, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan, khususnya tentang pentingnya budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan serta hubungannya dengan peningkatan motivasi warga belajar. *Ketiga*, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi lanjutan yang relevan sekaligus sebagai bahan ke arah pengembangan konsep-konsep budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan dalam meningkatkan motivasi warga belajar dan diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi penerapan budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan di seluruh PKBM.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat dalam menambah referensi keilmuan mengenai budaya organisasi, kebijakan Bantuan Operasional

Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan dan motivasi warga belajar serta dapat menjadi rujukan dan tambahan pustaka, khususnya kepada:

- a. Sebagai tambahan wawasan bagi lembaga pendidikan non formal PKBM, baik kepada kepala sekolah, guru, maupun peserta didik, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan dalam meningkatkan motivasi warga belajar
- b. Peneliti yang akan datang, semoga penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan bahan pertimbangan jika peneliti yang akan datang akan meneliti hal serupa dengan peneliti.
- c. Pembaca yang telah meluangkan waktunya untuk membaca penelitian ini, semoga dapat menambah wawasan tentang budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan dalam meningkatkan motivasi warga belajar
- d. Bagi perpustakaan Universitas Garut (UNIGA), semoga penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi karya tulis mahasiswa dalam rangka memperluas pengetahuan tentang budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan dalam meningkatkan motivasi warga belajar.

1.5. Sistematika Penyusunan Tesis

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang masing-masing bab terdapat sub-sub bab yang akan dirinci sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan berisi sub bab latar belakang penelitian, rumusan penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan dan manfaat penelitian, serta sistematika penyusunan tesis.

Bab kedua tinjauan pustaka berisi budaya organisasi dengan sub bab pengertian, tujuan, fungsi, peran, dan karakteristik budaya organisasi. Kebijakan BOP kesetaraan pendidikan dengan sub bab konsep, tujuan, manfaat, sasaran Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan, dan PKBM. Motivasi warga belajar dengan sub bab pengertian, pentingnya, dan faktor yang mempengaruhi motivasi warga belajar. Penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga metode penelitian yang berisi sub bab metode penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan lokasi penelitian.

Bab empat hasil penelitian dan pembahasan dengan sub gambaran umum PKBM Terbit Mandiri Bungbulang, analisis deskripsi, pengujian hipotesis, dan hasil serta pembahasan.

Bab lima kesimpulan dan saran dengan sub bab kesimpulan, implikasi penelitian, dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian

Sule dan Saefullah sebagaimana dikutip Lina, (2014:78), mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Kreitner dan Kinicki beranggapan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak disadari, tetapi mudah disebar luaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif,

meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota (Adamy, 2016).

Budaya organisasi menitikberatkan kepada bagaimana memandang bagian lain dan bagaimana setiap bagian berperilaku sebagai hasil dari pandangan tersebut, sehingga budaya organisasi bersifat berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, termasuk lembaga Pendidikan. Lembaga pendidikan satu dengan lembaga pendidikan lainnya memiliki budaya yang berbeda dan mengalami perkembangan. Budaya organisasi tidak selalu tetap, bahkan perlu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan agar organisasi tetap hidup, mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir dan memelihara kepercayaan dalam organisasi (Chotimah, 2015).

Robbins mengatakan budaya organisasi itu berkenaan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Ini penting karena hal ini membedakan konsep budaya organisasi dari konsep kepuasan kerja (Hariri, 2016:5).

Mas'ud sebagaimana dikutip Adamy, (2016:28), berpendapat bahwa *Organizational Culture* (Budaya Organisasi) ialah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi belum sepenuhnya sepakat mengenai konsep dan cara mengobservasi serta mengukur budaya organisasi. Sebagaimana dikatakan oleh Brahmasari bahwa hal tersebut

disebabkan tidak adanya kesepahaman mengenai formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya dan kemungkinan hubungan dengan dampak kerja.

Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Keadaan ini terbentuk secara jelas bila kita mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian bersama. Dengan demikian, kita berharap bahwa 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 di dalam budaya bersama. Kebanyakan organisasi besar memiliki suatu budaya dominan dan sejumlah budaya sub budaya dominan. Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana anggota tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memmanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi (Hakim, 2016:185-186).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat peneliti simpulkan budaya organisasi dianggap sebagai kepribadian dari organisasi. Oleh sebab itu, setiap individu, fasilitas, dan interaksinya dapat melakukan kesepakatan bersama membangun sebuah budaya organisasi yang harus diajarkan dan ditanamkan terutama kepada

anggota baru sebagai cara yang benar untuk dipahami, dipikirkan, dan dirasakan yang berkaitan dengan masalah-masalah tersebut.

2.1.2. Tujuan Budaya Organisasi

Mangkunegara berpendapat bahwa budaya organisasi bertujuan agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Setiap individu karyawan memiliki tujuan dan kepentingan sendiri, begitu juga organisasi dan perusahaan, oleh karena itu sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang salah satunya adalah manusia, maka diperlukan nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati bersama agar tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat sejalan dan selaras. Hal itulah mengapa budaya perusahaan sangat penting dan bertujuan agar seluruh individu dalam organisasi atau perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang dalam organisasi atau perusahaan sehingga diharapkan tujuan organisasi dan dapat dicapai (Ikhsan, 2016:7).

2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi penting budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang terdapat di dalamnya. Sebagaimana dikatakan oleh Robbins (2015:311) bahwa budaya organisasi berfungsi untuk:

- a. Menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

- c. Mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Membuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Senada dengan pendapat lain dimana budaya organisasi berfungsi, antara lain: *Pertama*, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; *Kedua*, memudahkan komitmen kolektif; *Ketiga*, mempromosikan stabilitas sistem sosial; dan *Keempat*, membentuk perilaku dengan manajer merasakan keberadaannya (Yusuf, 2017:89).

2.1.4. Peran Budaya Organisasi

Wirawan sebagaimana dikutip oleh Wibowo, (2018:43-46) berpendapat budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya juga budaya organisasi dapat menghambat perkembangan organisasi. Adapun peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi antara lain:

- a. Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi.
- b. Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan *lem normative* yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-

nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi.

- c. Reduksi konflik. Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.
- d. Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.
- e. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.
- f. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan perauran, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, nasabah, pelanggan, atau klien organisasi.
- g. Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi

untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

- h. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
- i. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Richard L Gardner dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kerja.
- j. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

2.1.5. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat tujuh karakter primer budaya organisasi yang bersama-sama dapat menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

- b. Perhatian ke detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan persisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil bukannya kepada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan menjadi sebuah tim dan bukan secara individu. Kerja yang berorientasi kepada tim adalah individu bekerja melaksanakan tugas individunya dalam rangka meraih tujuan bersama.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan tidak bersikap santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan (Hariri, 2016:98).

Sedangkan Luthans mengungkapkan sejumlah karakteristik penting dari budaya organisasi, antara lain meliputi:

- a. Aturan-aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.
- b. Norma, adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu, lebih jauh di masyarakat kita kenal adanya norma agama, norma sosial, norma susila, norma adat dan lain-lain.

- c. Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggotanya, misalnya tingginya kualitas kerja, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi, serta tingginya disiplin kerja.
- d. Filosofis, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya, seperti “kepuasan anda adalah harapan kami”, “berdiri di atas dan untuk semua golongan”.
- e. Peraturan-peraturan, adalah aturan yang tegas dari organisasi. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima di dalam organisasi.
- f. Iklim organisasi, adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi (Wahidin, 2013:415).

Sedangkan Robbins, (2015) berpandangan bahwa budaya organisasi memiliki ciri sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko,
- b. Perhatian pada hal detail. Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- c. Orientasi pada manfaat. Di mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

- d. Orientasi pada orang. Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

2.2. Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan

2.2.1. Konsep Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan

Kata kebijakan (*policy*) sering diterjemahkan dengan politik, aturan, program, keputusan, undang-undang, peraturan, konvensi, ketentuan kesepahaman, dan rencana strategis lainnya. Beragam pandangan tentang istilah kebijakan, Ball (2012) menyatakan *policy as text and discourse* yang menarik untuk dielaborasi. Misalnya penggunaan istilah di berbagai Negara yang beragam di Inggris, *policy* berarti kebijakan; Latin *politia*, berarti politik; Yunani, *polis* berarti Negara, Sanskrit, *Pur* berarti kota.

Apabila ditelaah lebih mendalam, kata kebijakan (*policy*) dalam kamus bahasa Inggris diartikan sebagai: 1) *plan of action, esp. one made by government, business company, etc*; 2) *wise, sensible conduct*. Dalam *an English Reader's Dictionary*, konsep *policy* diartikan sebagai; 1) *a course of conduct based on principle or advisability*; 2) *a contract of Insurance*; 3) *a form of lottery* (AS Hornby and EC Parnwell, 1969). Melengkapi pemahaman kita tentang konsep kebijakan bisa merujuk pada *the new American Webster Dictionary*, menjelaskan kebijakan (*policy*) didefinisikan sebagai 1) metode pemerintahan (*method of government*), sistem penilaian regulasi (*system of regulative measure*), tata tertib (*course of conduct*); 2) *sagacity in management*; 3) Dokumen perlindungan/jaminan (*a document containing a contract of insurance in full*), Jaminan kebijakan (*insurance policy*); 4) sebuah permainan judi atau *a gambling*

game (Neufeldt, & Sparks, 2002). Dikomparasikan dengan definisi kebijakan dalam Tim Revisi Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), kebijakan dimaknai sebagai kepandaian, kemahiran, kebijaksanaan, juga di pandang sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, juga kepemimpinan atau cara bertindak pemerintah, organisasi dan/atau sebagai pernyataan cita-cita, tujuan (*goal*), prinsip (*maksud*) sebagai garis pedoman dalam mencapai sasaran. Pengelompokan istilah kebijakan juga beraneka ragam penggunaan, antara lain: 1) kebijakan *as a label for a field of activity*, 2) Kebijakan *as an expression of general purpose or desired state of affairs*, 3) Kebijakan *as specific proposals*, 4) Kebijakan *as decision of government*, 5) kebijakan *as formal authorization*, 6) *policy as a programme*, 7) Kebijakan *as output*, 8) *policy as a outcome*, 9) *policy as a theory or model*, 10) *policy as a process* (Arwildayanto, 2018:2).

Para ahli dan akademisi memiliki pandangan yang beragam mengenai kebijakan sebagai proses pengambilan keputusan. Sebagaimana dijelaskan Koontz dan Donnell (1987) bahwa kebijakan (*policy*) ialah pernyataan atau pemahaman umum berisikan pedoman, pemikiran dalam proses pengambilan keputusan yang mengikat dan memiliki esensi pada batasan tertentu dalam pengambilan keputusan. Anderson (2006) berpendapat kebijakan bertujuan... "*a purposive course of action followed by an actor (set of actors) in dealing with a problem (matter of concern)*". Fokus kebijakan *attention in what actually done against what is purposed (intended...)*", dan kebijakan berbeda dengan keputusan. Karena kebijakan merupakan rangkaian tindakan yang memiliki tujuan tertentu diikuti

dan dilaksanakan oleh pelaku atau sekelompok pelaku lainnya guna memecahkan suatu masalah yang menjadi perhatian banyak pihak (Dunn, 2003:24).

Beragamnya pemahaman para pakar dan tokoh manajemen mengenai kebijakan di atas, dapat disimpulkan bahwa konsepsi kebijakan sebagai aturan atau ketentuan tertulis dari keputusan formal lembaga atau organisasi, sifatnya mengikat, mengatur perilaku orang guna mencapai tujuan, menciptakan tata nilai baru dalam institusi atau organisasi. Kebijakan juga jadi referensi para anggota organisasi atau institusi dalam berperilaku (*behavior*). Kebijakan bersifat problem solving dan proaktif, beda dengan peraturan (*regulation*) dan hukum (*law*) serta kebijakan bisa lebih adaptif dan interpretatif, mengatur apa yang boleh dan tidak boleh. Kebijakan mestinya bersifat umum saja tanpa menghilangkan ciri lokal spesifik. Oleh karena itu kebijakan bisa memberi peluang dimaknai sesuai kondisi yang ada. Asumsi mengenai kebijakan mempunyai status khusus dalam model rasional sebagai unsur yang secara relatif bertahan dalam uji konsistensinya. Maksudnya, kita bisa berbicara mengenai kebijakan luar negeri, kebijakan sosial atau kebijakan pemasaran, dan kebijakan pendidikan, seolah-olah menunjukkan kebijakan lokal dari suatu tema universal, cara manipulasi lingkungan eksternal dari organisasi, dan menggunakan tindakan bertujuan tertentu.

Kesetaraan pendidikan merupakan pendidikan non formal yang meliputi program Paket A Setara SD, paket B setara SMP/MTS, dan Paket C setara SMA/MA dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional peserta didik. Kesetaraan pendidikan bertujuan untuk memberikan akses kepada masyarakat

yang belum menuntaskan wajib belajar sembilan tahun dan masyarakat yang membutuhkan.

Pendidikan non formal ialah salah satu jalur pendidikan pada sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dijangkau dan dipenuhi oleh jalur pendidikan formal. Pendidikan nonformal memberikan berbagai pelayanan pendidikan bagi setiap warga masyarakat untuk memperoleh pendidikan sepanjang hayat yang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan perkembangan zaman.

Program pendidikan non formal dapat diklasifikasikan atas dasar sasaran, jenis program, dan lembaga penyelenggara. Atas dasar sasaran, program pendidikan non formal dapat diklasifikasi menurut karakteristik calon peserta didik seperti latar belakang pendidikan, tingkatan usia, jenis kelamin, lingkungan tempat tinggal, serta latar belakang sosialnya. (Istianah, 2017:15)

Kebijakan pemerintah dibidang pendidikan sangat banyak diantaranya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 3 Tahun 2008 "Tentang standar proses pendidikan kesetaraan program paket A, program paket B, program paket C". Pada pasal 1 berbunyi " Standar Proses Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B, dan Program Paket C mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran".

Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal, pendidikan merupakan kebutuhan dasar. Kebutuhan dasar di bidang pendidikan ini termasuk pendidikan kesetaraan yang diprioritaskan bagi anak usia

7 (tujuh) sampai dengan 18 (delapan belas) tahun yang merupakan usia wajib belajar. Merujuk pada ketentuan tersebut mengandung konsekuensi Pemerintah Daerah wajib membiayai Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C. Mengingat kemampuan keuangan daerah terbatas, pemerintah pusat mengalokasikan DAK Nonfisik BOP Kesetaraan untuk membantu Pemerintah Daerah memenuhi layanan pendidikan bagi peserta didik pada Program Pendidikan Kesetaraan (Kemendikbud, 2019).

2.2.2. Tujuan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan

Pemberian bantuan DAK Nonfisik BOP Kesetaraan bertujuan untuk:

- a. Membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C;
- b. Meringankan beban biaya pendidikan bagi masyarakat dan orang tua dalam mengikuti layanan Pendidikan Kesetaraan yang berkualitas; dan
- c. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengembangan Pendidikan Kesetaraan (Kemendikbud, 2019).

2.2.4 Penerima Manfaat BOP Kesetaraan Pendidikan

Orang yang menerima manfaat pemberian BOP Kesetaraan ialah peserta didik pada Pendidikan Kesetaraan yang diprioritaskan bagi anak usia 7 (tujuh) sampai dengan 18 (delapan belas) tahun yang mengikuti pendidikan pada:

- a. Kesetaraan Pendidikan Program Paket A
 1. Anak usia 7-12 tahun yang tidak mengikuti pendidikan formal Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah;

2. Anak usia 7 – 18 yang belum menyelesaikan jenjang pendidikan dasar pada satuan pendidikan formal; atau
 3. Anak putus sekolah pada satuan pendidikan Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtidaiyah (Kemendikbud, 2019).
- b. Pendidikan Kesetaraan Program Paket B
1. Lulusan Sekolah Dasar, Madrasah Ibtidaiyah yang tidak melanjutkan ke jenjang lebih tinggi pada satuan pendidikan formal; atau
 2. Anak putus sekolah pada satuan pendidikan Sekolah Menengah Pertama atau Madrasah Tsanawiyah.
- c. Pendidikan Kesetaraan Program Paket C
1. Lulusan Sekolah Menengah Pertama atau Madrasah Tsanawiyah yang tidak melanjutkan ke jenjang lebih tinggi pada satuan pendidikan formal; atau
 2. Anak putus sekolah pada satuan pendidikan Sekolah Menengah Atas atau Sekolah Menengah Kejuruan atau Madrasah Aliyah (Kemendikbud, 2019).

2.2.4. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan prakarsa pembelajaran masyarakat yang didirikan dari, oleh dan untuk masyarakat. PKBM adalah suatu institusi yang berbasis masyarakat (*Community Based Institution*). Terminologi PKBM dari masyarakat, berarti bahwa pendirian PKBM merupakan inisiatif dari masyarakat itu sendiri. Keinginan itu datang dari suatu kesadaran akan pentingnya peningkatan mutu kehidupan melalui suatu proses

transformasional dan pembelajaran. Inisiatif ini dapat dihasilkan oleh suatu proses sosialisasi akan pentingnya PKBM sebagai wadah pemberdayaan masyarakat kepada beberapa anggota atau tokoh masyarakat setempat oleh pihak pemerintah ataupun oleh pihak lain di luar komunitas tersebut.

Peran pendidikan non formal sebagai salah satu jawaban atas ketidakberdayaan masyarakat dan tidak tersentuhnya mereka dalam menikmati dunia pendidikan formal. Pendidikan non formal sebagai bentuk program penguatan pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan pembelajaran dan penilaian, penyediaan dan peningkatan keterjangkauan pembiayaan dengan lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam bidang ekonomi, sosial dan pendidikan, disamping dapat pula memecahkan masalah kemanusiaan yang mendesak atau meresahkan yang terjadi dalam masyarakat serta untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seutuhnya. (Yuliyanti, 2015:36)

2.3. Motivasi Warga Belajar

2.3.1. Pengertian

Para ahli banyak mengemukakan pendapatnya mengenai motivasi yang dipandang dari berbagai sudut pandang keilmuannya. Motivasi belajar adalah variabel yang terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan belajar, yang keduanya memiliki arti tersendiri. Jika membahas mengenai motivasi, sering kali disandingkan dengan kata motif. Sesuai dengan penelusuran peneliti, motif dapat diartikan sebagai gerak atau sesuatu yang mendorong individu untuk bergerak. Sedangkan motivasi, menurut Mc Donald adalah suatu perubahan energi yang terjadi pada individu yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi atau

tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan belajar menurut Slameto adalah suatu proses usaha untuk mendapatkan perubahan pada tingkah laku (Cahyani et al., 2020:126).

Motivasi belajar sebagai proses internal yang dapat mengaktifkan, memandu dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu. Individu termotivasi karena berbagai alasan yang berbeda, dengan intensitas yang berbeda (Mendari & Kewal, 2016:2). Sartain dalam bukunya *Psychology Understanding of human Behavior*, mengatakan motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku atau perbuatan sesuatu tujuan atau perangsang (Rumhadi, 2017:34).

Motivasi belajar merupakan syarat mutlak untuk belajar dan memegang peranan penting dalam memberikan gairah atau semangat dalam belajar. Motivasi belajar tidak hanya menjadi pendorong untuk mencapai hasil yang baik tetapi mengandung usaha untuk mencapai tujuan belajar (Puspitasari, 2013:28). Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap serta perilaku pada individu. Jadi dapat dikatakan motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha belajar bagi para siswa sehingga hasil belajar siswa akan semakin meningkat (Palupi, 2014:168). Motivasi belajar mempunyai peranan besar dari keberhasilan seorang siswa. Hasil belajar akan menjadi optimal kalau ada motivasi belajar. Makin tepat motivasi yang diberikan, akan semakin baik hasil belajar. Dengan demikian motivasi senantiasa menentukan intensitas usaha belajar bagi siswa (Bakar, 2014:726).

Sedangkan menurut Winkle sebagaimana dikutip oleh (Marisa, 2019:22) motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, maka tujuan yang dikehendaki oleh siswa tercapai. Motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas ialah dalam hal gairah atau semangat belajar, siswa yang termotivasi kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar.

Stanley Vence sebagaimana dikutip oleh Danim, (2014:15) mengatakan pada hakikatnya motivasi ialah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama pribadi. Djaali, (2007:71) berpendapat mengenai motivasi sebagai pendorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu". "Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan" (Djamarah, 2008:148). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat pada seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu.

Dari berbagai macam pendapat mengenai motivasi, dalam penelitian ini hanya akan dibahas satu sudut pandang saja yaitu, motivasi yang berasal dalam diri pribadi seseorang yang disebut "motivasi intrinsik". Sedangkan dalam

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 1991 tentang Pendidikan Luar Sekolah yang dimaksud dengan warga belajar adalah setiap anggota masyarakat yang belajar di jalur pendidikan luar sekolah. Warga belajar merupakan setiap warga masyarakat yang mengikuti di jalur pendidikan nonformal tanpa terbatas usia. Jadi motivasi warga belajar adalah dorongan yang terdapat pada warga belajar kondisi fisiologis dan psikologis baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tanpa memandang batas usia. Motivasi untuk belajar dapat dimiliki oleh siapa saja tanpa memandang adanya perbedaan dari masing-masing individu, motivasi secara alamiah dimiliki oleh setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya.

Dalam diri setiap individu itu akan terdapat pertentangan antara harapan dan kesuksesan dimana seseorang akan termotivasi jika apa yang hendak dicapai mencapai keberhasilan. Sebaliknya seseorang yang merasa takut akan kegagalan akan menyebabkan motivasinya menurun sehingga berbelok dari tujuan yang hendak dicapai. Atkinson sebagaimana dikutip oleh Riva'i, (2009:184) menyatakan bahwa individu dapat dimotivasi untuk berprestasi dengan cara memperoleh keberhasilan atau menghindari kegagalan. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa banyak orang yang lebih termotivasi untuk menghindari kegagalan dan bukan mencapai keberhasilan, sementara yang lain lebih termotivasi untuk mencapai keberhasilan dan bukan menghindari kegagalan.

Dalam pandangan Winkel ada beberapa cara yang bisa ditempuh oleh guru guna menumbuhkan motivasi belajar dalam diri siswa, antara lain: menjelaskan arti penting sebuah bidang studi, mengaitkan materi pelajaran dengan pengalaman

siswa, antusias dalam mengajar, meyakinkan siswa bahwa belajar bukanlah beban yang menekan. Di samping itu, menciptakan suasana kondusif, memberitahukan dan memeriksa hasil ulangan, aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler, kompetisi yang sehat dan memberikan hadiah atau hukuman (Sidik & Sobandi, 2018:193).

Bersumber dari penjelasan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa interaksi antara harapan hasilnya menjadi sukses dan rasa takut akan menghasilkan kegagalan. Jika kedua keadaan ini terjadi pada diri pribadi seseorang dalam waktu yang bersamaan, maka motivasi yang muncul dalam diri orang itu merupakan hasil (*resultant*) dari kedua keadaan tersebut, dimana keadaan yang dominan akan menang. Dengan demikian motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi belajar siswa atau warga belajar, warga belajar akan termotivasi apabila mereka merasa butuh dengan sesuatu yang hendak ingin dicapai. Dengan adanya tujuan yang tercapai warga belajar akan termotivasi untuk belajar lebih giat lagi.

2.3.2. Fungsi Motivasi

Keberhasilan proses belajar mengajar dipengaruhi oleh motivasi belajar siswa. Guru selaku pendidik perlu mendorong siswa untuk belajar dalam mencapai tujuan. Dua fungsi motivasi dalam proses pembelajaran yang dikemukakan oleh Sanjaya sebagai berikut:

1. Mendorong siswa untuk beraktivitas Perilaku setiap orang disebabkan karena dorongan yang muncul dari dalam yang disebut dengan motivasi. Besar kecilnya semangat seseorang untuk bekerja sangat ditentukan oleh besar kecilnya motivasi orang tersebut. Semangat siswa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru tepat waktu dan ingin

mendapatkan nilai yang baik karena siswa memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar.

2. Sebagai pengarah Tingkah laku yang ditunjukkan setiap individu pada dasarnya diarahkan untuk memenuhi kebutuhannya atau untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Emda, 2017:176).

Selanjutnya menurut Winarsih mengemukakan bahwa terdapat tiga fungsi motivasi yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang dilakukan.
- b. Menentukan arah perbuatan kearah yang ingin dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan (Emda, 2017:177).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi akan memberikan dorongan, arah dan perbuatan yang akan dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Fungsi motivasi sebagai pendorong usaha dalam mencapai prestasi, karena seseorang melakukan usaha harus mendorong keinginannya, dan menentukan arah perbuatannya kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian siswa dapat menyeleksi perbuatan untuk menentukan apa yang harus dilakukan yang bermanfaat bagi tujuan yang hendak dicapainya.

2.3.3. Pentingnya Motivasi Belajar

Para pegiat menyadari bahwa motivasi belajar sangat penting dalam pendidikan non formal. Motivasi seseorang dapat diinterpretasikan dari perilakunya. Perbedaan perilaku yang tampak dan proses terjadinya perilaku penting untuk diperhatikan. Kemudian dengan kejelian pengamatan baru dapat ditafsirkan motivasinya. Motivasi adalah suatu dorongan tenaga dalam diri seseorang. Dorongan itu ditandai adanya dorongan afeksi dari reaksi-reaksi dalam mencapai tujuan. Tafsiran maknanya adalah:

- a. Motivasi dimulai adanya perubahan dari seseorang.
- b. Motivasi ditandai dengan dorongan afeksi bisa kuat bisa tidak seberapa kuat. Dorongan afeksi yang kuat mudah teramati dalam perilaku, sedangkan yang kurang kuat sulit dicermati.
- c. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Kalau seseorang ingin mengetahui mengapa orang berbuat atau berperilaku kearah sesuatu seperti yang dikerjakan, maka orang tersebut akan terkait dengan motivasi atau perilaku yang termotivasi (*motivated behavior*). Siswanto, (2013:127) menyatakan terdapat tiga aspek motivasi sebagai berikut:

- a. Keadaan mendorong dalam diri organisme (*a driving state*), yaitu kesiapan bergerak karena kebutuhan misalnya kebutuhan jasmani, karena keadaan lingkungan, atau karena keadaan mental seperti berpikir dan ingatan;
- b. Perilaku yang timbul dan terarah karena keadaan ini;
- c. Tujuan yang dituju oleh perilaku tersebut.

Umumnya motivasi mempunyai sifat siklus (melingkar), yaitu motivasi timbul, memicu perilaku tertuju kepada tujuan (goal), dan akhirnya setelah tujuan (goal) tercapai, motivasi itu terhenti. Tetapi itu akan kembali ke keadaan semula apabila ada sesuatu kebutuhan lagi. Demikian seterusnya bila digambarkan akan berupa siklus atau lingkaran (Walgito, 2013:221). Dalam memahami motivasi secara mendalam diperlukan faktor-faktor lain yang ikut berperan yaitu faktor kognitif. Kognitif ialah proses mental seperti persepsi, perhatian, ingatan, berpikir.

Motivasi juga dirangsang oleh dua aspek yaitu motif dan insentif. Insentif ialah suatu desakan seorang individu supaya bertindak untuk mendapat ganjaran. Manakala motivasi ialah unsur yang lebih penting daripada insentif untuk merangsang murid dalam pembelajaran. Motivasi yang berasal dari dalam diri seorang dapat menggerakkan individu untuk mencapai pembelajaran sempurna. Indikator motivasi selain yang telah dijelaskan diatas masih ada lagi indikator yang lainnya, diantaranya adalah kepercayaan dalam diri seseorang untuk membantu pencapaian tujuan tertentu yang hendak dicapai dengan orientasi pada hasil dan pandangan terhadap masa depan.

Uno, (2012:3) menyebutkan bahwa indikator motivasi belajar sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
- b. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.
- c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan.
- d. Adanya penghargaan dalam belajar.

- e. Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.
- f. Adanya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga memungkinkan seorang siswa dapat belajar dengan baik.

Sejalan dengan indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa warga masyarakat akan merasa termotivasi dengan adanya rangsangan dari dalam diri dan dari luar atau lingkungan yang mendukung sehingga terjadilah perubahan perilaku yang positif ataupun negatif. Adanya keinginan untuk berhasil merupakan salah satu faktor yang menimbulkan seseorang atau warga belajar termotivasi khususnya dalam mengikuti program kejar paket A, B, dan C di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang sehingga akan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dengan kata lain, terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi manusia dalam belajar, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Dalam praktik pendidikan nonformal para pegiat pendidikan nonformal menyadari pentingnya motivasi warga belajar. Para pegiat pendidikan nonformal telah berusaha memberikan motivasi bagi warga belajar kearah yang diharapkan. Sebagai para pegiat, pejabat pemerintah, dan masyarakat dalam pelaksanaan pendidikan nonformal harus memiliki kesadaran untuk memotivasi warga belajar. Dalam konteks ini, masyarakat adalah wadah di mana individu mengalami proses pembelajaran secara langsung.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar

Motif dalam bahasa inggris "*motive*", berasal dari kata motion yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motif dalam psikologi berarti juga

rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu perbuatan (*action*) atau perilaku (*behavior*). Pada intinya bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan, menjamin kelangsungan dan memberikan arah kegiatan belajar, sehingga diharapkan tujuan yang ada dapat tercapai.

Motivasi warga belajar dapat diperoleh dari dalam dan dari luar diri individu warga belajar. Faktor yang mempengaruhi motivasi warga belajar dalam belajar terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Wasty, (1990:108-115) menggolongkan faktor yang mempengaruhi motivasi belajar anak menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Faktor-faktor stimulasi belajar. Maksudnya adalah segala hal di luar individu itu untuk mengadakan reaksi atau perbuatan belajar. Stimulasi dalam penelitian ini mencakup materiil serta suasana lingkungan yang ada di sekitar warga masyarakat.
- b. Faktor metode belajar metode yang dipakai guru sangat mempengaruhi belajar siswa. Metode yang menarik dapat menimbulkan rangsangan dari siswa untuk meniru dan mengaplikasikannya dalam cara belajarnya.
- c. Faktor-faktor individual, faktor ini menyangkut hal-hal berikut: kematangan, faktor usia, jenis kelamin, pengalaman, kapasitas mental, kondisi kesehatan fisik dan psikis, rohani serta motivasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak, juga mempengaruhi motivasi

melanjutkan pendidikan anak. Sebab hasil belajar anak pada jenjang pendidikan tertentu, akan digunakan untuk memenuhi salah satu syarat melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. Ford, et. al. (2007:232) menyatakan “ *Motivation to learn is affected by individual differences (for example, locus of control, perceived self-efficacy), career and job attitudes (for example, job involvement), and reactions to skill assessment feed back on those assessment given prior to training*”.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut di atas ialah bahwa motivasi belajar seseorang dipengaruhi oleh adanya perbedaan individu, karir dan sikap kerja dan reaksi terhadap keterampilan dan umpan balik pada mereka. Dengan demikian factor-faktor yang mempengaruhi motivasi melanjutkan pendidikan dapat dibedakan menjadi dua sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Yaitu Faktor dari dalam diri individu (internal) yang berasal dari diri warga belajar yang mengikuti kejar paket C itu sendiri yang meliputi aspek fisiologis dan aspek psikologis. Aspek fisiologis itu terdiri dari kondisi umum mengenai organ tubuh individu. Kondisi fisik yang sehat dan bugar akan memberikan pengaruh positif terhadap proses belajar. Sedangkan kondisi fisik yang lemah atau sakit akan menghambat tercapainya hasil belajar yang maksimal. Keadaan fungsi jasmani atau fisiologis yang memiliki kecacatan fisik (panca indra atau fisik) tidak akan dapat mencapai hasil belajar yang maksimal. Meskipun juga ada yang memiliki kecacatan fisik namun nilai akademiknya memuaskan. Cacatan yang diderita akan mempengaruhi psikologisnya, diantaranya: individu cenderung sulit

bergaul karena memiliki perasaan malu dan minder akan kekurangan fisik yang dimilikinya, timbul perasaan takut diejek teman, serta merasa tidak sempurna dibandingkan dengan teman-teman lain serta rasa pesimis untuk mencapai sesuatu yang dikehendakinya.

Aspek psikologis terdiri dari kecerdasan intelegensi, bakat, minat dan kebutuhan. Faktor psikologis adalah faktor yang berasal dari keadaan psikologis atau kejiwaan seseorang yang dapat mempengaruhi proses belajar. Beberapa faktor psikologis utama yang mempengaruhi proses belajar adalah kecerdasan siswa, motivasi, minat, sikap dan bakat. Kecerdasan/ intelegensi siswa, kecerdasan merupakan faktor psikologis yang paling penting dalam proses belajar, karena menentukan kualitas belajar individu. Semakin tinggi intelegensi seorang individu, semakin besar peluang individu untuk meraih sukses dalam belajar.

Oleh karena itu, perlu bimbingan belajar dari orang lain seperti orang tua, guru, dan sebagainya. Sebagai faktor psikologis yang penting dalam mencapai kesuksesan belajar, maka pengetahuan dan pemahaman tentang kecerdasan perlu dimiliki oleh setiap calon guru profesional, sehingga mereka dapat memahami tingkat kecerdasannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berupa kondisi sosial-ekonomi orang tua yang meliputi lingkungan sosial, ekonomi orang tua, tingkat pendidikan orang tua, tingkat pendidikan anggota keluarga yang lain, dan kondisi keutuhan keluarga. Faktor eksternal yang langsung berpengaruh terhadap manusia atau warga belajar adalah faktor lingkungan, dimana faktor lingkungan terbagi menjadi dua, yaitu Faktor

eksternal yang mempengaruhi belajar dapat digolongkan menjadi faktor lingkungan sosial dan non-sosial (Syah, 2000). Lingkungan social sendiri dibagi manjadi tiga, yaitu:

1. Lingkungan sosial sekolah/ tempat belajar. Pendidikan di sekolah bukan sekedar bertujuan untuk melatih siswa supaya “siap pakai” untuk bekerja atau mampu meneruskan ke jenjang pendidikan berikutnya atau mencapai angka rapor, melainkan untuk membentuk peserta didik manjadi manusia sejati. Proses pembentukan manusia sejati sudah mulai sejak anak hidup dalam keluarga, kemudian dilanjutkan di sekolah, di masyarakat, di dunia kerja dan di lingkungan sekitar.
2. Lingkungan sosial masyarakat, kondisi lingkungan masyarakat tempat tinggal seorang individu juga mempengaruhi proses belajar. Lingkungan sosial yang kumuh, banyak pengangguran, dan banyak teman sebaya di lingkungan yang tidak sekolah dapat menjadi faktor yang menimbulkan kesukaran belajar bagi individu itu sendiri. Misalnya siswa tidak memiliki teman belajar dan diskusi maka akan merasa kesulitan saat akan meminjam buku atau alat belajar yang lain. Teman sebaya dapat mempengaruhi proses belajar individu, baik teman sebaya dalam lingkup sekolah maupun tempat tinggal atau masyarakat. Pada usia anak-anak dan remaja, jiwa yang dimiliki masih labil, emosional, pemaarah, dan juga rasa egois sangat besar. Biasanya terjadi kekerasan di sekolah yang dilakukan oleh teman sebaya atau kawan bermain. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan atau bahkan persaingan yang menimbulkan

sikap saling mengejek, mendorong, memukul bahkan kekerasan verbal. Kekerasan sebagai gangguan emosi pada dasarnya tidak hanya menyerang orang lain, tetapi juga menyerang diri sendiri. Persoalan kekerasan dilihat dari lapangan psikologi pendidikan mencoba mengarahkan pada lingkungan sekolah tempat belajar individu berinteraksi dengan teman sebaya.

3. Lingkungan keluarga, keluarga merupakan tempat pertama kali dimana individu belajar. Oleh karena itu, lingkungan keluarga sangat mempengaruhi proses belajar. Faktor dari keluarga yang dapat menimbulkan permasalahan belajar bisa ditimbulkan dari pola asuh orang tua, hubungan orang tua dan anak, keadaan ekonomi keluarga, keharmonisan keluarga, dan kondisi rumah.

Dari beberapa faktor lingkungan sosial di atas sebenarnya faktor yang paling mempengaruhi proses belajar seseorang adalah teman sebaya baik di dalam lingkungan sekolah/tempat belajar maupun tempat tinggal atau masyarakat. Dalam hal ini teman sebaya bisa mempengaruhi menjadi lebih baik atau lebih buruk dalam motivasi belajar.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Riva'i, (2009:162-168) antara lain sebagai berikut:

- a. Sikap

Sikap merupakan kombinasi dari konsep, informasi, dan emosi yang dihasilkan didalam predisposisi untuk merespon orang, kelompok, gagasan, peristiwa atau objek tertentu secara menyenangkan atau tidak

menyenangkan. Sikap memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku dan belajar seseorang, sikap merupakan produk dari kegiatan belajar. Sikap diperoleh melalui proses seperti pengalaman, pembelajaran, identifikasi, perilaku peran (pendidik-murid, orang tua-anak, dan sebagainya). Sikap memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku dan kegiatan belajar karena sikap membantu wara belajar dalam merasakan dunianya dan memberikan pedoman kepada perilaku yang dapat membantu dalam menjelaskan dunianya. Sikap juga dapat membantu seseorang merasa aman di suatu lingkungan yang pada mulanya tampak asing.

b. Kebutuhan.

Kebutuhan merupakan kondisi yang dialami individu sebagai suatu kekuatan internal yang memandu peserta didik untuk mencapai tujuan. Kebutuhan itu berada di dalam jaringan atau memori manusia, dan kebutuhan itu dapat bersifat fisiologis, seperti lapar, atau kebutuhan itu merupakan hasil belajar, seperti kebutuhan untuk berprestasi. Semua orang merasakan kebutuhan yang tidak akan pernah berakhir. Kebanyakan kebutuhan bertindak sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, semakin kuat seseorang merasakan kebutuhan, semakin besar peluangnya untuk mengatasi perasaan yang menekan di dalam memenuhi kebutuhannya.

c. Rangsangan

Manusia secara alamiah selalu mencari rangsangan, bahwa rangsangan dapat meningkatkan aktivitas otak dan mendorong seseorang untuk

menangkap dan menjelaskan lingkungannya. Rangsangan secara langsung membantu memenuhi kebutuhan belajar orang dewasa, apabila tidak memperhatikan pembelajaran maka sedikit sekali belajar akan terjadi pada diri seseorang. Setiap peserta didik memiliki keinginan untuk mempelajari sesuatu dan memiliki sikap positif terhadap materi pembelajaran. Namun apabila mereka tidak menemukan proses pembelajaran yang merangsang, maka perhatiannya akan menurun.

d. Afeksi

Afeksi berkaitan dengan pengalaman emosional, kecemasan, kepedulian, dan kepemilikan dari individu atau kelompok pada waktu belajar. Peserta didik merasakan sesuatu saat belajar, dan emosi peserta didik tersebut dapat memotivasi perilakunya kepada tujuan. Afeksi dapat menjadi motivator instrinsik, apabila emosi bersifat positif pada waktu kegiatan belajar berlangsung maka emosi mampu mendorong peserta didik untuk belajar keras.

e. Kompetensi.

Manusia pada dasarnya memiliki keinginan untuk memperoleh kompetensi dari lingkungannya. Teori kompetensi mengasumsikan bahwa peserta didik secara alamiah berusaha keras untuk berinteraksi dengan lingkungannya secara efektif. Didalam situasi pembelajaran, rasa kompetensi pada diri individu akan timbul apabila menyadari bahwa pengetahuan atau kompetensi yang diperoleh telah memenuhi standar.

Apabila peserta didik mengetahui bahwa dia merasa mampu terhadap apa yang telah dipelajari, dia akan merasa percaya diri.

f. Penguatan

Penguatan merupakan peristiwa yang mempertahankan atau meningkatkan kemungkinan respon. Perilaku seseorang dapat dibentuk kurang lebih sama melalui penerapan penguatan positif atau negatif. Di dalam teori penguatan, penguatan positif memainkan peranan penting, penguat positif dapat berbentuk nyata, misalnya uang, atau dapat berupa sosial seperti afeksi. Sedangkan penguatan negatif merupakan stimulus aversif ataupun peristiwa yang harus diganti atau dikurangi intensitasnya.

Beberapa pakar psikologi menyatakan bahwa emosi merupakan penggerak utama perilaku. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas menjelaskan bahwa motivasi mempunyai dua faktor, yaitu: faktor internal (dari dalam) dan faktor eksternal (dari luar). Faktor internal merupakan faktor yang mendorong seseorang dari dalam dirinya melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mendorong seseorang yang berasal dari luar untuk melakukan kegiatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi sikap, kebutuhan, rangsangan, afeksi, kompetensi, dan penguatan.

Sedangkan menurut peneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu karena manusia atau individu yang berbuat/melakukan sesuatu ada kebutuhan atau ada sesuatu yang hendak dicapai. Untuk mencapai apa tujuan yang hendak dicapai maka individu berusaha untuk memnuhinya, dalam memenuhi

kebutuhannya membutuhkan motivasi yang bersal dari dirinya sendiri (internal) dan juga diikuti dari dorongan orang lain/lingkungan (eksternal) sekitarnya baik yang disadari maupun tidak disadari.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang masalah tersebut telah banyak dilakukan peneliti lain. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Arishanti, (2007). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0.436, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Korelasi antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja adalah 0.586, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan korelasi antar variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah 0.542, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.

2. Taurisa, (2012). Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Senjawati, (2015). Motivasi Warga Belajar Dalam Mengikuti Pendidikan Kesetaraan Program Kelompok Belajar Paket C Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tunas Bangsa Brebes. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) motivasi warga belajar dalam mengikuti kejar paket C di PKBM Tunas Bangsa Brebes yaitu keaktifan, kehadiran, kesiapan warga serta semangat juangnya dalam mengikuti paket C masih bisa dikatakan rendah, sarana dan prasarana yang memadai belum maksimal. Warga belajar dalam mengikuti kejar paket C dengan harapan untuk memperoleh ijazah setara SMA/MA, sebagai persyaratan pekerjaan, serta ingin melanjutkan kuliah atau pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, (2) faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi warga belajar yaitu faktor internal kondisi yang sehat antara jasmani dan rohani, faktor eksternal yaitu lingkungan sosial, latar belakang keluarga, tingkat pendidikan orang tua, dan ekonomi. Bagi warga belajar yang kurang mampu diberi keringanan biaya dalam mengikuti kejar paket C, sehingga warga belajar lebih termotivasi dalam mengikuti kejar paket C.

4. Hakim, (no date). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta). Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 2,863 (lihat lampiran) sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,37 ternyata F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 atau hipotesis nol ditolak sehingga diambil kesimpulan dimensi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta.

5. Amah, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Dari hasil perhitungan persamaan regresi sederhana menunjukkan $Y = 13,20 + 0,613.X$. Artinya jika nilai budaya organisasi (X) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yakni 13,20. Sedangkan koefisien regresi variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,613. Artinya jika nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1 angka maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,613. Koefisien bernilai positif artinya antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang positif. Artinya semakin naik nilai budaya organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien regresi dengan uji statistik t menunjukkan bahwa dalam penelitian ini diperoleh koefisien regresi sebesar 7,750 lebih besar dari taraf signifikansi 95% sebesar 1,984 atau $7,750 > 1,984$. Artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.

Secara terperinci mengenai penelitian terdahulu dapat dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Arishanti, (2007).	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi ganda	Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0.436, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Korelasi antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja adalah 0.586,	Persamaannya dengan yang akan diteliti adalah variabel X1 yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi	Perebedaannya dengan yang akan diteliti oleh peneliti adalah variabel X2 dan Y

				<p>dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan korelasi antar variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah 0.542, dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.</p>		
2	Taurisa, (2012)	Organisasi dan Kepuasan	Data dikumpulkan	Hasil dari penelitian		

		<p>Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).</p>	<p>melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori</p>	<p>ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>		
--	--	---	--	---	--	--

				kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
3	Senjawati, (2015)	Motivasi Warga Belajar Dalam Mengikuti Pendidikan Kesetaraan Program Kelompok Belajar Paket C Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tunas Bangsa Brebes.	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di PKBM Tunas Bangsa Brebes. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) motivasi warga belajar dalam mengikuti kejar paket C di PKBM Tunas Bangsa Brebes yaitu keaktifan, kehadiran, kesiapan warga serta semangat juangnya dalam mengikuti paket C masih bisa dikatakan rendah, sarana dan prasarana yang memadai belum maksimal. Warga belajar dalam mengikuti kejar paket C	Membahas mengenai motivasi warga belajar dalam mengikuti pendidikan kesetaraan program paket C	Metode yang digunakan dan lokasi penelitian

				<p>dengan harapan untuk memperoleh ijazah setara SMA/MA, sebagai persyaratan pekerjaan, serta ingin melanjutkan kuliah atau pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi, (2) faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi warga belajar yaitu faktor internal kondisi yang sehat antara jasmani dan rohani, faktor eksternal yaitu lingkungan sosial, latar belakang keluarga, tingkat pendidikan orang tua, dan ekonomi. Bagi warga belajar yang kurang mampu diberi keringanan biaya dalam mengikuti kejar paket C, sehingga</p>	
--	--	--	--	--	--

				warga belajar lebih termotivasi dalam mengikuti kejar paket C.		
4	Hakim, (no date).	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta)	Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survey.	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 2,863 (lihat lampiran) sedangkan F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 2,37 ternyata F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 atau hipotesis nol ditolak sehingga diambil kesimpulan dimensi budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja	Metode yang digunakan	Variabel Y yang diteliti

				karyawan di PDAM Kota Surakarta. 70		
5	Amah, (2017).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Dari hasil perhitungan persamaan regresi sederhana menunjukkan $Y = 13,20 + 0,613.X$. Artinya jika nilai budaya organisasi (X) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yakni 13,20. Sedangkan koefisien regresi variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,613. Artinya jika nilai budaya organisasi mengalami kenaikan 1 angka maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,613. Koefisien bernilai positif artinya antara budaya organisasi	Metode yang digunakan	Variabel Y yang menjadi fokus penelitian

				<p>dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang positif. Artinya semakin naik nilai budaya organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien regresi dengan uji statistik t menunjukkan bahwa dalam penelitian ini diperoleh koefisien regresi sebesar 7,750 lebih besar dari taraf signifikansi 95% sebesar 1,984 atau $7,750 > 1,984$. Artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.</p>	
--	--	--	--	--	--

2.5. Kerangka Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut dengan fokus penelitian pengaruh budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar.

Teori budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian adalah teori Robbins, (2015:311) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Ciri-ciri budaya organisasi menurut teori tersebut yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko, 2) Perhatian pada hal detail. Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail. 3) Orientasi pada manfaat. Di mana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. 4) Orientasi pada orang. Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

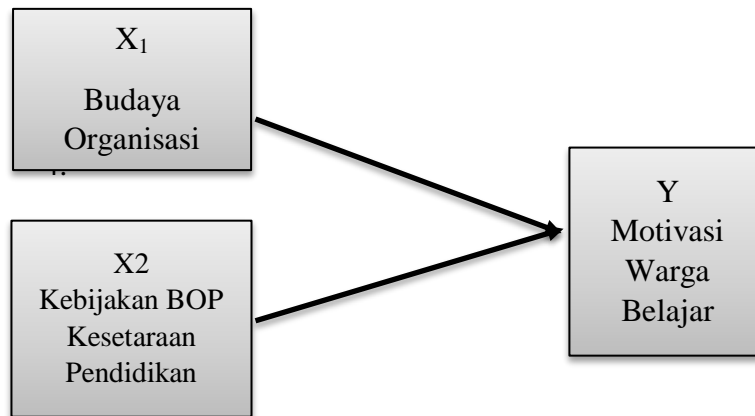
Sedangkan teori kebijakan yang digunakan adalah teori Noeng, (2000:15) yang menyatakan bahwa kebijakan merupakan upaya memecahkan problem sosial

bagi kepentingan masyarakat atas asas keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Dan dalam kebijakan setidaknya memenuhi empat hal penting, yakni: 1) tingkat hidup masyarakat meningkat, 2) terjadi keadilan, 3) diberikan peluang aktif partisipasi masyarakat, dan 4) terjaminnya pengembangan berkelanjutan.

Adapun teori motivasi belajar yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi belajar Uno, (2012:23), yang mengatakan bahwa motivasi belajar dibedakan atas dua kelompok, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun ciri-ciri (yang selanjutnya dalam skripsi ini disebut sebagai indikator) dari masing-masing kelompok motivasi ini adalah: 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk berhasil, 2) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, 3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan, 4) Adanya penghargaan dalam belajar, 5) Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, dan 6) Adanya lingkungan belajar yang kondusif. Tiga indikator yang pertama masuk dalam motivasi intrinsik, sedangkan tiga yang akhir termasuk dalam motivasi ekstrinsik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa. Juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayani (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa. Dengan demikian lingkungan sosial tempat belajar yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi warga belajar dalam suatu organisasi. Apabila warga belajar cocok dengan budaya organisasi dalam suatu lembaga pendidikan tersebut, maka akan meningkatkan motivasi warga belajar juga.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti gambarkan kerangka penelitian ini sebagai berikut:



Gambar. 1.1 Kerangka Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap peningkatan motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar di lokasi tersebut

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Rancangan metode penelitian dilaksanakan melalui langkah-langkah operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data atau survei, dan diakhiri dengan analisis data dan pengujian hipotesis. Dalam melaksanakan penelitian dibutuhkan adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh seorang peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif.

Sugiyono, (2014:5) berpendapat bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dalam menemukan, mengembangkan, dan membuktikan pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Maksud peneliti menggunakan metode ini ialah untuk mengumpulkan data historis dan mengamati secara saksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti sehingga dapat memperoleh data-data yang mendukung penyusunan laporan penelitian. Kemudian data-data tersebut diproses dan dianalisis lebih lanjut melalui dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran dan dapat disimpulkan mengenai objek dan masalah yang diteliti.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan (Tanzeh, 2009:100).

Sudyaharjo sebagaimana dikutip oleh Tanzeh, (2009:100), berpandangan bahwa riset kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris.

Bersumber dari pernyataan tersebut, dapat peneliti simpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif ialah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini ialah untuk menguji apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap peningkatan motivasi warga belajar yang diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut kemudian diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakannya berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Sedangkan data yang diperoleh dari lapangan berbentuk skor budaya organisasi,

kebijakan BOP, dan motivasi warga belajar yang berbentuk angka-angka yang sifatnya kuantitatif.

3.2. Definisi Operasional

Supaya variabel dalam penelitian ini dapat diukur dan diobservasi (diamati), maka perlu dirumuskan terlebih dahulu definisi operasional variabel. Definisi operasional variabel ialah definisi yang didasarkan pada sifat yang mudah diamati, mempunyai rumusan yang jelas dan pasti serta tidak membingungkan. Definisi operasional merupakan unsur penting dalam penelitian, karena melalui definisi operasional variable, peneliti menyusun dan membuat alat ukur data yang tepat dan akurat. Oleh karena itu, untuk memberikan kemudahan dalam proses pengukuran variabel penelitian ini, variabel yang dibahas didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

3.2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

3.2.2. Kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) Kesetaraan Pendidikan

Suatu aturan atau perundang-undangan yang menjelaskan mengenai kebutuhan dasar di bidang pendidikan yang memprioritaskan anak usia 7 (tujuh) sampai dengan 18 (delapan belas) tahun yang merupakan usia wajib belajar. Merujuk pada ketentuan tersebut mengandung konsekuensi Pemerintah Daerah wajib membiayai Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C.

3.2.3. Motivasi Belajar

Motivasi belajar merupakan dorongan yang tercipta dari dalam diri (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik) seseorang untuk mendorong perilakunya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator motivasi belajar diantaranya meliputi hasrat/keinginan berhasil, kebutuhan belajar/dorongan untuk sukses, harapan meraih cita-cita masa depan, penghargaan, lingkungan yang kondusif, dan kegiatan yang menarik.

Operasional variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut, sehingga dimensi indikator dan pengukuran dapat dilakukan. Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut:

Tabel 1.2.

Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1) Sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma norma". Robbins (2015:63)	1. Perhatian secara detail	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai ketelitian kerja • Nilai-nilai kecermatan kerja 	Ordinal
	2. Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai pencapaian hasil • Nilai-nilai kualitas hasil 	Ordinal
	3. Orientasi manusia	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja • Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja • Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen • Nilai-nilai apresiasi 	Ordinal

		kerja	
	4. Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai kerjasama antar rekan sejawat • Nilai-nilai kerjasama dengan atasan • Nilai-nilai apresiasi kerja tim 	Ordinal
	5. Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai persaingan keunggulan • Nilai-nilai kreativitas • Nilai-nilai apresiasi kreativitas 	Ordinal
	6. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai kestabilan keputusan • Nilai-nilai kestabilan tindakan 	Ordinal
	7. Inovasi dan pengambilan risiko	<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai kemampuan berinovasi • Nilai-nilai keberanian mengambil risiko 	Ordinal
Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	Penyediaan biaya operasional	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C; 	Ordinal
	Biaya pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> • Membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C; 	Ordinal
	Peran masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> • Meringankan beban biaya pendidikan bagi masyarakat dan orang tua dalam mengikuti layanan Pendidikan Kesetaraan yang 	Ordinal

		berkualitas; dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengembangan Pendidikan Kesetaraan	
Motivasi Belajar	Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Hasrat/keinginan berhasil • Kebutuhan untuk belajar/dorongan untuk sukses • Harapan /cita-cita masa depan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Penghargaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan yang kondusif 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan yang menarik 	Ordinal

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Penelitian

Penelitian survei ialah penelitian dengan memberi suatu batas yang jelas tentang data. Karena pengaruh yang dimaksud disini adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukmadinata, 2012:56). Penelitian survei ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar sebagai variabel terikat.

3.3.2. Sumber Data

Suatu penelitian membutuhkan sumber data sebagai bahan acuan dalam menjawab permasalahan penelitian. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian

adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172). Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:30). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah warga yang mengikuti paket A, B, dan C. Adapun data yang diperoleh dari warga tersebut adalah skor budaya organisasi dan kebijakan Bantuan Operasional Penyelenggaraan (BOP) kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar dengan menggunakan angket.

b. Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:31). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen PKBM, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.7. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:215). Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan bahwa populasi peserta didik di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang sebanyak 293 orang terdiri dari 163 orang laki-laki dan 127 orang perempuan.

Secara terperinci, populasi penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Populasi Penelitian

No.	Peserta Didik	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Paket A	28	16	44
2	Paket B	59	46	105
3	Paket C	79	65	144
Jumlah		163	127	293

Sedangkan mengenai sampel, Sugiyono (2014:215) menyatakan sebagai bagian dari populasi. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan teknik Slovin (Slamet, 2020) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 293 (N) sebagaimana di jelaskan di atas, maka dapat dilakukan penghitungan sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{293}{1 + 293 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{293}{1,73}$$

$$n = 169,36 \text{ (dibulatkan menjadi 169)}$$

Dengan perhitungan di atas, ukuran sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini dengan $e = 0,05$ dan derajat kepercayaan sebesar 5% adalah 169 orang peserta didik. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel sasaran adalah peserta didik di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang yang besaran ukurannya ditentukan dengan rumus Slovin dan ditentukan secara proporsional.

Secara terperinci sampel penelitian peserta didik di PKBM tersebut sebagai berikut:

Tabel 1.4
Sampel Penelitian

No.	Peserta Didik	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Paket A	13	13	26
2	Paket B	30	30	60
3	Paket C	50	33	83
Jumlah		93	76	169

3.8. Metode Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang

diperlukan (Tanzeh, 2009:57). Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi ialah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung (Tanzeh, 2009:60). Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian.

b. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner ialah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survei (Narbuko, 2010:76). Dalam hal ini, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Sedangkan angketnya berbentuk angket tertutup berupa soal-soal pilihan ganda pilihan ganda atau sudah ada pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Teknik ini digunakan bertujuan untuk mengetahui tingkatan budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar. Pada pelaksanaan penelitian warga diarahkan untuk mengisi angket tersebut berdasarkan keadaan diri mereka sebenarnya. Data yang diperoleh

dari angket adalah skor budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar.

c. Metode Dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut form pencatatan dokumen, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Seperti halnya profil PKBM Terbit Mandiri, visi dan misi, struktur organisasi, denah lokasi, data pengurus, dan sarana.

3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.9.1. Analisis Pendahuluan

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah screening terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghazali, (2005:27) salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah *multivariate normalitas*. *Multivariat normalitas* merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi *multivariat normalitas* ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heterokedastisitas.

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah screening terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghazali (2005:27) salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah *multivariate normalitas*. *Multivariat normalitas* merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen.

Asumsi multivariat normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, linearitas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik non parametrik.

1. Uji Kolmogorov

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 1.5
Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		169
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72509261
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.100
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.579
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,014, ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0.05). dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji P-Plot

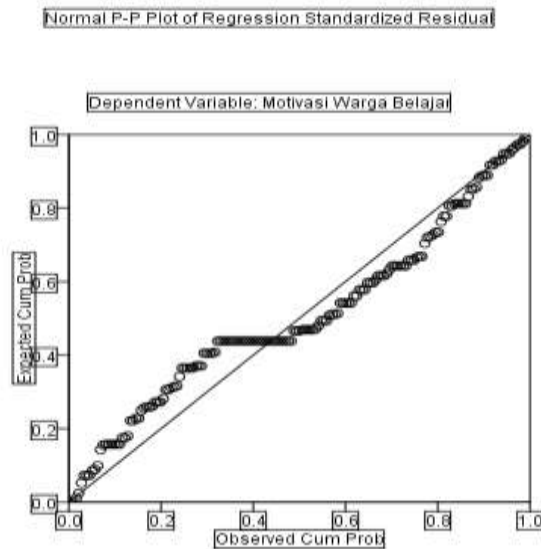
Pengujian normalitas dilaksanakan dengan analisis Grafik Normal P-P Plot, yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal. Dasar pengambilan keputusannya:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini pengujian P-Plot dengan menggunakan SPSS 016 for windows:

Tabel 2.1

Uji P-Plot



b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heterokedastisitas dapat dilaksanakan melalui pengamatan terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola scatter plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heterokedastisitas. Munculnya gejala heterokedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Dalam uji heterokedastisitas ini menggunakan uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$[e] = b1 + b2 + v$$

Dimana :

[e] = nilai absolute dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X2 = variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya” (Umar, 2003:204). Uji multikolinieritas akan mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Sunyoto, (2009:80) “variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung < a dan VIF hitung >VIF. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung > a dan VIF hitung lebih 10”.

Tabel 2.2

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.522	.603		.865	.388		
	Budaya Organisasi	.062	.026	.095	2.370	.019	.079	12.658
	Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	1.066	.048	.898	22.392	.000	.079	12.658

a. Dependent Variable: Motivasi Warga Belajar

Berdasarkan Tabel di atas dapat terlihat bahwa data (variabel) tidak terkena multikolinieritas karena nilai VIF < 5 dan nilai Tolerance $> 0,79$ sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi motivasi warga belajar berdasarkan masukan variabel budaya organisasi dan variabel kebijakan BOP kesetaraan pendidikan.

3.9.3. Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel–variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari Budaya Organisasi, kebijakan BOP kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar. Sehingga kriteria intervalnya dapat dibuat tabel sebagai berikut :

Keterangan :

DP = Deskriptif Persentase (%)

n = Jumlah skor jawaban

N = Jumlah skor total (Ali, 1996:184)

Kriteria interval didapat dari perhitungan sebagai berikut :

Presentase maximal = $5/5 \times 100\%$ = 100%

Presentase minimal = $1/5 \times 100\%$ = 20%

Rentang = $100\% - 20\%$ = 80%

Panjang kelas interval = $80\% : 5$ = 16%

Sehingga kriteria intervalnya dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel. 2.3
Kriteria Interval

No.	Interval	Kriteria
1	$> 84 - 100$	Sangat Tinggi
2	$> 68 - 83$	Tinggi

3	> 52 - 67	Sedang
4	> 36 - 51	Rendah
5	> 20 - 35	Sangat Rendah

3.9.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan (X_2) terhadap variabel Motivasi Warga Belajar (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi Warga Belajar

b_1 b_2 = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan

3.9.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Warga Belajar (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

b. Uji Partial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Warga Belajar (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0.05. adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.9.6. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”(Ghozali, 2005:93). Untuk menentukan nilai R^2 , dengan melihat hasil output SPSS pada nilai pada kolom Adjusted R Square. Nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu)

menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

8. Sejarah Singkat PKBM Terbit Mandiri

PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut didirikan pada tanggal 10 Juli 2019 diketuai oleh bapak Baban yang dipelopori oleh Penilik dan TDL. Peran serta masyarakat dalam pendidikan luar sekolah dapat dilakukan melalui Pusat Kegiatan Masyarakat melalui pendidikan yang dilakukan di PKBM. Harapan berdirinya PKBM Terbit Mandiri ini adalah dapat menjadi sumber informasi yang andal bagi masyarakat yang membutuhkan keterampilan fungsional dan sebagai tempat tukar menukar pengetahuan di antara warga masyarakat. Sampai saat ini, kegiatan pembelajaran dari tahun ke tahun meningkat, baik di kesetaraan, keaksaraan maupun program *life skill* lainnya. Dan itu semua tak lepas dari kerjasama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, PP Dikmas kabupaten Garut, Dinas Pendidikan kabupaten Garut serta team yang solid sehingga berjalannya program-program PKBM Terbit Mandiri.

Program-program Kegiatan Belajar Masyarakat/ PKBM Terbit Mandiri Kecamatan Bungbulang Kabupaten Garut sendiri bertujuan untuk mengelola potensi pendidikan khususnya dalam koridor Pendidikan Luar Sekolah yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mengutamakan tingkat partisipasi masyarakat desa. Menurut Data Kuesioner Pendidikan Non Formal, Kecamatan

Bungbulang memiliki program PLS antara lain Lembaga PAUD, Program Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket A, Program Kejar Paket B, Program Kejar Paket C, Lembaga Kursus dan Pelatihan, Program Keaksaraan Fungsional, Kelompok Belajar Usaha (KBU) dan Kelompok Usaha Bersama (KUBE). Dari sekian program-program PLS tersebut namun belum ada PKBM sebagai Satuan Lembaga PLS yang mengelola program-program tersebut. Sedangkan Kecamatan Bungbulang sebagai Kecamatan yang memiliki banyak potensi pendidikan khususnya Pendidikan Luar Sekolah.

Diharapkan dengan berdirinya PKBM Terbit Mandiri di Kecamatan Bungbulang mampu menggerakkan partisipasi masyarakat untuk mengelola program pendidikan di daerahnya sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masyarakat. Hasil dari pengelolaan program adalah untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Sehingga prinsip PKBM sebagai wadah atau lembaga pendidikan yang dibentuk dan dikelola dari, oleh dan untuk masyarakat yang secara khusus berkonsentrasi pada upaya pembelajaran dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan kebutuhan komunitas masyarakat tersebut dapat terwujud.

9. Visi, Misi, dan Tujuan PKBM Terbit Mandiri

a. Visi

“Menjadi Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang Dapat Dipercaya Oleh Masyarakat Sehingga Membentuk Manusia Cerdas, Kreatif, Mandiri, dan Berdaya Saing”.

b. Misi

- 1) Menyiapkan sumber daya masyarakat yang berkualitas dan professional
- 2) Menciptakan manusia yang cerdas, kreatif, dan berdaya.
- 3) Membantu kekurangmampuan masyarakat dalam bidang kecakapan hidup (*life skill*)
- 4) Memenuhi kebutuhan masyarakat melalui kursus dan pelatihan serta pendidikan kesetaraan.

10. Tujuan

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) “Terbit Mandiri” Bungbulang Garut konsisten untuk melaksanakan pembangunan di Kabupaten Garut melalui pendidikan luar sekolah dengan cara melakukan pembinaan generasi muda. Dengan demikian diharapkan PKBM dapat berperan untuk memutus salah satu rantai kebodohan, kemiskinan, serta merangsang masyarakat untuk aktif dan mampu berpartisipasi dalam pembangunan secara keseluruhan melalui jalur pendidikan luar sekolah. Agar tujuan tersebut dapat terlaksana dengan baik maka diperlukan peran dari pemerintah. Peran pemerintah dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan kemiskinan dan keterbelakangan masyarakat dalam bidang ketrampilan dan pengetahuan yang masih dihadapi oleh sebagian besar masyarakat di Bungbulang Garut. Secara terperinci tujuan PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut bertujuan:

- a. Ikut serta berpartisipasi mensukseskan program pemerintah dalam peningkatan sumber daya manusia terutama dalam bidang pendidikan kesetaraan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa
- b. Terwujudnya PKBM Terbit Mandiri sebagai pusat belajar masyarakat yang unggul dalam bidang kursus dan pelatihan

11. Orientasi Program PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Program PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut disusun berdasarkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat baik kebutuhan kritis, kebutuhan aktual maupun kebutuhan proyektif (kebutuhan masa datang) melalui proses aksi (identifikasi) dan refleksi yang kemudian dirumuskan dengan penggunaan skala prioritas pembangunan daerah Bungbulang Garut, antara lain:

- a. Program pemberantasan buta huruf melalui pendekatan keaksaraan fungsional dan pendekatan lain sesuai dengan karakteristik masyarakat Bungbulang Garut.
- b. Program kesetaraan melalui program Kejar Paket A Setara SD, Kejar Paket B Setara SMP, dan Kejar C setara SMA.
- c. Program pendidikan berkelanjutan melalui berbagai kursus ketrampilan antara lain: kursus menjahit, tata rias rambut, rias pengantin, bahasa Inggris, komputer, stir mobil, dekorasi, sablon, dan bordir.
- d. Program pemberdayaan ekonomi melalui kelompok Kursus Wirausaha Desa (KWD) dan Kursus Wirausaha Kota (KWK).

- e. Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di PKBM Terbit Mandiri Garut.
- f. Program pembinaan keolahragaan melalui kelompok berlatih olahraga (KBO), pelatihan pelatih dan pembinaan klub olahraga baik di kampus atau diluar kampus, seperti: kempo, sepak takraw, badminton, dll.

12. Keadaan Pamong dan Tutor PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Pamong memiliki tugas untuk mengelola PKBM dan menjadi tutor. Tutor disini sebagai tutor mengajar dari PKBM maupun menjadi tutor pengganti apabila tutor yang mengajar pada saat itu tidak dapat hadir. Jumlah pamong belajar ada 5 orang. Sedangkan tutor memiliki tugas untuk merancang dan memberi materi pembelajaran yang digali dari keinginan warga belajar yang berjumlah 16 orang.

13. Keadaan Warga Belajar

Warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut terdiri atas 293 warga belajar berusia antara 15-54 tahun. Mereka memiliki karakteristik berbeda-beda yang disebabkan oleh faktor internal dari diri masing-masing warga belajar. Meskipun karakteristiknya berbeda-beda mereka memiliki minat yang sama yaitu mengembangkan pendidikan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

14. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang ada di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut terdiri dari media dan alat pembelajaran yang digunakan untuk membantu dalam pelaksanaan pembelajaran. Adapun sarana prasarana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.4
Sarana Prasarana

NO	SARANA PRASARANA	LUAS	KEADAAN
1	Luas Gedung Lembaga	a. Luas Tanah 11.130 m ² , b. Luas Bangunan: 790 m ²	Baik
2	Tempat Penyelenggaraan Kegiatan	Gedung sekolah	Baik
3	Status Bangunan Gedung Lembaga	Milik sendiri	Baik
4	Sarana Belajar	a. Ruang kelas 4 kelas b. Kursi rotan 179 buah c. Aula 1 ruang 300 m ² d. Perpustakaan 1 ruang 12 m ² e. Laboratorium bahasa 1 ruang 63 m ² f. Lapangan bola volley 300 m ² g. Lapangan tenis meja 2 set h. Lapangan badminton 1 buah i. Wireless 1 buah j. Laptop 5 buah k. LCD 5 buah l. Kit IPA 3 buah m. Kit MTK 3 buah n. Mikroskop 13 buah o. Kaset bahasa Inggris 1 set p. OHP 2 buah q. Buku	Baik

		perpustakaan 1.720 buah	
--	--	----------------------------	--

4.2. Budaya Organisasi, Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan, dan Motivasi

Warga Belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut berjumlah 292 orang. Dengan populasi 292 dan taraf kesalahan 5% yang berasal dari tabel Nomogram maka jumlah sampel yang diambil 169 warga belajar sebagaimana telah dijelaskan dalam bab sebelumnya.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu budaya organisasi (X1), Kebijakan BOP Pendidikan Kesetaraan (X2), dan motivasi warga belajar (Y). Pelaksanaan program paket A, B, dan C di PKBM mencakup proses pembelajaran dan kegiatan lain terkait program paket A, B, C di PKBM. Dalam pelaksanaan program paket A, B, dan C, peneliti lebih menyoroti pada pengaruh budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar. Penelitian motivasi warga belajar dalam hal ini dikaitkan dengan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan.

Pada bagian ini penyusun akan mendeskripsikan data budaya organisasi, kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan, dan motivasi warga belajar yang akan dijabarkan satu persatu berdasarkan jawaban responden yang dihimpun melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pengkategorian kriteria jawaban yang digunakan sebagai alternatif jawaban responden menggunakan tiga kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Secara terperinci peneliti akan menjelaskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Membahas masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam suatu lembaga pendidikan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan lembaga pendidikan itu sendiri dapat terakomodasi.

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan saat ini. Dikatakan bahwa lembaga pendidikan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan lembaga tersebut.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi.

Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Sebagaimana dikatakan oleh Reynecke dalam Liliweri (2014:276) yang menyatakan bahwa kebudayaan merupakan deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan, relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main tersebut terbentuk secara berbeda-beda yang kemudian bila dirasa memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya.

Budaya organisasi yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tujuh dimensi, antara lain: 1) Perhatian secara detail dengan indikator nilai-nilai ketelitian kerja dan nilai-nilai kecermatan kerja, 2) Orientasi hasil dengan indikator nilai-nilai pencapaian hasil dan nilai-nilai kualitas hasil, 3) Orientasi manusia dengan indikator nilai-nilai partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja, nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja, nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen, nilai-nilai apresiasi kerja, 4) Orientasi tim dengan indikator nilai-nilai kerjasama antar rekan sejawat, nilai-nilai kerjasama dengan atasan dan nilai-nilai apresiasi kerja tim, 5) Agresivitas dengan indikator nilai-nilai persaingan keunggulan, nilai-nilai kreativitas dan nilai-nilai apresiasi kreativitas, 6) Stabilitas dengan indikator nilai-nilai kestabilan keputusan dan nilai-nilai

kestabilan tindakan, dan 7) Inovasi dan pengambilan risiko dengan indikator nilai-nilai kemampuan berinovasi dan Nilai-nilai keberanian mengambil risiko.

Berdasarkan pengolahan data untuk masing-masing kuisisioner dari indikator budaya organisasi yang berjumlah duapuluh pernyataan tersebut diperoleh hasil sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 2.5
Capaian Responden Setiap Indikator Variabel Budaya Organisasi
PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Variabel	Indikator	Skor		Aktual	Katagori
		Aktual	Ideal		
Budaya Organisasi	Nilai-nilai ketelitian kerja	703	845	83%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai kecermatan kerja	684	845	81%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai pencapaian hasil	683	845	81%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai kualitas hasil	684	845	81%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja	702	845	83%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja	719	845	85%	Sangat Kuat/Sangat Tinggi
	Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen	716	845	85%	Sangat Kuat/Sangat Tinggi
	Nilai-nilai apresiasi kerja	596	845	71%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai kerjasama antar rekan sejawat	708	845	84%	Sangat Kuat/Sangat Tinggi

	Nilai-nilai kerjasama dengan atasan	678	845	80%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai apresiasi kerja tim	695	845	82%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai persaingan keunggulan	674	845	80%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai kreativitas	660	845	78%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai apresiasi kreativitas	688	845	81%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai kestabilan keputusan	713	845	84%	Sangat Kuat/Sangat Tinggi
	Nilai-nilai kestabilan tindakan	687	845	81%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai kemampuan berinovasi	1.330	1.690	79%	Kuat/Tinggi
	Nilai-nilai keberanian mengambil risiko	1.401	1.690	83%	Kuat/Tinggi
	Rata-rata			81%	Kuat/Kuat

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut berdasarkan respon responden berada dalam katagori kuat. Hal ini disebabkan organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas sumber daya manusianya. Warga belajar akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu lembaga juga akan membentuk karakter karyawannya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri. Juga memiliki kemampuan, nilai, sikap, dan minat dalam mengembangkan lembaganya dikarenakan pemimpin dan para tutornya

memahami metode kerja dengan baik dan merasa menjalani pekerjaan yang menarik dan dapat dinikmati.

2. Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan

Pendidikan kesetaraan merupakan suatu usaha yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi masalah pemerataan pendidikan. Saat ini banyak masyarakat yang masih berpendidikan rendah dan juga tidak sedikit yang putus sekolah. Oleh karena itu pemerintah membuat suatu terobosan untuk mengatasi masalah tersebut, salah satunya melalui kesetaraan pendidikan. Dengan adanya kesetaraan pendidikan, diharapkan dapat memberikan akses pendidikan kepada masyarakat khususnya kepada masyarakat yang kurang mampu untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang nantinya dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari dan juga bekerja mencari nafkah.

Program kesetaraan ini merupakan program dari pemerintah pusat, dimana salah satu wujud dari program ini adalah pusat kegiatan belajar mengajar masyarakat atau sering disebut dengan PKBM. PKBM ini masih di bawah pengawasan dan bimbingan Dinas Pendidikan Nasional. Program-program yang dilaksanakan di PKBM sangatlah beragam dan juga sangat terbatas disesuaikan dengan kondisi masyarakat sekitar PKBM.

Kebijakan BOP kesetaraan pendidikan yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga dimensi, yaitu : 1) Penyediaan biaya operasional pendidikan dengan indikator membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C, 2) Peran

masyarakat dengan indikator meringankan beban biaya pendidikan bagi masyarakat dan orang tua dalam mengikuti layanan pendidikan kesetaraan yang berkualitas; dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan kesetaraan. Masing-masing indikator tersebut dikembangkan menjadi sepuluh pernyataan yang disebar kepada kepada 169 responden siswa PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut.

Berdasarkan pengolahan data untuk masing-masing kuisisioner dari indikator kebijakan BOP kesetaraan pendidikan diperoleh hasil sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Capaian Responden Setiap Indikator Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan
PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Variabel	Indikator	Skor		Aktual	Katagori
		Aktual	Ideal		
Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	Membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan	3470	4225	82%	Kuat/Tinggi

	Program Paket C				
	Meringankan beban biaya pendidikan bagi masyarakat dan orang tua dalam mengikuti layanan pendidikan kesetaraan yang berkualitas; dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan kesetaraan	3323	4225	79%	Kuat/Tinggi
Rata-rata				80%	Kuat/Tinggi

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa kebijakan BOP kesetaraan pendidikan di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut berada dalam rentang nilai 68 – 83 dengan rata-rata skor sebesar 80% yang berada dalam katagori kuat. Hal ini disebabkan kebijakan BOP tersebut dapat membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C. Juga dapat meringankan beban biaya pendidikan

bagi masyarakat dan orang tua dalam mengikuti layanan pendidikan kesetaraan yang berkualitas; dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan kesetaraan.

3. Motivasi Warga Belajar PKBM Terbit Mandiri Garut

Motivasi adalah salah satu faktor yang sangat menentukan ketercapaian pendidikan siswa, untuk itu sangat diperlukan adanya motivasi yang tinggi untuk dapat memperoleh prestasi yang baik. Para ahli yang menganut paham behavior mengatakan bahwa motivasi berawal dari situasi, kondisi dan objek yang menyenangkan. Jika hal ini memberi kepuasan yang berkelanjutan maka akan menimbulkan tingkah laku yang siap untuk melakukan sesuatu. Kaum paham kognitif mengatakan bahwa yang mempengaruhi perilaku individu adalah proses pemikiran, karena penganut paham kognitif memfokuskan pada bagaimana individu memproses informasi dan memberikan penafsiran untuk situasi khusus. Penganut paham humanis mengatakan bahwa manusia bertindak dalam situasi lingkungan dan membuat pilihan mengenai apa yang dilakukan, tetapi mereka lebih menaruh perhatian pada jalan umum perkembangan seseorang, aktivitas dari potensi dan menghilangkan gangguan-gangguan pada pertumbuhan seseorang (Maryam, 2016:89).

McDonald dalam Maryam, (2016:90) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha untuk mencapai tujuan. Di dalam rumusan ini terlihat ada tiga unsur penting, yaitu: (1) bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia. Perkembangan motivasi itu

akan memcawa beberapa perubahan sistem neurofisiologis yang ada dalam organisme manusia, dan penempakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, (2) motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeleng, efeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (3) motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya akan terangsang atau terdorong oleh adanya unsur yang lain dalam hal ini adalah tujuan.

Terdapat 2 faktor yang membuat seseorang dapat termotivasi untuk belajar, yaitu: (1) motivasi belajar berasal dari faktor internal. Motivasi ini terbentuk karena kesadaran diri atas pemahaman betapa pentingnya belajar untuk mengembangkan dirinya dan bekal untuk menjalani kehidupan; dan (2) motivasi belajar dari faktor eksternal, yaitu dapat berupa rangsangan dari orang lain, atau lingkungan sekitarnya yang dapat memengaruhi psikologis orang yang bersangkutan (Irmalia, 2014:103).

Adapun hasil perhitungan motivasi intrinsik warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Capaian Responden Setiap Indikator Motivasi Warga Belajar Pendidikan PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Variabel	Indikator	Skor		Aktual	Katagori
		Aktual	Ideal		
Motivasi	Hasrat/keinginan berhasil	1387	1690	82%	Tinggi

intrinsik	Kebutuhan belajar/dorongan untuk sukses	1376	1690	81%	Tinggi
	Harapan /cita-cita masa depan	1421	1690	84%	Tinggi
	Penghargaan	1312	1690	78%	Tinggi
	Lingkungan yang kondusif	1386	1690	82%	Tinggi
	Kegiatan yang menarik	1391	1690	83%	Tinggi
Rata-rata				82%	Tinggi

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut berada dalam rentang nilai 68 – 83 dengan rata-rata skor sebesar 82% yang berada dalam katagori tinggi. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa warga belajar merasa puas apabila mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dan dapat membangun kerja sama dengan sesama teman kerja. Tingginya motivasi warga belajar tersebut dibuktikan pada lembar angket motivasi warga belajar yang diperoleh melalui pengelola PKBM, dimana jawaban tertinggi responden berada pada alternatif jawaban sering yang dikategorikan tinggi.

Menurut Sudrajat (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik adalah: (a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri, (b) harga diri, (c) harapan pribadi, (d) kebutuhan, (e) keinginan, (f) kepuasan kerja dan (g) prestasi kerja yang dihasilkan. Berdasarkan pendapat di atas tingginya motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu faktor dari dalam diri individu sendiri

diantaranya yang mempengaruhi tingginya motivasi individu adalah kebutuhan dan keinginan, dimana kebutuhan dan keinginan ini memiliki hubungan satu keterkaitan yaitu apabila seseorang mempunyai keinginan maka ia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkannya sehingga perlu motivasi yang tinggi dalam pencapaian tersebut.

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Putra (2013) yang menyatakan bahwa pencapaian yang diinginkan akan terwujud dengan sendirinya tanpa ada bantuan dari orang lain melainkan dari diri individu tersebut. Motivasi intrinsik merupakan semangat yang bersumber dari dalam diri individu berupa kesadaran mengenai penting, bermanfaat, dan bermakna bagi dirinya sendiri terhadap apa yang dikerjakannya dan biasanya bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan yang memungkinkan mencapai suatu tujuan serta memberikan harapan yang positif dimasa depan.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi warga belajar pada PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut berkatagori tinggi sebab motivasi warga belajar yang baik akan dapat meningkatkan kreatifitas dan kemauan warga belajar dalam mengikuti proses pembelajaran di PKBM tersebut. Siswa yang memiliki motivasi belajar tinggi, akan selalu berusaha untuk lebih baik dan ingin selalu dipandang sebagai siswa yang berhasil dalam lingkungannya. Sedangkan siswa yang tidak mempunyai motivasi belajar akan tidak menunjukkan kesungguhan dalam belajar, sehingga hasil belajar yang diperoleh tidak memuaskan. Makin tinggi motivasi belajar peserta didik makin tinggi pula hasil belajar yang diperolehnya, dan begitu pula sebaliknya.

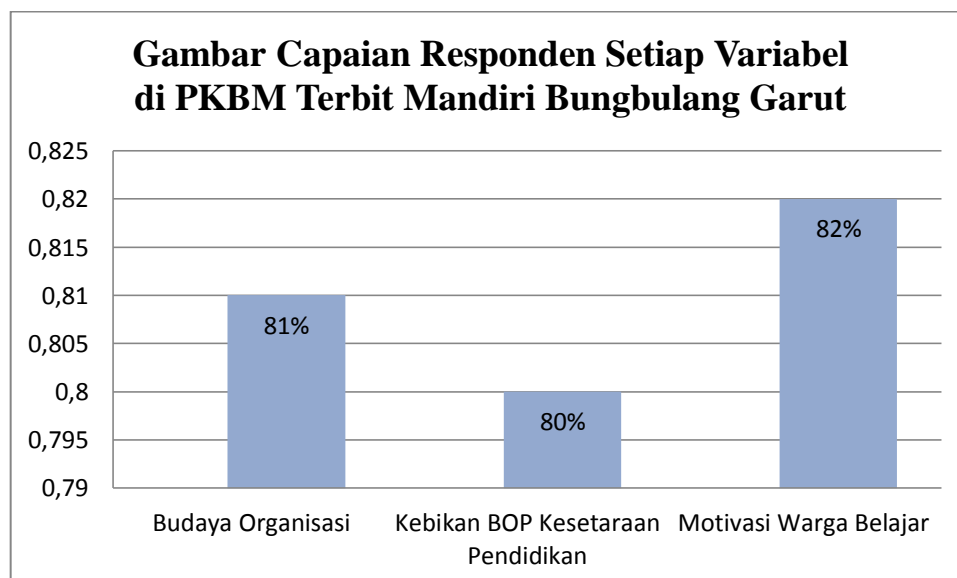
Adapun secara keseluruhan hasil analisis ketiga variabel di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut tersebut dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3

Capaian Responden Setiap Variabel di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut

Lokasi Penelitian	Variabel	Rata-rata	Katagori
PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut	Budaya Organisasi	81%	Kuat/Tinggi
	Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	80%	Kuat/Tinggi
	Motivasi Warga Belajar	82%	Tinggi

Hasil capaian responden mengenai budaya organisasi, kebijakan BOP kesetaraan pendidikan, dan motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut juga dapat dilihat pada gambar berikut:



4.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan Terhadap Motivasi Warga Belajar

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan Software SPSS dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan (X2) sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Warga Belajar (Y) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Analisis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.522	.603		.865	.388
	Budaya Organisasi	.062	.026	.095	2.370	.019
	Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan	1.066	.048	.898	22.392	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Warga Belajar

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi warga belajar, atau dengan kata lain jika budaya organisasi (X1) ditingkatkan satu kali, maka motivasi warga belajar akan bertambah sebesar 0,062 kali. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi warga belajar, semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut. Demikian juga kebijakan BOP kesetaraan pendidikan, jika ditingkatkan satu kali maka motivasi warga belajar akan meningkat sebanyak 1.066 kali. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kebijakan BOP kesetaraan pendidikan

dengan motivasi warga belajar, semakin meningkat kebijakan BOP kesetaraan pendidikan, maka akan semakin meningkat pula motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut. Sedangkan sebesar 0.522 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dimana dalam hal ini variabel bebas (X1 dan X2) berupa Budaya Organisasi dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan terhadap variabel terikat (Y) berupa Motivasi Warga Belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut.

Adapun hasil uji signifikansi simultan (Uji F) budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	4100.962	2	2050.481	3.854E3	.000 ^a
	Residual	88.328	166	.532		
	Total	4189.290	168			

a. Predictors: (constant) Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan, Budaya Organisasi...

b. Dependent Variable: Motivasi Warga Belajar

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, dan diperoleh tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat. Artinya bahwa secara model penelitian ini diterima sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan melihat hubungan secara parsial.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Warga Belajar (Y) secara parsial. Berdasarkan tabel 3.4 di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0.019 yang mengandung arti bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga belajar, dikarenakan $0.019 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji. Sedangkan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan memperoleh nilai dengan signifikansi sebesar 0.000 yang mengandung makna secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajara dikarenakan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayani (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa. Juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2019) bahwa terdapat pengaruh kebijakan program pendidikan gratis terhadap motivasi belajar siswa.

Dengan demikian lingkungan sosial tempat belajar yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi warga belajar dalam suatu organisasi. Apabila warga belajar cocok dengan budaya organisasi dalam suatu lembaga pendidikan tersebut, maka akan meningkatkan motivasi warga belajar juga.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan (X2) kebijakan BOP kesetaraan pendidikan dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu motivasi warga belajar (Y) secara bersama-sama, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6.1
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.979	.979	.729

a. Predictors: (constant) Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan, Budaya Organisasi...

b. Dependent Variable: Motivasi Warga Belajar

Berdasarkan Tabel 6.1 di atas, dapat dilihat bahwa:

- a. $R = 0,989$ berarti hubungan antara variabel budaya organisasi (X1), kebijakan BOP kesetaraan pendidikan (X2) terhadap motivasi warga belajar (Y) sebesar 98,9%. Artinya memiliki hubungan sangat kuat.
- b. Nilai R Square sebesar 0,979 berarti 97,9% variabel motivasi warga belajar (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), dan kebijakan Bop kesetaraan pendidikan (X2). Sedangkan sisanya 2,1% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Std. Error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 0,729. Artinya semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Warga Belajar

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang positif Budaya Organisasi terhadap motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut. Dalam penelitian ini Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga belajar sebesar $0,019 < 0,05$ (positif). Hal ini berarti bahwa naiknya motivasi warga belajar disebabkan oleh para tutor menjaga perasaan dalam mengajar di tempat tersebut, lembaga yang selalu menghasilkan produk atau jasa yang sangat dihormati pesaingnya, warga belajar dapat bekerja sama dengan baik dalam kelas, warga belajar dapat beradaptasi secara cepat pada lingkungan yang baru, sehingga akan meningkatkan motivasi warga. Hasil ini mendukung penelitian yang

dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa. Juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayani (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi belajar siswa. Dengan demikian lingkungan sosial tempat belajar yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi warga belajar dalam suatu organisasi. Apabila warga belajar cocok dengan budaya organisasi dalam suatu lembaga pendidikan tersebut, maka akan meningkatkan motivasi warga belajar juga.

4.5. Pengaruh Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan Terhadap Motivasi Warga Belajar

Hipoetesis selanjutnya yang diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang positif Kebijakan BOP Kesetaraan Pendidikan terhadap motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut. Dalam penelitian ini kebijakan BOP kesetaraan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi warga belajar sebesar 22,392 (positif dan signifikan) taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa kebijakan BOP kesetaraan pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi warga belajar. Hal ini disebabkan kebijakan BOP tersebut dapat membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C. Juga dapat meringankan beban biaya pendidikan bagi masyarakat dan orang tua dalam

mengikuti layanan pendidikan kesetaraan yang berkualitas; dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan kesetaraan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian ini, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di PKBM Terbit Mandiri berada dalam katagori kuat. Hal ini disebabkan organisasi dengan budaya yang kuat/tinggi akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas sumber daya manusianya. Warga belajar akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu lembaga juga akan membentuk karakter karyawannya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri. Kebijakan BOP kesetaraan pendidikan berada dalam katagori kuat. Hal ini disebabkan kebijakan BOP tersebut dapat membantu penyediaan biaya operasional personalia dan non personalia yang diberikan melalui Satuan Pendidikan penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Program Paket A, Program Paket B dan Program Paket C.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi dan kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi warga belajar di PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut.

4. Terdapat pengaruh kebijakan BOP kesetaraan pendidikan terhadap motivasi warga belajar.

5.2. Saran

1. Bagi pengelola PKBM

Pengelola PKBM Terbit Mandiri Bungbulang Garut telah bekerja dengan cukup baik tetapi masih banyak hambatan-hambatan dalam proses pelaksanaan. Dengan demikian diharapkan pengelola mencari upaya-upaya untuk perkembangan PKBM sehingga dapat bekerja dengan sangat baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh pengelola PKBM, yaitu mencari dana tambahan. Dengan adanya dana tambahan dapat menambah sarana dan prasarana pembelajaran sehingga membantu warga belajar dalam pembelajaran. Selain itu upaya lainnya, yaitu menambah jadwal tatap muka pembelajaran sehingga dalam penyampaian materi tidak dilakukan dengan sangat cepat.

2. Bagi Tutor

Tutor dalam pelaksanaan program paket A, B, C sudah bekerja cukup baik, tetapi masih banyak hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program paket A, B, C baik dari segi waktu maupun materi pelajaran. Untuk segi waktu sebaiknya tutor dapat membagi waktu dengan baik agar warga belajar dapat mengikuti jadwal yang telah diberikan dari PKBM dan mendapatkan proses pembelajarannya. Selain itu untuk mengurangi rasa malas dan bosan pada warga belajar sebaiknya tutor

memberikan motivasi diawal pembelajaran dan menggunakan metode pembelajaran yang lebih menarik.

3. Bagi warga belajar Warga belajar berperan penting dalam pelaksanaan program paket A, B, C. Tetapi dalam pelaksanaan program paket A, B, C masih terdapat hambatan-hambatan yang dialami seperti rasa malas, bosan, susah berkonsentrasi, dan tidak dapat membagi waktu. Sebaiknya warga belajar dapat membagi waktu antara belajar dengan pekerjaan sehingga akan mendapatkan ilmu yang lebih bukan hanya untuk mendapatkan ijazah saja. Dan agar warga belajar dapat berkonsentrasi mengikuti pembelajaran sebaiknya mengikuti pembelajaran dengan tekun dan bersungguh-sungguh pasti akan dapat berkonsentrasi sehingga mendapatkan hasil belajar yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Amah, N. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun', *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), pp. 1–12.
- Arishanti, K. I. (2007) 'Budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja karyawan', *Jurnal Psikologi*, 1(1), pp. 25–32.
- Arwildayanto (2018) *Analisis kebijakan Pendidikan (Kajian Teoritis, Eksploratif, dan Aplikatif)*. Bandung: Cendekia Press.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2016) *Membangun Budaya Organisasi Pembelajar*, <https://bkpsdm.majalengkakab.go.id/artikel/membangun-budaya-organisasi-pembelajar>.
- Basleman, A. dan M. (2011) *Teori Belajar Orang Dewasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bell, S. Bradford. dan Ford, K. (2007) 'Reactions to Skill Assessment: The Forgotten Factor in Explaining Motivation to Learn', *Human Resource Development Quarterly*, 18(1).
- Chaterina Melina Taurisa, I. R. (2012) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)', *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), pp. 170–187.
- Chotimah, C. (2015) 'Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan: Proses Membangun Nilai dalam Budaya Organisasi untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan', *Jurnal Empirisma*, 24(2), p. 285.
- Danim, S. (2004) *Motivasi Kepemimpinan & Eefektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dimiyati & Mudjiono (2006) *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta. Jakarta. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali (2007) *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Djamarah, B. S. (2008) *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2005) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Hakim, L. (2016) 'Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Iqtishadi*, 9(1), pp. 185–186.
- Hakim, L. (no date) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta)', pp. 53–77.
- Hasan Hariri, D. H. K. dan R. (2016) *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Media Akademika.
- Ikhsan (2016) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan non Dosen Pada Universitas Marcubwana Jakarta', *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), p. 7.
- Imron, A. (1996) *Kebijaksanaan Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Kemendikbud (2019) 'Salinan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bantuan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan Kesetaraan'. Jakarta: Kemendikbud.
- Laka, B. M., Burdam, J. and Kafiar, E. (2020) 'Role of Parents in Improving Geography Learning Motivation in Immanuel Agung Samofa High School', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(2), pp. 69–74. doi: 10.47492/jip.v1i2.51.
- Lina, D. (2014) 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating', *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), p. 78.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir Noeng (2000) *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Raka Sarasin.
- Nana Syaodih Sukmadinata (2012) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, C. (2010) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurfaisal (2021) 'Motivasi Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19', *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*, 5(1), pp. 1800–1808.
- Ramseier, E. (2001) 'Motivation to learn as an outcome and determining factor of learning at school', *European Journal of Psychology of Education*, XVI(1), pp. 421–439.
- Riva'i, M. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Sembilan.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Djamarah, B. S. (2008). *Psikologi Belajar*. Rineka Cipta.
- Emda, A. (2017). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2), 93–196.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip.
- Hakim, L. (n.d.). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PDAM Kota Surakarta)*. 53–77.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Iqtishadi*, 9(1), 185–186.
- Hasan Hariri, D. H. K. dan R. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Media Akademika.
- Ikhsan. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan non Dosen Pada Universitas Marcubuana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 7.
- Kemendikbud. (2019). *Salinan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Alokasi Khusus Nonfisik Bantuan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan Kesetaraan*. Kemendikbud.
- Laka, B. M., Burdam, J., & Kafiar, E. (2020). Role of Parents in Improving Geography Learning Motivation in Immanuel Agung Samofa High School. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i2.51>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 78.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marisa, S. i. (2019). Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran Siswa Upaya Mengatasi Permasalahan Belajar. *Jurnal Taushiah FAI-UISU*, 9(2), 20–27.
- Mendari, A. S., & Kewal, S. S. (2016). Motivasi Belajar Pada Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 13(2). <https://doi.org/10.21831/jpai.v13i2.10304>
- Muhadjir Noeng. (2000). *Ilmu Pendidikan dan Perubahan Sosial*. Raka Sarasin.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, C. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Nurfaisal. (2021). Motivasi Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19. *JIMEA /*

- Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 5(1), 1800–1808.
- Palupi, R. (2014). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dan Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru Dalam Mengelola Kegiatan Belajar Dengan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VIII Di SMPN N 1 Pacitan. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(2), 156–168.
- Puspitasari, D. B. (2013). Hubungan antara Persepsi terhadap Iklim Kelas dengan Motivasi Belajar Siswa SMP Negeri 1 Bancak. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 1(1), 23–36.
- Ramseier, E. (2001). Motivation to learn as an outcome and determining factor of learning at school. *European Journal of Psychology of Education*, XVI(1), 421–439.
- Riva'i, M. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41.
- Sadirman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Senjawati, R. A. (2015). Motivasi Warga Belajar Dalam Mengikuti Pendidikan Kesetaraan Program Kelompok Belajar Paket C Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tunas Bangsa Brebes [FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG]. In *JURUSAN PENDIDIKAN NONFORMAL FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG*. <https://doi.org/10.15294/jne.v3i1.8914>
- Sidik, Z., & Sobandi, A. (2018). Upaya meningkatkan motivasi belajar siswa melalui kemampuan komunikasi interpersonal guru (The effort of improving students ' learning motivation through teachers ' interpersonal communication skill). *JURNAL PENDIDIKANMANAJEMEN PERKANTORAN*, 3(2), 190–198. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11764>
- Siswanto. (2013). *Membangun Motivasi Belajar Pendidikan Non_Formal*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri.
- Slamet, R. dan H. A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (XX (ed.)). Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2009). *Analisa Regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo.
- Syah, M. (2000). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.

- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Teras.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Uno, H. (2006). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahidin, U. (2013). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat Negara dan Bangsa. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(4), 415.
- Walgito, B. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. ANDI.
- Wasty, S. (1990). *Psikologi Pendidikan (Landasan Kerja Pemimpin dan Pendidikan)*. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- William N. Dunn. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Wina Sanjaya. (2009). *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Kencana.
- Yusuf, M. H. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbawi*, 14(1), 88.

