

Kontribusi Pola Asuh Orang Tua, Teman Sebaya, Iklim Sekolah, dan Minat Belajar terhadap Hasil Belajar PPKn Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar

Ni Kadek Marini¹, Kadek Rihendra Dantes², Basilius Redan Werang³

¹ Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; marini@student.undiksha.ac.id

² Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; rihendra-dantes@undiksha.ac.id

³ Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; werang267@undiksha.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Parenting;
Peers;
School Climate;
interest in learning;
Learning Outcomes

Article history:

Received 2023-10-11
Revised 2023-12-17
Accepted 2024-01-05

ABSTRACT

This study aims to analyze the contribution of parenting, peers, school climate, and student learning interest to the learning outcomes of Pancasila and Civic Education (PPKn) of grade XI students at SMK Negeri 1 Denpasar. The research method used was quantitative involving 152 respondents of class XI students. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using regression statistical techniques. The results showed that parenting, interaction with peers, school climate, and interest in learning together contributed significantly to PPKn learning outcomes by 66.70%. Positive parenting, good social interaction with peers, a conducive school climate, and high interest in learning have a positive influence on the achievement of student PPKn learning outcomes. The implications of this study are the need for further attention to the role of parents in shaping parenting, the development of healthy social interactions among students, improving the school climate, and efforts to stimulate student interest in learning. These findings can be the basis for schools, parents, and policy makers to design programs that support the improvement of PPKn learning outcomes at SMK Negeri 1 Denpasar. In addition, this research can also contribute to a broader understanding of the factors that influence learning outcomes at the Vocational High School level.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Ni Kadek Marini

Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia; marini@student.undiksha.ac.id

1. PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan

perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan tugas, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh sandi (2019), bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang karyawan. (Kasmir 2019) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasikan dan mengarahkan seseorang atau sekelompok orang untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Secara sederhana pemimpin adalah orang yang dipercaya sebagai penggerak, pengatur dan sebagai kepala dalam suatu kelompok atau organisasi. Tidak semua orang mampu menjadi pemimpin, artinya seorang pemimpin harus memiliki keahlian (*skill*) khusus, sebab seorang pemimpin harus berhubungan dengan orang-orang disekelilingnya atau bawahannya. Untuk keberhasilan tugas daripada seorang pemimpin, diperlukan suatu persyaratan yang harus dimiliki seperti kelebihan dalam mempergunakan pikiran atau logikanya artinya sebagai seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan yang luas dalam segala bidang agar mampu menjalani tugas dengan baik, dapat mengembangkan pribadi yang percaya diri, memiliki jiwa pemberani (*ksatria*), bersemangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial. Kelebihan dalam rohani atau mental artinya seorang pemimpin selalu memancarkan keluhuran budi pekerti dan moral yang baik dan berkepribadian. Kelebihan dalam fisik artinya seorang pemimpin tidak harus memiliki otot kuat, badan besar dan gerak seperti binaraga, tetapi penampilan seorang pemimpin harus selalu prima, sehat jasmani, tidak sakit-sakitan dan selalu optimis untuk maju.

Budaya Bali Kepemimpinan Hindu dikenal dengan ajaran atau konsep *Asta Brata*. *Asta Brata* adalah contoh kepemimpinan Hindu yang terdapat dalam Itihasa Ramayana. *Asta Brata* yaitu delapan tipe kepemimpinan yang merupakan delapan sifat kemahakuasaan Tuhan. Bagian-bagian dari *Asta Brata*, yaitu: *Indra Brata*, *Yama Brata*, *Surya Brata*, *Candra Brata*, *Bayu Brata*, *Kuwera Brata*, *Baruna Brata*, *Agni Brata* (Sudharta, 2022). Secara filosofi, makna dari masing-masing bagian *asta brata*, yakni: a) *Indra Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya mengikuti sifat-sifat dewa Indra sebagai dewa pemberi hujan atau dikenal dengan memberi kesejahteraan kepada rakyat. b) *Yama Brata* yang artinya seorang pemimpin mengikuti sifat-sifat Dewa Yama yaitu menciptakan hukum, menegakkan hukum dan memberikan hukuman secara adil kepada setiap orang yang bersalah. c) *Surya Brata* yang artinya seorang pemimpin dapat memberikan penerangan secara adil dan merata kepada seluruh rakyat yang dipimpinya. d) *Candra Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya selalu memperlihatkan wajah yang tenang dan berseri-seri sehingga masyarakat yang dipimpinya merasa yakin akan kebesaran jiwa dari pemimpinnya. e) *Bayu Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya selalu dapat mengetahui dan menyelidiki keadaan serta kehendak yang sebenarnya terutama keadaan masyarakat yang hidupnya paling menderita. f) *Kuwera Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya harus bijaksana dalam menggunakan dana. g) *Baruna Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya dapat memberantas segala jenis penyakit yang

berkembang di masyarakat. h) *Agni Brata* yang artinya seorang pemimpin hendaknya harus memiliki sifat-sifat selalu dapat memotivasi tumbuhnya sifat ksatria dan semangat (Sudharta, 2022).

Budaya perusahaan merupakan nilai yang memandu sumber daya manusia untuk menghadapi masalah eksternal dan menyesuaikan integrasi dalam perusahaan sehingga seluruh anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berperilaku (Susi, 2019). Budaya perusahaan memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi dan pengambilan kebijakan. Kebiasaan atau budaya yang dibentuk dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan produktifitas serta kinerja pegawai yang terlibat. Budaya atau *culture* adalah pembelajaran, pemahaman, dan pengaruh dari lingkungan sekitar yang merupakan kumpulan dari keyakinan, sikap, nilai, dan perilaku sehingga pada akhirnya menjadi cara hidup sekelompok orang dengan perbedaan yang terbentuk secara alami sejak lahir (Hamid & Mukzam, 2019).

Budaya terbentuk dari berbagai macam unsur seperti cara seseorang berpakaian, profesi yang dijalani, bahasa maupun sikap yang dilakukan setiap hari. Budaya di dalam perusahaan ini sangatlah penting untuk dibangun. Bisa diibaratkan tanpa adanya budaya, perusahaan seakan berdiri sendiri tanpa jiwa. Masalahnya, banyak sekali ditemui, perusahaan yang terbangun tanpa budaya yang baik, maka budaya atau kebiasaan yang buruklah yang terbentuk dalam perusahaan. Misalnya, kurangnya semangat kerja, tingkat kedisiplinan yang menurun, kurangnya diskusi dengan sesama karyawan ataupun atasan (komunikasi yang tidak terbangun dengan baik), penurunan tingkat kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penerapan budaya perusahaan adalah hal yang sangat strategis dalam usaha organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Perusahaan yang besar pada dasarnya dibangun oleh landasan perusahaan yang baik. Salah satu landasan perusahaan adalah budaya yang diterapkan di dalamnya. Hal yang terpenting dalam menentukan budaya perusahaan adalah dibutuhkan karyawan-karyawan yang berkeinginan tinggi untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh, bukan hanya karyawan yang sekedar bekerja demi mendapatkan gaji. Hal ini akan membentuk perusahaan dalam menangani masalah umum. Perusahaan yang penuh dengan karyawan yang berkomitmen akan bertahan lebih lama dan mampu bersaing.

Nilai-nilai perusahaan menimplementasikan nilai-nilai kearifan lokal *Tri Hita Karana* (THK) sebagai dasar dalam nilai-nilai kegiatannya. Konsep *Tri Hita Karana* telah digunakan dalam bisnis di Bali, yang diawali dengan penganugerahan THK *Award and Accreditations* untuk kalangan perhotelan. Penilaian THK *Awards and Accreditation* ini melibatkan tujuh komponen untuk menentukan para pemenang. Ketujuh komponen tersebut, yaitu komponen manajemen perusahaan selaku responden utama, masyarakat di sekitar objek ternilai (yang mencakup unsur perangkat desa/ kelurahan, tokoh adat, tokoh agama, tokoh pemuda, yang terwadahi dalam fokus grup di masing-masing kawasan wisata strategis), komponen pariwisata (khususnya pemandu wisata/*guide*), komponen pers (khususnya wartawan pariwisata), wisatawan yang menikmati layanan usaha, para karyawan, dan tim penilai THK *Awards*. Program THK *Awards and Accreditation* ini telah mendapatkan pengakuan dari *Pacific Area Travel Association* (PATA) dan *World Tourism Organization* (WTO). Jadi, dapat dikatakan bahwa *Tri Hita Karana* merupakan salah satu budaya nasional yang mengandung nilai-nilai universal, baik dalam konsep maupun implementasinya yang tidak mengenal perbedaan suku, ras, dan agama. Setiap kegiatan harus menjaga keseimbangan antara kinerja budaya dan individu, sesuai dengan tradisi *Tri Hita Karana*. Menjaga komitmen organisasi perusahaan harus berjalan seiring dengan melestarikan kearifan lokal (*Tri Hita Karana*). Tata kelola *Tri Hita Karana* yang berlandaskan pada nilai-nilai kearifan lokal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasional. Dalam rangka meningkatkan kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja, prinsip-prinsip yang dituangkan dalam *Tri Hita Karana* harus dilaksanakan oleh manajemen. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa unsur administrasi pengurus organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pengurusan organisasi mengingat sisi positif dari wawasan lokal *Tri Hita Karana*. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah kesetiaan

seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan atau organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahib (2019) dan Ortega et al, (2021) menyatakan bahwa budaya perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan, Budaya yang dapat menyesuaikan dan mendorong keterlibatan karyawan, serta senantiasa menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai & keyakinan organisasi, mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Griffin (2004) dalam (Wahib, 2019), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Sehingga budaya perusahaan dan komitmen kerja yang baik dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan *standard* atau *criteria* yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi dari pada organisasi dengan kinerja rendah.

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah Perusahaan, tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Mustofa, 2020).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan langsung dengan stres, *turnover*, absensi (Brown, 2019). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Khanif, 2020). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dharma, 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya.

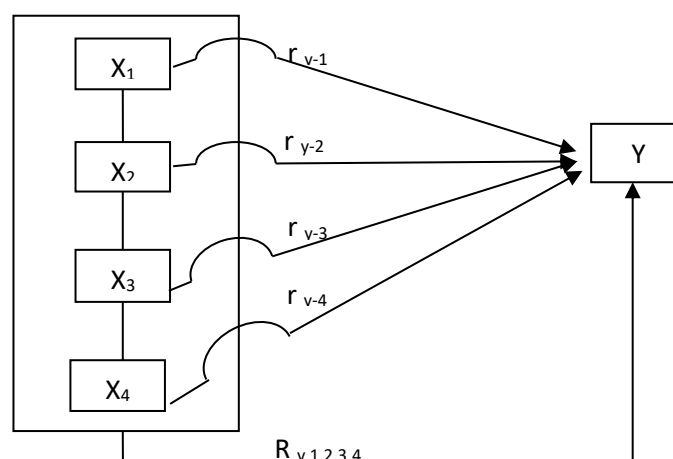
Dalam hal ini Perusahaan Umum Daerah BHUKTI PRAJA SEWAKADARMA kota Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan parkir di kota Denpasar, Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar didirikan tanggal 16 Agustus 2004, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor.5 Tahun 2003 (Lembaran Daerah Kota Nomor.5 Tahun 2003), Efektif beroperasi terhitung sejak tanggal 1 Oktober 2004 berdasarkan Keputusan Walikota, tentang Pengelolaan Perparkiran di Kota Denpasar tertanggal 4 Oktober 2004. Pengelolaan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar selalu berpedoman pada peraturan perundang-undangan tentang Perusahaan Daerah serta Direksi mendapatkan pengawasan dari Badan Pengawas yang merupakan perpanjangan tangan dari Walikota. Sebagai salah satu perusahaan daerah Perumda Bhukti Praja Sewakadarma sudah pasti mensandingkan aturan perusahaan berbasis nilai-nilai kearifan lokal Tri Hita Karana. Salah satu aturan yang mengandung nilai-nilai kearifan lokal yang diterapkan perusahaan adalah “uang suka duka” sebagai sumbangan dalam setiap hal yang terjadi pada karyawan maupun keluarga.

Berdasarkan hal yang sudah diuraikan diatas, Perumda Bukti Praja Sewakadarma memberikan kontribusi manajemen perusahaan berbasis nilai-nilai kearifan lokal Tri Hita Karana. Berdasarkan hal tersebut dapat di indikasikan bahwa gaya kepemimpinan, budaya perusahaan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kontribusi manajemen berbasis *Tri Hita Karana* terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi budaya organisasional terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar; untuk mendeskripsikan kontribusi manajemen berbasis *Tri Hita Karana*, gaya kepemimpinan, budaya organisasional, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Kota Denpasar.

Maka penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Kontribusi Implementasi Manajemen Berbasis Nilai-Nilai Kearifan Lokal Tri Hita Karana, Kepemimpinan, Budaya Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perumda Bhukti Praja Sewakadarma Di Kota Denpasar”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian non eksperimen dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian non eksperimen yang dilakukan menggunakan model *ex post facto* dimana model ini menggunakan pengukuran yang ada pada diri responden tanpa dimanipulasi terhadap variabelnya (Divayana, 2017). Penelitian ini akan dilakukan di kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan lembar observasi mengenai data tentang pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, minat belajar siswa dan hasil belajar siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Sampel dari penelitian ini sebanyak 152 siswa yang di dapat dari rumus ; $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ (Agung, 2014, 2016; Werang, 2020) dengan konstelasi variabel seperti gambar berikut:



Gambar 2 . Konstelasi Variabel

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disajikan rangkuman statistik seperti pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Rangkuman Statistik dari Variabel Pola Asuh Orang Tua, Teman Sebaya, Iklim Sekolah, Minat Belajar Siswa dan Hasil Belajar PPKn

N	Valid	Pola Asuh			Minat Belajar	
		Orang Tua	Teman Sebaya	Iklim Sekolah	Siswa	Hasil Belajar
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	149.62	147.15	172.24	133.20	75.53
	Median	151.00	148.00	174.00	133.00	75.00
	Mode	143 ^a	142	182	138	75
	Std. Deviation	14.562	15.654	19.220	18.072	3.875
	Variance	212.065	245.043	369.404	326.601	15.019
	Range	82	83	93	85	18
	Minimum	104	102	124	90	68
	Maximum	186	185	217	175	86
	Sum	22742	22367	26181	20247	11480

Berdasarkan tabel di atas, dapat di katatakan bahwa variabel iklim sekolah mempunyai rata-rata yang paling besar sebanyak 172.24. Selanjutnya akan diuraikan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan deskripsi data dari masing-masing variabel sesuai dengan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Terdapat Kontribusi Pola Asuh Orang Tua terhadap Hasil Belajar PPKn Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa pola asuh orang tua berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara pola asuh orang tua dengan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 57,901 + 0,118 X_1$ dengan Freg = 37,359 ($p < 0,05$). Korelasi yang terjadi antara pola asuh orang tua dengan hasil belajar PPKn sebesar 0,447 dengan $p < 0,05$ dan variabel pola asuh orang tua dapat berkontribusi pada hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar sebesar 19,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pola asuh orang tua mempunyai peranan juga dalam meningkatkan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar meski tidak terlalu signifikan. Sumbangan efektif (SE) variabel pola asuh orang tua terhadap hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar adalah sebesar 5,79%. Pola asuh orang tua merupakan landasan utama dalam membentuk karakter dan sikap anak terhadap pendidikan. Dalam konteks PPKn, pola asuh orang tua memberikan dasar yang krusial untuk pemahaman nilai-nilai Pancasila, norma kewarganegaraan, dan etika sosial.

Orang tua yang memberikan dukungan emosional yang stabil, memberikan contoh perilaku positif, dan membimbing anak-anak mereka dalam memahami nilai-nilai kebangsaan memainkan peran penting dalam membentuk pandangan dunia anak (Ernawati et al., 2014; Huver et al., 2010; Tam & Chan, 2015). Anak-anak yang dibesarkan dalam lingkungan yang mendorong rasa keadilan, toleransi, dan tanggung jawab kewarganegaraan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap konsep-konsep tersebut dalam konteks PPKn. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pola asuh orang tua memberikan kontribusi terhadap hasil belajar PPKn pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar sebagai landasan awal dalam pemahaman tentang pelajaran PPKn.

Terdapat Kontribusi Teman Sebaya Terhadap Hasil Belajar PPKn Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa teman sebaya berada pada kategori cukup baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara teman sebaya dan hasil belajar siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar melalui persamaan garis regresi $61,648 + 0,095.X_2$ dengan $F_{reg} = 26,076$, ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi terjadi antara teman sebaya dan hasil belajar PPKn sebesar 0,385 dengan $p < 0,05$ dan variabel teman sebaya dapat menjelaskan siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar sebesar 14,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa teman sebaya juga mempunyai peranan dalam meningkatkan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Sumbangan efektif (SE) variabel pola asuh orang tua kepala sekolah terhadap hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar adalah sebesar 3,65%.

Teman sebaya merupakan unsur penting dalam pengembangan sosial dan psikologis anak-anak, termasuk dalam konteks Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn). Interaksi dengan teman sebaya memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan nilai-nilai kewarganegaraan dan sosial anak, karena mereka dapat saling berbagi pengalaman, pemikiran, dan perspektif. Teman sebaya juga memainkan peran dalam membentuk norma-norma sosial di antara anak-anak. Sikap positif terhadap keragaman, toleransi terhadap perbedaan, dan penghargaan terhadap hak-hak individu dapat menjadi bagian dari budaya teman sebaya (Mz & Marhani, 2020; Redan Werang, 2018). Melalui interaksi ini, anak-anak belajar untuk menghargai keanekaragaman dan memahami pentingnya hidup bersama secara damai dalam masyarakat. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teman sebaya memberikan kontribusi terhadap hasil belajar PPKn pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar.

Terdapat Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Hasil Belajar PPKn Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa iklim sekolah berada pada kategori baik yang mengindikasikan variabel iklim sekolah merupakan variabel dengan nilai kontribusi tertinggi kedua dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara iklim sekolah dan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 59,209 + 0,095.X_3$ dengan $F_{reg} = 43,504$ ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi terjadi antara iklim sekolah dengan hasil belajar PPKn sebesar 0,474 dengan $p < 0,05$ dan variabel iklim sekolah dapat menjelaskan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar sebesar 22,50%. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim sekolah juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Sumbangan efektif (SE) variabel iklim sekolah terhadap hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar adalah sebesar 4,50%.

Iklim sekolah merupakan lingkungan yang mencakup atmosfer, norma, nilai, dan praktik-praktik yang ada di sebuah institusi pendidikan (Mulyanto et al., 2021; Sumar, 2018). Dalam konteks Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn), iklim sekolah memiliki peran penting dalam membentuk sikap, nilai-nilai, dan keterlibatan siswa terhadap materi PPKn. Iklim sekolah yang positif menciptakan atmosfer yang mendukung keberhasilan siswa dalam memahami dan menginternalisasi nilai-nilai Pancasila dan konsep-konsep kewarganegaraan. Keamanan, rasa keadilan, dan penghargaan terhadap keberagaman di dalam iklim sekolah dapat menciptakan landasan yang kuat untuk pembelajaran PPKn.

Pentingnya peran guru dan staf sekolah dalam membentuk iklim yang kondusif juga tidak bisa diabaikan. Guru yang memberikan dorongan, menjadi model peran yang positif, dan menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran dapat memperkuat dampak positif iklim sekolah terhadap pemahaman dan penerapan nilai-nilai PPKn oleh siswa. Selain itu, iklim sekolah yang positif juga menciptakan kesempatan bagi siswa untuk merasa dihargai dan didengar (Adhijaya et al., 2023).

Ketika siswa merasa bahwa pendapat mereka dihargai, mereka cenderung lebih terbuka untuk berpartisipasi dalam diskusi tentang isu-isu kewarganegaraan dan nilai-nilai kebangsaan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi terhadap hasil belajar PPKn pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar.

Terdapat Kontribusi Minat Belajar Siswa terhadap Hasil Belajar PPKn Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa minat belajar siswa berada pada kategori baik. Variabel minat belajar siswa merupakan variabel dengan kontribusi paling tinggi diantara variabel lainnya dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara minat belajar siswa dan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar melalui persamaan garis $\hat{y} = 61.090 + 0,109.X4$ dengan Freg = 52,845 ($p < 0,05$). Sedangkan korelasi terjadi antara minat belajar siswa dengan hasil belajar PPKn sebesar 0,510 dengan $p < 0,05$ dan variabel minat belajar siswa dapat menjelaskan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar sebesar 26,10%. Temuan ini mengindikasikan bahwa minat belajar siswa mempunyai peranan penting dalam meningkatkan hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Sumbangan efektif (SE) variabel minat belajar siswa terhadap hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar adalah sebesar 5,55%.

Minat belajar siswa merupakan faktor kunci yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan pencapaian mereka dalam konteks Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn). Minat belajar menciptakan dorongan intrinsik yang mendorong siswa untuk secara aktif terlibat dalam pembelajaran (Awe & Benge, 2017; Falah & Fatimah, 2019; Hermanto, 2017; Prastika, 2020). Minat belajar menciptakan motivasi siswa untuk menjelajahi materi pelajaran PPKn dengan lebih mendalam. Siswa yang memiliki minat tinggi cenderung lebih aktif dalam mencari informasi tambahan, berpartisipasi dalam diskusi kelas, dan berusaha untuk memahami dampak nilai-nilai PPKn dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Guru yang kreatif dalam penyajian materi, mendukung inisiatif siswa, dan memberikan tantangan yang sesuai dapat membantu memelihara minat belajar siswa. Dalam rangka mencapai hasil belajar yang optimal dalam PPKn, penting bagi lembaga pendidikan dan guru untuk memperhatikan dan merespons minat belajar siswa. Menciptakan pengalaman pembelajaran yang menarik, relevan, dan sesuai dengan minat siswa dapat membantu meningkatkan pemahaman mereka terhadap nilai-nilai kebangsaan dan konsep-konsep kewarganegaraan. Sehingga, minat belajar siswa tidak hanya menjadi indikator penting, tetapi juga faktor yang memengaruhi keberhasilan pembelajaran PPKn. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa memiliki minat belajar yang baik, tentunya akan mampu meningkatkan hasil belajar. Dengan kata lain, minat belajar siswa memberikan kontribusi terhadap hasil belajar siswa XI SMK Negeri 1 Denpasar.

Terdapat Kontribusi Pola Asuh Orang Tua, Teman Sebaya, Iklim Sekolah, dan Minat Belajar Siswa, Secara Bersama-Sama terhadap Hasil Belajar PPKn Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat korelasi secara bersama-sama antara pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa terhadap hasil belajar PPKn melalui persamaan garis regresi $\hat{y} = 25.330 + 0,092.X1 + 0,086.X2 + 0,070.X3 + 0,090.X4$ dengan Freg = 73,526 ($p < 0,05$). Ini berarti terdapat hubungan secara bersama-sama pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa terhadap hasil belajar PPKn siswa kelas XI SMK Negeri 1 Denpasar. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa makin baik pula hasil belajar PPKn tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa memberikan kontribusi terhadap hasil belajar PPKn. Hal ini mengindikasikan bahwa, pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan hasil belajar PPKn.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil belajar PPKn siswa XI SMK Negeri 1 Denpasar sangat dipengaruhi oleh hubungan pola asuh orang tua, teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa memberikan kontribusi sebesar 66,70% dan 33,30% disebabkan oleh faktor lain. Ini mengidentifikasi bahwa pola asuh orang tua, interaksi dengan teman sebaya, iklim sekolah, dan minat belajar siswa adalah faktor-faktor utama yang saling melengkapi dalam membentuk hasil belajar Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn). Pola asuh orang tua memberikan dasar penting, menciptakan landasan yang kokoh untuk pemahaman nilai-nilai Pancasila. Interaksi dengan teman sebaya memperkaya pembelajaran melalui kolaborasi dan dukungan sosial, sementara iklim sekolah yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan keterlibatan siswa. Tingkat minat belajar siswa menjadi pendorong utama yang menggerakkan mereka untuk menyelami materi PPKn dengan lebih mendalam. Minat yang tinggi memicu motivasi intrinsik, yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan hasil belajar.

REFERENSI

- Adhijaya, A. A. N., Agung, A. A. G., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2023). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Lecturers' Performance In Higher Vocational Education (Polytechnic) In Bali. *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.57030/23364890.Cemj.30.4.263>
- Agung, A. A. G. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan. Buku Ajar Metodologi Pendidikan*. Aditya Media Publishing.
- Agung, A. A. G. (2016). *Statistik Dasar Untuk Pendidikan*. Deepublish.
- Arhin, D., & Gideon, E. (2020). *Relationship Between Students' Interest And Academic Performance In Mathematics: A Study Of Agogo State College*. 8(6).
- Awe, E. Y., & Benge, K. (2017). Hubungan Antara Minat Dan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Ipa Pada Siswa Sd. *Journal Of Education Technology*, 1(4), 231. <https://doi.org/10.23887/Jet.V1i4.12859>
- Coker, C., Martinez, A., McMahan, S. D., Cohen, J., & Thapa, A. (2018). Perceptions Of School Climate. In *Pathways To Belonging* (Pp. 45–64). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004386969_004
- Divayana, D. G. H. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Blended Learning Di Smk Ti Udayana Menggunakan Model Cse-Ucla. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 7(1), 64. <https://doi.org/10.21831/Jpv.V7i1.12687>
- Ernawati, N. L. M. D., Sadia, I. W., & Arnyana, I. B. P. (2014). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua, Interaksi Teman Sebaya Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Hasil Belajar Ipa Pada Siswa Kelas Vii Smp Negeri Se-Kecamatan Mengwii. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Ipa Indonesia*, 4(1).
- Falah, B. N., & Fatimah, S. (2019). Pengaruh Gaya Belajar Dan Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa. *Euclid*, 6(1), 25. <https://doi.org/10.33603/E.V6i1.1226>
- Hermanto, D. (2017). Kontribusi Minat Belajar Terhadap Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Ips Siswa Kelas Iv Sd Negeri Bulusidokerto Sidoarjo. *Madrosatuna: Journal Of Islamic Elementary School*, 1(2).
- Huver, R. M. E., Otten, R., De Vries, H., & Engels, R. C. M. E. (2010). Personality And Parenting Style In Parents Of Adolescents. *Journal Of Adolescence*, 33(3), 395–402. <https://doi.org/10.1016/J.adolescence.2009.07.012>

- Lestari, S., & Amaliana, N. (2020). The Role Of The Father As Single-Parent In Childcare. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.17977/Um023v9i12020p1-14>
- Mulyanto, M., Maksum, H., & Indrawan, E. (2021). Kontribusi Disiplin Belajar, Efikasi Diri Dan Iklim Sekolah Terhadap Hasil Belajar Simulasi Dan Komunikasi Digital Siswa. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 85. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.31491>
- Mz, I., & Marhani, I. (2020). Dukungan Teman Sebaya Dan Pengaruhnya Terhadap Kedisiplinan Siswa. *Psycho Idea*, 18(2), 197. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i2.7103>
- Nur'aini, K. D., Werang, B. R., & Suryani, D. R. (2020). Student's Learning Motivation And Learning Outcomes In Higher Education. *Proceedings Of The 3rd International Conference On Social Sciences (Icss 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201014.101>
- Permendiknas Nomor 22. (2006). *Standar Isi Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah*.
- Prastika, Y. D. (2020). Pengaruh Minat Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Smk Yadika Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 1(2), 17–22. <https://doi.org/10.33365/ji-mr.v1i2.519>
- Redan Werang, B. (2018). *The Effect Of Workload, Individual Characteristics, And School Climate On Teachers' Emotional Exhaustion In Elementary Schools Of Papua*.
- Slameto. (2015). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Sumar, W. T. (2018). *Strategi Pemimpin Dalam Penguatan Iklim Sekolah Berbasis Budaya Kearifian Lokal:(Budaya Huyula)*. Deepublish.
- Tam, K.-P., & Chan, H.-W. (2015). Parents As Cultural Middlemen: The Role Of Perceived Norms In Value Socialization By Ethnic Minority Parents. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 46(4), 489–507. <https://doi.org/10.1177/0022022115575739>
- Tridhonanto, A. (2014). *Mengembangkan Pola Asuh Demokratis*. Elex Media Komputindo.
- Uu Nomor 20. (2003). *Undang-Undang (Uu) Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Werang, B. R. (2020). *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*. Graha Ilmu.