

## Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Stress terhadap Kinerja Guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen

Rukmini<sup>1</sup>, Herayanti<sup>2</sup>, Iis Marsithah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Almuslim, Bireuen, Indonesia

<sup>1</sup>[rukmini5kuala@gmail.com](mailto:rukmini5kuala@gmail.com)

<sup>2</sup>[eya.bireuen@gmail.com](mailto:eya.bireuen@gmail.com)

<sup>3</sup>[iismarsithah@umuslim.ac.id](mailto:iismarsithah@umuslim.ac.id)

### ABSTRAK

Mengimplementasikan pendidikan Inklusif diperlukan adanya tatanan yang baik dalam lingkungan pendidikan. Pendidikan yang baik berangkat dari kinerja guru yang baik juga. Permasalahannya adalah kinerja guru sekolah Inklusif belum maksimal pelaksanaannya, karena masih ditemukan permasalahan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen, (2) untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen, (3) untuk mendeskripsikan pengaruh stres terhadap kinerja guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen, (4) untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi, motivasi dan stres terhadap kinerja guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, populasi 105 guru, subjek 105 guru, teknik total sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 0,05%, teknik pengumpulan data kuesioner skala likert dan teknik pengolahan data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SD inklusif, artinya bahwa jika budaya organisasi guru SD inklusif, meningkat, maka kinerja guru SD inklusif, semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan uji spss dimana hasil yang diperoleh  $t_{hitung} = 18.938$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif. (2) Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 20.405$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif. Dari hasil paparan di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru. (3) Hasil penelitian pengaruh stres terhadap kinerja guru ditunjukkan bahwa  $t_{hitung} = -2.805$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,006; berarti  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Motivasi, Stress, Kinerja Guru, Inklusif*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### Penulis Korespondensi:

Rukmini

Universitas Almuslim

Jl. Medan - Banda Aceh, Matangglumpangdua, Kec. Peusangan, Kabupaten Bireuen, Aceh

[rukmini5kuala@gmail.com](mailto:rukmini5kuala@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

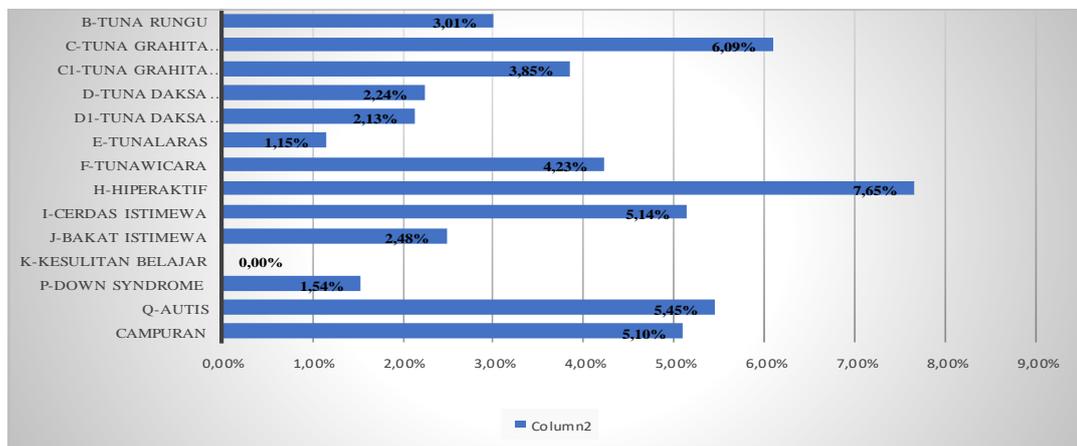
Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2017 tercatat bahwa jumlah anak berkebutuhan khusus di Indonesia mencapai 1, 6 juta (Aisyah, 2020: 62). Lebih dari sejuta anak Indonesia merupakan anak berkebutuhan khusus yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah. Artikel yang diterbitkan oleh [paudikmasaceh.kemdikbud.go.id](http://paudikmasaceh.kemdikbud.go.id) menyatakan bahwa “Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan memperkirakan bahwa hampir 70% anak berkebutuhan khusus tidak memperoleh pendidikan yang layak”. Masih banyak Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang belum mendapatkan layanan pendidikan yang sesuai dan layak sebagaimana semestinya (Utary, 2020: 56).

Sekolah Luar Biasa (SLB) masih menjadi tembok pemisah bagi anak-anak berkebutuhan khusus dengan anak-anak pada umumnya, hal ini menghambat proses interaksi diantara mereka. Akibatnya anak berkebutuhan khusus menjadi kelompok yang tersingkirkan dalam interaksi sosialnya di masyarakat (Darma, 2015: 31). Untuk itu, salah satu solusi dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan pemerataan pendidikan di Indonesia mendirikan pendidikan Inklusif. Pendidikan Inklusif mencerminkan pendidikan yang diperuntukan bagi semua anak tanpa terkecuali baik keterbatasan secara mental, fisik, komunikasi, sosial maupun finansial (Dewi, 2017: 22).

Lahirnya Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam penyelenggaraan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus, merupakan bentuk respon dan mendukung komitmen terhadap dunia Pendidikan, salah satunya pendidikan Inklusif yang dilakukan oleh Indonesia. Pasal 15 bahwa pendidikan khusus merupakan pendidikan untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik

yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara Inklusif atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah (Sholawati, 2019: 45).

Data yang dihimpun oleh Direktorat Sekolah Dasar Kemendikbudristek memperlihatkan bahwa Per/September 2021 jumlah Satuan Pendidikan Penyelenggara Pendidikan Inklusif (SPPPI) pada jenjang Sekolah Dasar di 511 Kabupaten/Kota sebanyak 17.134 yang tersebar diseluruh wilayah Republik Indonesia. Dari satuan pendidikan tersebut, jumlah siswa berkebutuhan khususnya ada sebanyak 57.155 siswa, berikut ini tabel Persentase Jenis Kebutuhan Khusus.



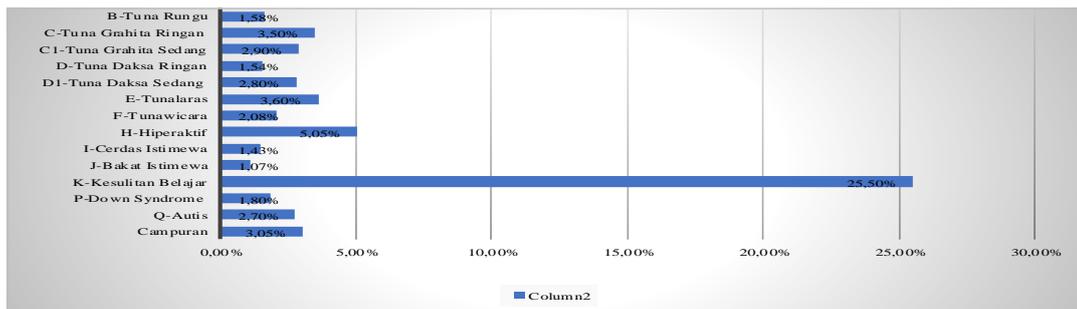
**Gambar 1.1**  
**Persentase Jenis Kebutuhan Khusus di Satuan Pendidikan Penyelenggara Pendidikan Inklusif (SPPPI) Jenjang SD (Kaldera News/Kemendikbudristekdikti) Tahun 2022**

Tabel di atas dapat dipahami bahwa persentase jenis kebutuhan khusus di SPPPI Jenjang SD: K-Kesulitan Belajar (33,80%) A-Tuna Netra (16,13%) H- Hiperaktif (7,65%) C-Tuna Grahita Ringan (6,09%) Q-Autis (5,45%). I-Cerdas Istimewa (5,14%) Campuran 5,10% F-Tuna Wicara (4,23%) C1-Tuna Grahita Sedang (3,85%) B-Tuna Rungu (3,01%) J-Bakat Istimewa (2,48%) D-Tuna Daksa Ringan (2,24%) D-1 Tuna Daksa Ringan (2,13%) P-Down Syndrome (1,54%) E-Tuna Laras (1,15%).

Sedangkan di Provinsi Aceh sudah diatur tentang penyelenggaraan Pendidikan Inklusif yang tertuang dalam Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Bab IV bagian kesatu tentang hak dan kewajiban penduduk Aceh pasal 7 butir 2 menjelaskan bahwa bagi penduduk Aceh usia sekolah yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial serta yang memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus (Qanun Aceh, 2008: 10), dan pendidikan Inklusif ditegaskan dengan terbitnya Peraturan Gubernur Aceh Nomor 4 Tahun 2011 tentang penyelenggaraan Pendidikan Inklusif, maka peran yang dijalankan Pemerintah Aceh adalah membantu pemerintah kabupaten/kota dalam pembiayaan penyelenggaraan pendidikan Inklusif.

Pemerintah Kabupaten Bireuen pada Tahun 2009 melakukan kerjasama dengan USAID dalam menyusun *grand desain* pendidikan Inklusif dengan agenda penyusunan program dan kegiatan pendidikan Inklusif hingga jangka panjang sebagai pedoman bersama dalam penyelenggaraan pendidikan Inklusif sehingga Kabupaten Bireuen salah satu Kabupaten yang mendeklarasi sebagai kabupaten pendidikan Inklusif yang dimulai dari PAUD. Selanjutnya di Tahun 2014 melakukan upaya agar ABK dapat bersekolah dengan baik. Hal ini sesuai dengan Keputusan Bupati Bireuen Nomor 11 Tahun 2014 tentang Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif, SK Bupati Bireuen Nomor 57 Tahun 2016 tentang Pembentukan Panitia Pelaksana Deklarasi Bireuen Sebagai Kabupaten Penyelenggara Pendidikan Inklusif, dan Peraturan Bupati Nomor 22 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif (Keputusan Bupati Bireuen, 2014).

Kabupaten Bireuen dari 25 sekolah Inklusif terdapat persentase jenis kebutuhan khusus yang sangat variatif, berikut ini tabel persentase jenis kebutuhan khusus di Kabupaten Bireuen, yaitu:



**Gambar 1.2**  
**Persentase jenis kebutuhan khusus pada satuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen pada Jenjang SD, Tahun 2023**

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase jenis kebutuhan khusus di Kabupaten Bireuen pada Jenjang SD yaitu: Tuna Rungu (1,58%), Tuna Grahita Ringan (3,50%), Tuna Grahita Sedang (2,90%), Tuna Daksa Ringan (1,54%), Tuna Daksa Sedang (2,80%), Tuna Laras, Tuna Wicara (2,08%), Hiperaktif (5,05%), Cerdas Istimewa (1,43%), Bakat Istimewa (1,07%), Kesulitan Belajar (25,50%), Down Syndrome (1,80%), Autis (2,70%), Campuran (3,05%).

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di lapangan terlihat bahwa, kinerja guru sekolah Inklusif belum maksimal pelaksanaannya, karena masih ditemukan permasalahan yang terjadi, salah satunya yaitu: (1) guru memiliki keterbatasan dalam menggunakan strategi pembelajaran, (2) guru tidak mampu mengelola kelas dengan baik, (3) guru memiliki keterbatasan terhadap penelitian tindakan kelas (4) rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, (5) guru tidak memiliki disiplin, (6) kurangnya komitmen yang dimiliki oleh guru, dan (7) guru tidak mampu mengelola manajemen waktu dengan baik. (Observasi dan wawancara Awal, 19 Januari 2023).

Observasi awal yang peneliti dapatkan di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013: 9), ada tujuh indikator yang menunjukkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya (*teaching*), yaitu: (a) rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (d) rendahnya motivasi berprestasi, (e) kurang disiplin, (f) rendahnya komitmen profesi, dan (g) rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Menurut Winarsih (2013: 45) dalam penelitiannya menyatakan bahwa guru reguler belum mampu melakukan identifikasi kebutuhan bagi siswa di kelasnya yang menyebabkan pembelajaran hanya bersifat umum dengan metode yang tidak bervariasi, sehingga guru tidak mampu mengembangkan kemampuan siswa secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian Nani, Ekowati, dan Permana (2013: 19) baik anak berkebutuhan khusus maupun anak normal keduanya membutuhkan dukungan sosial berupa dukungan emosional, penilaian, informasional, dan instrumental yang bisa mendukung kemampuannya dalam bersosialisasi dengan masyarakat yang lebih luas secara mandiri. Selain itu, anak berkebutuhan khusus yang memperoleh dukungan sosial yang baik dari lingkungannya, mampu menunjukkan prestasi yang sangat baik, dalam bidang pendidikan formal maupun keterampilan sehingga anak tersebut mampu mandiri dalam kehidupannya.

Budaya organisasi menjadi faktor penentu bagi kinerja, karena melalui budaya organisasi para karyawan mengetahui bagaimana segala sesuatu dilakukan dan apa yang penting, disamping mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (Mulyana, 2003: 18). Dalam kaitannya dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Robbins dan Coulter (1990: 82) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya.

Hasil penelitian yang dilakukan Robert Kretner dan Kinicki, (2004: 144) menyatakan bahwa pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Hasil penelitian ini juga memberikan indikasi bahwa terdapat hubungan antara person *organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan *turnover* pegawai, dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja pada organisasi, dan juga memiliki intensitas tinggi untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi, sebaliknya individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi cenderung untuk mempunyai kepuasan kerja rendah, akibatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tentu saja lebih tinggi.

Stres merupakan suatu tekanan yang dialami ketika menghadapi situasi baru atau situasi yang mengancam sehingga menuntut seseorang untuk melakukan penyesuaian. Menurut teori Terry, (2005: 44) stres

sebagai sebuah keadaan yang kita alami ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres akan semakin kuat jika seseorang menghadapi masalah secara terus-menerus. Stres umumnya terjadi pada orang dewasa terutama bagi para pekerja yang kemudian disebut stres kerja.

Menurut Soesmalijah Soewondo, (2013: 255) stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja ini dapat berkembang dan menjadikan seseorang sakit fisik dan mental sehingga tidak dapat lagi bekerja secara optimal dan profesional. Stres kerja dapat dialami karena banyaknya tugas yang dibebankan, selain itu juga disebabkan adanya konflik di dalam tugasnya, seperti hasil kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau tidak adanya alasan untuk menolak atas kelebihan beban kerja.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, komitmen guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar (Anwar Prabu, 2000: 22). Guru menjalankan peran sebagai pemberi layanan pada konteks pendidikan inklusi sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa. Keterbatasan pemahaman dan keterampilan pedagogik harus dipandang sebagai tantangan dalam menangani siswa berkebutuhan khusus di sekolah inklusi. Keterbatasan pemahaman dan penerimaan keberadaan anak berkebutuhan khusus, guru membutuhkan pengetahuan dan pengalaman dalam menangani anak berkebutuhan khusus.

Berdasarkan dari penjelasan di atas ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik yang ditemukan dari hasil penelitian maupun penjelasan teoretis, kondisi demikian banyak guru kurang memiliki motivasi dalam mengajar akibatnya guru mengalami stress mengadapi siswa, kinerja guru belum sesuai yang diharapkan, minimnya tanggung jawab yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya, minimnya strategi dalam proses belajar mengajar, guru belum mampu mengelola kelas dengan baik, rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, rendahnya kedisiplinan yang dimiliki oleh guru, dan belum memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, salah faktornya karena guru bukan berlatarbelakang pendidikan inklusif, problematika di atas membuat penyelenggaraan pendidikan inklusif kurang maksimal pelaksanaannya di Kabupaten Bireuen.

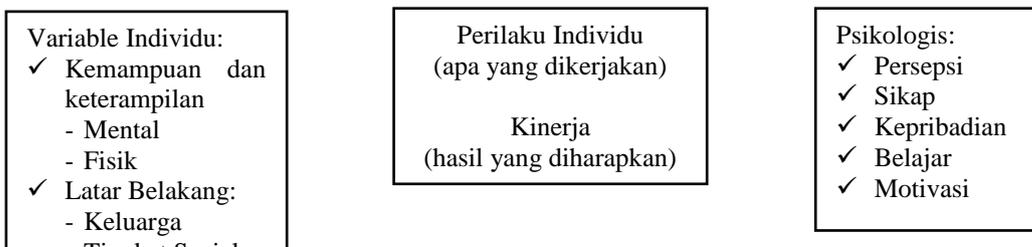
Oleh sebab itu penting kiranya budaya organisasi memiliki manajemen yang baik dan melibatkan *stakeholder* untuk berkolaborasi demi tercapainya kinerja guru yang maksimal di SD inklusi, sehingga menghasilkan pencapaian sebagaimana yang diharapkan, jika masalah tersebut tidak mendapat perhatian yang serius dan segera diatasi dengan solusi yang baik, maka akan mempengaruhi karakter dan kesiapan peserta didik kejenjang berikutnya. Maka dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja guru di SD inklusif perlu dilakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Stress, Terhadap Kinerja Guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen”**.

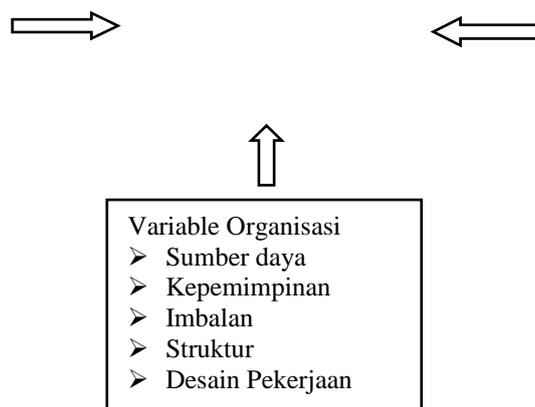
## 2. PEMBAHASAN

### 2.1 Kinerja Guru

Kinerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sehubungan dengan itu, Colquitt, Lepine, Wesson (2009: 10) mendefinisikan kinerja yaitu seperangkat nilai perilaku yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dari bagaimana perilaku tugas, perilaku moral, ataupun perilaku menentang. Perilaku tugas adalah tingkah laku karyawan yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebajikan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dan karyawan, baik ada imbalan ataupun tidak ada imbalan, tetap berkontribusi pada organisasi untuk memperbaiki kualitas secara keseluruhan pada tempat kerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja: *Pertama* yaitu variabel individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin. *Kedua* yaitu: variabel organisasi yang mencakup: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, Struktur, dan desain pekerjaan. *Ketiga* yaitu: variabel psikologis yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti pada gambar 2.1.





**Gambar 2.1.**  
**Diagram skematis variable. Sumber: Gibson, dkk (2003: 355)**

Menurut Rivai (2005: 14) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar: hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Senada dengan pendapat Samsudin (2006: 159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan Batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2.2 Hakikat Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang nantinya akan menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi.

Mc-Shane dan Glinow (2008: 460) budaya organisasi sebagai pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Sedangkan Edy (2001: 2) budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

## **2.3 Hakikat Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku (Robert C. Beck, 1990: 21).

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland pada tahun 1961 dalam Mangkunegara (2013: 97) seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Motivasi mencakup keseluruhan dorongan keinginan, kebutuhan dan gaya yang sejenisnya sehingga Malone (Santrock, 2007: 312) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Herzberg dalam Uno, (2008: 61) mengemukakan teori motivasi dua faktor dari

Herzberg yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada seseorang agar mempunyai rasa gairah yang tinggi sehingga semangat dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk mengerjakan suatu kegiatan dengan tiga macam indikator kebutuhan manusia berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

#### **2.4 Hakikat Stres**

Pada hakikatnya, tentunya kata ini merujuk pada sebuah kondisi seseorang yang mengalami tuntutan emosi berlebihan dan atau waktu yang membuatnya sulit memfungsikan secara efektif semua wilayah kehidupan. Keadaan ini dapat mengakibatkan munculnya cukup banyak gejala, seperti depresi, kelelahan kronis, mudah marah, gelisah, impotensi, dan kualitas kerja yang rendah (Richards, 2010: 39). Menurut Hawari (dalam Yusuf, 2004: 43) berpendapat bahwa istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah respon individu terhadap stimulus yang secara objektif adalah berbahaya yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, dan stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan.

#### **2.5 Sekolah Inklusi**

Inklusi berasal dari kata *inclusion* yang berarti penyatuan. Inklusi mendeskripsikan sesuatu yang positif dalam usaha-usaha menyatukan anak-anak yang memiliki hambatan dengan cara-cara yang realistis dan komprehensif dalam kehidupan pendidikan yang menyeluruh (Smith, 2006: 45). Menurut Sunardi (2003: 144-153), pendidikan inklusi didefinisikan sebagai sistem layanan pendidikan luar biasa yang mempersyaratkan agar semua anak luar biasa dilayani di sekolah-sekolah terdekat di kelas biasa bersama. Pendekatan inklusi merupakan layanan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan khusus anak secara individual dalam kebersamaan klasikal. Sekolah inklusif menampung semua murid di kelas yang sama. Sekolah ini menyediakan program pendidikan yang layak, menantang, tetapi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan setiap murid maupun bantuan dan dukungan yang dapat diberikan oleh para guru agar anak-anak berhasil.

Sedangkan inklusi dapat berarti bahwa tujuan pendidikan bagi siswa yang memiliki hambatan adalah keterlibatan yang sebenarnya dari tiap anak dalam kehidupan sekolah yang menyeluruh. Inklusi dapat berarti penerimaan anak-anak yang memiliki hambatan ke dalam kurikulum, lingkungan, interaksi sosial dan konsep diri (visi-misi) sekolah. Inklusi dapat mempunyai arti yang berbeda-beda bagi tiap orang. Menurut Fuchs dan Fuchs dalam buku Smith, sebagian bahkan menggunakan istilah inklusi sebagai banner untuk menyerukan "*full inclusion*" atau "*uncompromising inclusion*" yang berarti penghapusan pendidikan khusus (Smith, 2006: 38).

Dalam Permendiknas RI No. 70 tahun 2009 Pasal 1, Pendidikan inklusif didefinisikan sebagai sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan dan memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk mengikuti pendidikan atau pembelajaran dalam satu lingkungan pendidikan secara bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya. Secara konseptual model pendidikan inklusi menjanjikan sejumlah keunggulan dalam penyelenggaraan bagi anak berkebutuhan khusus, pendidikan inklusi dianggap merupakan strategi yang efektif untuk menuntaskan wajib belajar sembilan tahun bagi anak berkebutuhan khusus (Supena, 2005: 8-17).

#### **2.6 Kerangka Berfikir**

Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Kerangka berpikir juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca, mengapa mempunyai anggapan seperti apa yang dinyatakan dalam hipotesis. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti.

##### **1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja**

Budaya organisasi guru SD inklusif adalah serangkaian nilai, norma, dan asumsi dasar yang menjadi pedoman organisasi yang dianut oleh guru SD inklusif dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja guru menunjuk pada hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan organisasinya. Kinerja guru adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. dengan indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, penguasaan metode strategi mengajar, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Kinerja guru SD inklusif adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru SD inklusif dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan SD inklusif. Dalam sebuah lembaga sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik, maka kinerja guru SD inklusif tersebut juga tinggi sehingga proses pembelajaran maksimal. Berdasarkan uraian tersebut di atas, menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja, sehingga dapat diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

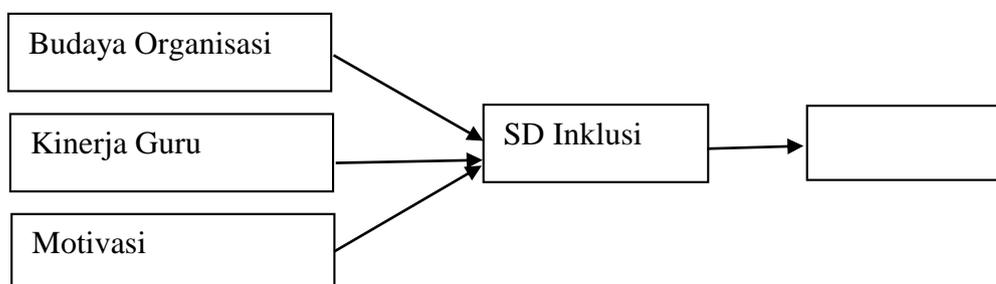
## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Motivasi kerja guru SD inklusif adalah dorongan dalam diri guru SD inklusif untuk mengerjakan pembelajaran bagi peserta didik inklusif. Kinerja guru menunjuk pada hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan organisasinya. Kinerja guru adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas. dengan indikator kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik, penguasaan metode strategi mengajar, kemampuan mengelola kelas dan kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Kinerja guru SD inklusif adalah pencapaian atau hasil yang diperoleh atas keberhasilan guru SD inklusif dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan SD inklusif. Guru SD inklusif yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka kinerja guru SD inklusif tersebut juga tinggi sehingga proses pembelajaran maksimal.

## 3. Pengaruh Stres terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja rentan terjadi terhadap guru di sekolah dasar. Guru sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tuntutan dalam pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dan jam mengajar les di luar jam formal di sekolah yang masih merupakan tuntutan SD Inklusi. Guru dihadapkan beban kerja yang berlebih sehingga menimbulkan perasaan tertekan dengan pekerjaannya. Terlalu banyaknya murid yang harus diampu, perilaku murid yang susah diatur, dan kemampuan murid dengan berbagai karakteristik membuat keadaan di luar prediksi atau di luar kontrol. Keadaan tersebut menimbulkan terjadinya stres pada guru SD Inklusi. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan dalam bekerja guru mudah mengeluh, merasa gelisah, dan merasa kesulitan tidak dapat melakukan pekerjaan. Keadaan tersebut berdampak pada kualitas pengajaran yang disampaikan kepada murid.

Dari paparan di atas, maka peneliti membuat kerangka berfikir untuk memperjelas pola penelitian yang akan dilakukan, sehingga mempermudah peneliti untuk tetap fokus pada topik dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Adapun pola kerangka berfikir dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Budaya Organisai, Motivasi dan Stres terhadap kinerja guru di SD Inklusi.**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskriptif teoritis, penelitian yang relevan, kerangka berfikir dan tujuan penelitian maka rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$  = Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi, stress terhadap kinerja guru di SD inklusif kabupaten Bireun.

$H_a: \mu_1 \neq \mu_2$  = Terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi, stress terhadap kinerja guru di SD inklusif kabupaten Bireun.

## 3. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode penelitian harus ditentukan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitiannya agar memberikan gambaran serta arahan dan pedoman dalam penelitian. Sugiyono (2017: 1) mengungkapkan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis dan memudahkan penulis

dalam mengarahkan penelitiannya, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017: 2) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Inkusi Kabupaten Bireuen yang berjumlah 5 (lima) Sekolah. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023.

**Populasi dan Sampel/Subjek penelitian**

**1. Populasi**

Menurut Sudjana, (2010: 6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteritik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini ialah 105 Guru.

**2. Sampel**

Sampel dipilih dengan memakai teknik pengambilan sampel *total sampling*. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang akan diteliti. Teknik sampling dilakukan agar sampel yang diambil dapat mewakili populasinya, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang cukup untuk menggambarkan populasinya. Metode total sampel merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 105 responden yang memenuhi ktitria dalam penelitian ini.

**Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data dan Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen dalam penelitian dalam bentuk kuesioner/angket. Masing-masing variabel terdiri dari 10 pernyataan dalam bentuk angket.

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Indikator Kuesioner Penelitian**

No	Variable	Indikator	No item
1	Budaya organisasi	Menurut Sulaksono (2015: 4)	1-15
		1. Inovatif memperhitungkan risiko	
		2. Beroreantasi pada hasil	
		3. Beroreantasi pada semua kepentingan anggota	
2	Motivasi	4. Beroreantasi detail pada tugas	16-30
		Menurut Mangkunegara (2013: 5).	
		1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	
		2. Kemandirian dalam bertindak	
		3. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	
3	Stress	4. Kesempatan untuk promosi	31-45
		5. Prestasi yang dicapai	
		Menurut Mangkunegara (2013: 157)	
		1. Faktor lingkungan kerja	
4	Kinerja guru	2. Ketidakcocokan dengan pekerjaan	46-60
		3. Pekerjaan yang diberikan berbahaya sehingga menimbulkan stress	
		4. Beban lebih	
		Menurut Ambarita (2015: 105)	
Total		1. Bekerja dengan siswa secara individual	60
		2. Persiapan perencanaan pembelajaran	
		3. Pendayagunaan media pembelajaran	
		4. Kepemimpinan yang aktif dari guru	

**Teknik Pengumpulan data**

**1. Kuesioner atau Angket**

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket sebagai sumber primer. Menurut I Made Laut Mertha Jaya (2020: 23) Angket adalah daftar pertanyaan untuk memperoleh keterangan dari sejumlah

responden. Menurut Sugiyono (2017: 142), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dipakai di sini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat.

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mencari data yang bersifat keadaan, hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, notulen rapat, lengger, agenda, peraturan, film documenter dan lain sebagainya (Glenda Lappan, 2007: 16) Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat data dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data diperlukan untuk membuktikan kebenaran data yang didapat selama melakukan penelitian. Uji keabsahan data kuantitatif menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

### Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 267). Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir soal di kategorikan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  butir soal dikategorikan tidak valid. Adapun taraf signifikansi yang diuji adalah 0,05. Pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *product* momen dan diolah dengan bantuan SPSS 23 *for windows*. Berikut ini hasil pengolahan data masing masing variabel.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Kode soal	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
01	.505	0.482	Valid
02	.456	0.482	Tidak Valid
03	.588	0.482	Valid
04	.609	0.482	Valid
05	.470	0.482	Tidak Valid
06	.588	0.482	Valid
07	.476	0.482	Tidak Valid
08	.545	0.482	Valid
09	.583	0.482	Valid
10	.557	0.482	Valid
11	.546	0.482	Valid
12	.604	0.482	Valid
13	.598	0.482	Valid
14	.545	0.482	Valid
15	.583	0.482	Valid

Berdasarkan tabel di atas didapati sebanyak 12 butir soal valid dan sisanya sebanyak 3 butir soal dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Validitas Variabel Motivasi**

<b>Kode soal</b>	<b><math>r_{xy}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
01	.497	0.482	Valid
02	.356	0.482	Tidak Valid
03	.486	0.482	Valid
04	.459	0.482	Tidak Valid
05	.496	0.482	Valid
06	.421	0.482	Tidak Valid
07	.524	0.482	Valid
08	.488	0.482	Valid
09	.483	0.482	Valid
10	.492	0.482	Valid
11	.546	0.482	Valid
12	.630	0.482	Valid
13	.622	0.482	Valid
14	.545	0.482	Valid
15	.583	0.482	Valid

Berdasarkan tabel di atas didapati sebanyak 12 butir soal valid dan sisanya sebanyak 3 butir soal dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Validitas Variabel Stress**

<b>Kode soal</b>	<b><math>r_{xy}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
01	.395	0.482	Tidak Valid
02	.367	0.482	Tidak Valid
03	.454	0.482	Tidak Valid
04	.535	0.482	Valid
05	.395	0.482	Tidak Valid
06	.833	0.482	Valid
07	.842	0.482	Valid
08	.860	0.482	Valid
09	.448	0.482	Valid
10	.751	0.482	Valid
11	.859	0.482	Valid
12	.928	0.482	Valid
13	.611	0.482	Valid
14	.712	0.482	Valid
15	.748	0.482	Valid

Berdasarkan tabel di atas didapati sebanyak 11 butir soal valid dan sisanya sebanyak 4 butir soal dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Validitas Variabel Kinerja Guru**

Kode soal	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
01	.826	0.482	Valid
02	.807	0.482	Valid
03	.807	0.482	Valid
04	.828	0.482	Valid
05	.833	0.482	Valid
06	.802	0.482	Valid
07	.812	0.482	Valid
08	.798	0.482	Valid
09	.785	0.482	Valid
10	.808	0.482	Valid
11	.611	0.482	Valid
12	.504	0.482	Valid
13	.658	0.482	Valid
14	.777	0.482	Valid
15	.556	0.482	Valid

Berdasarkan tabel di atas didapati sebanyak 15 butir soal valid dan sisanya sebanyak 0 butir soal dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2007: 60) Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument tes dapat dikatakan dipercaya jika memberikan hasil yang sama atau konsisten apabila dilakukan tes berulang kali. Pengujian reabilitas instrument tes dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 *for windows*. Menurut Guiford kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Kategori Koefisien Reliabilitas**

KOEFISIEN RELIABILITAS	KETERANGAN
0,80 < 1,00	reliabilitas sangat tinggi
0,60 < 0,80	reliabilitas tinggi
0,40 < 0,60	reliabilitas sedang
0,20 < 0,40	reliabilitas rendah.
-1,00 - 0,20	reliabilitas sangat rendah (tidak <i>reliable</i> )

Selanjutnya akan dicari tingkat reliabilitas butir soal angket kinerja pengawas. Nilai reabilitas ini di uji dengan nilai angket yang dinyatakan valid. Hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.9**  
**Reliabilitas Variabel**

No	Variabel	Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya organisasi	.588	Reliabilitas Sedang
2	Motivasi	.504	Reliabilitas Sedang
3	Stres	.435	Reliabilitas Sedang
4	Kinerja guru	.827	Reliabilitas Sangat Tinggi

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat data normal atau tidak. Sebuah syarat untuk menetapkan perhitungan selanjutnya seperti menguji hipotesis. Digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang didapat dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample Shapiro wilk* dengan menggunakan bantuan SPSS 23 *for windows*. Dengan ketentuan hipotesis dalam uji kenormalan data sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat asosiasi pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10. Jika nilai VIF tidak melebihi 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan 2 pengujian analisis data yaitu uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

#### 1. Analisis Uji Prasyarat

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk melihat data normal atau tidak. Sebuah syarat untuk menetapkan perhitungan selanjutnya seperti menguji hipotesis. Digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang didapat dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *one sample Shapiro wilk* dengan menggunakan bantuan SPSS 23 for windows. Dengan ketentuan hipotesis dalam uji kenormalan data sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal,
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

##### b. Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2011) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 melalui metode uji *Test for Linearity*. Data variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila mempunyai nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05.

##### c. Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun kriteria dari uji statistic-t: Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji Hipotesis

Setelah data hasil angket diketahui berdistribusi normal dan homogen, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan *independent Sample T-Test*. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,05. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 for windows. Dasar pengambilan keputusan dengan menetapkan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika nilai signifikan > 0,05 maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

Adapun rumus uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) dalam bentuk hipotesis stasisitik adalah sebagai berikut:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$  = Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi, stress terhadap kinerja guru di SD inklusif kabupaten Bireun.

$H_0: \mu_1 \neq \mu_2$  = Terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi, stress terhadap kinerja guru di SD inklusif kabupaten Bireun.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi empat variabel yaitu, variabel budaya organisasi (x1), variabel motivasi (x2), variabel stres (x3) dan variabel kinerja guru (y). data tersebut diperoleh dari hasil jawaban responden atas angket yang disebarakan kepada guru SD inklusi sekabupaten Bireun sebagai

sample dalam penelitian ini. Jumlah angket yang disebarakan sebanyak 105 angket sesuai dengan jumlah responden/sample dalam penelitian ini. Deskripsi data setiap variabel penelitian disajikan dalam rangkuman pada Tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Rangkuman Perhitungan Statistik Deskriptif Data Penelitian**

		x1	x2	x3	Y
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		69.6381	68.0476	43.1619	68.8190
Std. Error of Mean		.62078	.56344	.61827	.67215
Median		74.0000	72.0000	43.0000	74.0000
Mode		75.00	72.00	39.00	75.00
Std. Deviation		6.36113	5.77358	6.33538	6.88753
Variance		40.464	33.334	40.137	47.438
Range		21.00	17.00	41.00	17.00
Minimum		54.00	58.00	31.00	58.00
Maximum		75.00	75.00	72.00	75.00
Sum		7312.00	7145.00	4532.00	7226.00

Keterangan: X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Stre

Y = Kinerja Guru

Selanjutnya akan disajikan distribusi frekuensi dan histogram dari setiap variabel penelitian.

1. Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Distribusi frekuensi skor variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
54.00	1	1.0	1.0	1.0
58.00	8	7.6	7.6	8.6
59.00	2	1.9	1.9	10.5
60.00	8	7.6	7.6	18.1
61.00	1	1.0	1.0	19.0
62.00	1	1.0	1.0	20.0
64.00	4	3.8	3.8	23.8
65.00	3	2.9	2.9	26.7
66.00	2	1.9	1.9	28.6
67.00	1	1.0	1.0	29.5
68.00	11	10.5	10.5	40.0
69.00	4	3.8	3.8	43.8
70.00	3	2.9	2.9	46.7
71.00	1	1.0	1.0	47.6
72.00	1	1.0	1.0	48.6
74.00	4	3.8	3.8	52.4
75.00	50	47.6	47.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan 4.2 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah 75, skor terendah 54, dan rerata sebesar 69.6381 serta simpangan bakunya adalah 6.36113. Jadi, sebanyak 63 orang (66.15 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 42 orang (33.85 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata.

2. Vaiabel Motivasi

Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	5	4.8	4.8
	59.00	14	13.3	18.1
	60.00	1	1.0	19.0
	61.00	1	1.0	20.0
	62.00	4	3.8	23.8
	63.00	2	1.9	25.7
	64.00	7	6.7	32.4
	65.00	3	2.9	35.2
	66.00	1	1.0	36.2
	67.00	2	1.9	38.1
	68.00	8	7.6	45.7
	69.00	1	1.0	46.7
	70.00	1	1.0	47.6
	71.00	2	1.9	49.5
	72.00	29	27.6	77.1
	73.00	2	1.9	79.0
	74.00	18	17.1	96.2
	75.00	4	3.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan 4.3 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah 75, skor terendah 58, dan rerata sebesar 68.0476 serta simpangan bakunya adalah 5.77358. Jadi, sebanyak 63 orang (66.15 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 42 orang (33.85 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata.

### 3. Variable Stres

Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres (X<sub>3</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31.00	1	1.0	1.0
	34.00	1	1.0	1.9
	35.00	7	6.7	8.6
	36.00	2	1.9	10.5
	38.00	1	1.0	11.4
	39.00	29	27.6	39.0
	40.00	2	1.9	41.0
	42.00	2	1.9	42.9
	43.00	25	23.8	66.7
	44.00	1	1.0	67.6
	45.00	5	4.8	72.4
	46.00	4	3.8	76.2
	47.00	3	2.9	79.0
	48.00	3	2.9	81.9
	49.00	8	7.6	89.5
	50.00	5	4.8	94.3
	52.00	1	1.0	95.2
	53.00	1	1.0	96.2
	55.00	1	1.0	97.1
	60.00	1	1.0	98.1
	70.00	1	1.0	99.0
	72.00	1	1.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan 4.4 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah 72, skor terendah 32, dan rerata sebesar 43.1619 serta simpangan bakunya adalah 6.33538. Jadi, sebanyak 60 orang (63 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 40 orang (37 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata.

#### 4. Variabel Kinerja Guru

Distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	4	3.8	3.8	3.8
	59.00	1	1.0	1.0	4.8
	60.00	17	16.2	16.2	21.0
	61.00	8	7.6	7.6	28.6
	62.00	2	1.9	1.9	30.5
	63.00	7	6.7	6.7	37.1
	64.00	6	5.7	5.7	42.9
	70.00	1	1.0	1.0	43.8
	71.00	1	1.0	1.0	44.8
	72.00	2	1.9	1.9	46.7
	73.00	1	1.0	1.0	47.6
	74.00	5	4.8	4.8	52.4
	75.00	50	47.6	47.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 dan 4.4 di atas dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah 75, skor terendah 58, dan rerata sebesar 68.8190 serta simpangan bakunya adalah 6.88753. Jadi, sebanyak 60 orang (63 %) responden memiliki skor di atas skor rata-rata, dan 40 orang (37 %) responden memiliki skor di bawah skor rata-rata.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan deskripsi data dan pengujian hipotesis, dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja guru SD inklusif, artinya bahwa jika budaya organisasi guru SD inklusif, meningkat, maka kinerja guru SD inklusif, semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan uji spss dimana hasil yang diperoleh  $t_{hitung} = 18.938$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif.
2. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 20.405$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif. Dari hasil paparan di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, Robins dalam Munandar menjelaskan bahwa bila motivasi kerja rendah, maka kinerja juga akan rendah pula. Begitu pula sebaliknya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja pun akan tinggi pula.

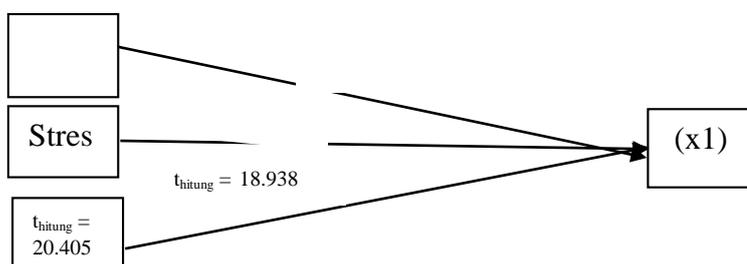
Kajian terkait motivasi menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau bercorak reaktif. Kondisi corak motivasi inilah yang kemudian memberikan pengaruh pada tingkat kinerja. Pada motivasi kerja proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan/atau akan berusaha mencari, menemukan dan/atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk berkinerja tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia baru mau bekerja jika didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekeja.

3. hasil penelitian pengaruh stres terhadap kinerja guru ditunjukkan bahwa  $t_{hitung} = -2.805$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,006; berarti  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif. Guru yang mengajar di sekolah dasar inklusi juga mengaku merasa lelah dan kesulitan dengan pekerjaannya karena ia harus memberikan perhatian lebih kepada siswa berkebutuhan khusus terlebih saat mereka berkelahi dengan siswa

reguler dan tidak mengikuti pembelajaran dengan baik. Tuntutan untuk siswa berkebutuhan khusus harus naik kelas juga membuat ia merasa kesulitan. Salah satu guru juga mengatakan bahwa ia merasa jenuh dan bosan karena selalu berhadapan dengan siswa berkebutuhan khusus dan ingin mencoba untuk hanya mengajaa siswa reguler.

Hal tersebut dapat dijadikan informasi bagi guru yang mengajar di sekolah dasar inklusi bahwa pengelolaan terhadap stres menjadi sangat bagi kesejahteraan (well-being) mereka. Stres pada guru dapat memberikan dampak buruk pada performanya saat mengajar di kelas, ketidakpuasan kerja, masalah kesehatan mental, dan berpotensi untuk berhenti mengajar. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang baik sangat diperlukan bagi guru yang mengajar di sekolah inklusi karena beban kerja mereka yang bertambah akibat mereka juga harus mengajar siswa berkebutuhan khusus. Stres yang dapat dikelola dan diatasi dengan baik akan membuat para guru mencapai teacher well-being yang baik. Hasil penelitian ini juga memberi informasi bahwa tingkat teacher well-being yang baik akan memengaruhi guru dalam mengajar, membantu membangun hubungan yang positif dengan murid yang akan membuat murid merasa lebih dekat dengan gurunya, serta merasa nyaman saat belajar.

Adapun kerangka hipotetik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



## 5. KESIMPULAN

- Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja guru SD inklusif, artinya bahwa jika budaya organisasi guru SD inklusif, meningkat, maka kinerja guru SD inklusif, semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa perolehan uji spss dimana hasil yang diperoleh  $t_{hitung} = 18.938$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif.
- Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 20.405$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,00; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif. Dari hasil paparan di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru.
- Hasil penelitian pengaruh stres terhadap kinerja guru ditunjukkan bahwa  $t_{hitung} = -2.805$  dan  $t_{tabel} = 1.982$  dengan taraf signifikansi 0,006; berarti  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja guru SD Inklusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Herman Zaini. 2015. *Kompetensi Guru PAI*. Palembang. Noer Fikri.
- Imam, Wahyudi. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Professional*. Jakarta. Prestasi.
- Lexy J. Moleong. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- M. Risal Bikri. 2020. *Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Merangin*. Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
- M. Sobry Sutikno. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung. Prospect.
- Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Moh. Uzer Usman. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Muh Arif Dalrohman. 2016. *Pengembangan Kompetensi Profesional Guru SMA/MA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Yogyakarta*. Tesis, Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Muhaimin. 2011. *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Idrus. 2010. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi Ke-2. Jakarta. Erlangga.
- Nana Sudjana. 2000. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Sinar Baru Elgasindo.
- Oemar Hamalik. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Olivia. 2012. *Total Quality Management in Edukation (Manajemen Mutu Pendidikan)*. Yogyakarta: IRCiSoD.

- Panji Alam Muhamad Iqbal. 2017. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Garut)*. Tesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ridwan. 2012. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung. Rineka Cipta.
- Saiful Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suharismi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya. Elkap.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta. Rineka Cipta.
- UU RI No. 14 Tahun 2005 Bab II Pasal 2 Ayat (1).