

Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif

Hera Yanti¹, Rosmala Dewi², Benyamin Situmorang³

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas AlMuslim Bireuen

^{2,3}Pascasarjana, Universitas Negeri Medan

Corresponding Author: Eya.bireuen@gmail.com

Abstract

The aims of this study are (1) to find and test whether organizational culture and self-efficacy have a direct effect on job satisfaction of Inclusive PAUD teachers, (2) whether organizational culture and self-efficacy have a direct effect on work motivation of Inclusive PAUD teachers (3) whether organizational culture, self-efficacy, job satisfaction and performance motivation have a direct effect on the performance of Inclusive PAUD teachers. This study uses a quantitative method, an *ex post facto* approach, a population of 152 people, a sample of 110 people, a proportional random sampling technique using the Slovin formula at an error rate of 5%, a Likert scale questionnaire data collection technique and data processing techniques for path analysis. The research findings partially obtained the direct effect of (1) organizational culture on job satisfaction of 0.410; (2) self-efficacy on job satisfaction of 0.095; (3) organizational culture on work motivation of 0.349; (4) self-efficacy on work motivation of 0.394; (5) organizational culture on teacher performance is 0.226; (6) self-efficacy on performance of 0.177; (7) job satisfaction on performance of 0.240; (8) work motivation on performance is 0.243.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) menguji apakah budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru PAUD Inklusif, (2) apakah budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru PAUD Inklusif (3), apakah budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi kinerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PAUD Inklusif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan *ex post facto*, populasi 152 orang, sampel 110 orang, teknik *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin pada taraf kesalahan 5%, teknik pengumpulan data kuesioner skala Likert dan teknik pengolahan data analisis jalur. Temuan penelitian secara parsial diperoleh pengaruh langsung (1) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,410; (2) efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 0,095; (3) budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,349; (4) efikasi diri

Article History :

Received : 2023-03-07

Reviewed : 2023-03-09

Published : 2023-03-23

Keywords :

Culture, efficacy, satisfaction, motivation, performance, Inclusive PAUD teachers

Sejarah Artikel:

Diterima : 2022-12-25

Direview : 2023-01-12

Disetujui : 2023-03-23

Kata Kunci:

Budaya, efikasi, kepuasan, motivasi, kinerja, guru PAUD Inklusif

terhadap motivasi kerja sebesar 0,394; (5) budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,226; (6) efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,177; (7) kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,240; (8) motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,243.

PENDAHULUAN

Hak atas pendidikan yang berkualitas berlaku untuk semua anak, namun masih banyak anak yang tersisihkan dari atau dalam sistem pendidikan. Sebagian anak bahkan sama sekali tidak mendapatkan akses pendidikan, sementara yang lain mungkin dipisahkan dalam pendidikan khusus tersendiri (misalnya anak-anak dengan disabilitas di sekolah luar biasa) atau program non-formal (misalnya anak-anak yang tinggal di wilayah kumuh perkotaan). Anak-anak penyandang disabilitas secara proporsional sering diabaikan hak mereka untuk mendapatkan pendidikan dan tidak diberikan akses yang sama untuk masuk sekolah (UNICEF, 2013:8). Diskriminasi, dalam berbagai bentuk, terus mencegah jutaan anak mewujudkan hak mereka atas pendidikan. Di banyak negara (UNICEF, 2013:1) mengatakan bahwa respon terhadap situasi anak penyandang disabilitas menghadapi berbagai pengucilan, dianggap rendah bahkan berujung kematian.

Ketika perlakuan diskriminasi dalam penyelenggaraan pendidikan terjadi maka lahirlah sistem pendidikan inklusif yang merupakan peningkatan kesadaran bahwa semua warga negara berhak untuk memperoleh layanan pendidikan yang layak, adil dan bermutu. Pendidikan inklusif lahir sebagai bentuk ketidakpuasan penyelenggaraan pendidikan bagi anak-anak berkebutuhan khusus dengan menggunakan sistem segregasi. Sistem segregasi adalah sistem penyelenggaraan sekolah diperuntukkan bagi anak-anak yang memiliki kelainan atau anak-anak berkebutuhan khusus (Garnida, 2015: 47). Pendidikan inklusif adalah sebuah konsep atau pendekatan

pendidikan yang berusaha menjangkau semua individu tanpa kecuali atau dengan kata lain pendidikan inklusif adalah sistem pendidikan yang terbuka bagi semua individu serta mengakomodasi semua kebutuhan sesuai dengan kondisi masing-masing individu (Kustawan, 2016:8). Melalui sistem pendidikan inklusif memungkinkan semua warga masyarakat terlayani dalam proses layanan pendidikan karena dalam pendidikan inklusif seluruh peserta didik berkebutuhan khusus atau anak-anak yang memiliki keterbatasan belajar bersama-sama di kelas yang sama dengan anak-anak lainnya melalui proses karakteristik dan kebutuhan pembelajaran.

Pembelajaran inklusif di dunia pada mulanya diprakarsai dan diawali dari negara-negara Scandinavia (Denmark, Norwegia, Swedia), Di Amerika Serikat pada tahun 1960-an oleh Presiden Kennedy mengirimkan pakar-pakar Pendidikan Luar Biasa ke Scandinavia untuk mempelajarinya yang ternyata cocok untuk diterapkan di Amerika Serikat.

Inggris pun mulai memperkenalkan adanya konsep pendidikan inklusif dengan ditandai pergeseran model pendidikan anak kebutuhan khusus dari segregasi ke intergrasi. wilayah Asia seperti Nepal, India, Srilangka, dan Cina (Budyanto, 2017:3). Selanjutnya Deklarasi Bangkok tahun 1994 mencetuskan pentingnya pendidikan inklusif yang sebenarnya telah dirintis sejak tahun 1986 dalam bentuk yang sedikit berbeda. Awalnya sistem pendidikan insklusif diberi nama pendidikan terpadu dan disahkan dengan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 002/U/1986 tentang penyelenggaraan pendidikan terpadu di

Indonesia. Pada pendidikan tersebut anak penyandang cacat juga ditempatkan di sekolah umum tetapi harus menyesuaikan diri pada sistem sekolah umum jadi dipaksa mereka harus siap untuk diintegrasikan kedalam sekolah umum dan kalau ada kegagalan pada anak maka anak dipandang yang bermasalah. Sedangkan pendidikan Inklusi melakukan yang sebaliknya, sekolah dibuat siap dan menyesuaikan diri terhadap kebutuhan anak penyandang cacat. Apabila ada kegagalan pada anak maka sistem dipandang yang bermasalah. Berdasarkan perkembangan sejarah pendidikan inklusif dunia tersebut, maka Pemerintahan Indonesia sejak awal tahun 2000 mengembangkan program pendidikan inklusif yang merupakan kelanjutan program pendidikan terpadu.

Pemerintah Aceh mengatur penyelenggaraan Pendidikan inklusif di provinsi Aceh diatur dalam Qanun Aceh nomor 5 tahun 2008, 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. Kabupaten Bireuen bersama-sama dengan USAID pada tahun 2009 telah 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 merupakan salah satu kabupaten di provinsi Aceh pada tahun 2016 mendeklarasi sebagai kabupaten pendidikan inklusif yang dimulai dari sejak usia dini yaitu PAUD.

PAUD merupakan proses pembinaan tumbuh kembang anak secara menyeluruh, yang mencakup aspek fisik dan non-fisik, dengan memberikan rangsangan bagi

perkembangan jasmani, rohani (moral dan spiritual), motorik, akal pikir, emosional, dan sosial yang tepat agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal mencakup stimulasi intelektual, pemeliharaan kesehatan, pemberian nutrisi, dan penyediaan kesempatan yang luas untuk mengeksplorasi dan belajar secara aktif. Penyelenggaraan Pendidikan inklusif dimulai dari jenjang Pendidikan anak usia dini karena anak yang mengalami kelainan sudah dapat dideteksi semenjak usia dini, dan penanganan anak yang memiliki kelainan haruslah dilakukan sedini mungkin sehingga diperlukan guru yang memahami hakikat dari kinerja guru bersekolah anak spesial atau anak berkebutuhan khusus.

Berdasarkan kinerja guru yang dipaparkan di atas, dapat diketahui peranan guru dalam pendidikan inklusif sangat menentukan keberhasilan pendidikan, sehingga mereka juga dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi. McClelland mengemukakan enam karakteristik guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut: (1) Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. (2) Berani mengambil dan memikul resiko. (3) Memiliki tujuan yang realistis. (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. (5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan. (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sehubungan dengan itu, Pendidikan Anak Usia Dini juga merupakan salah satu bagian dasar dari pendidikan berdasarkan Undang-undang Dasar tahun 1945 pasal 31 dan haruslah dipandang sebagai titik sentral dan sangat fundamental serta strategis sehingga harus bermutu, mengingat bahwa anak usia dini merupakan masa keemasan (*the golden age*), yang sekaligus periode yang sangat kritis dalam tahap perkembangan

manusia. Sehingga kinerja guru PAUD diharapkan mampu menghasilkan anak bangsa yang berkarakter dan berilmu pengetahuan.

Namun kenyataannya, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa PAUD di Kabupaten Bireuen masih terlihat kinerja guru yang belum memenuhi dimensi kinerja yang diharapkan yaitu: (1) Pada kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar masih ada guru yang mengajar tanpa RPPH dan tidak merancang capaian pembelajaran lulusan anak usia dini berdasarkan kurikulum inklusif, (2) Masih ada guru yang tidak menguasai materi yang diajarkan dan tidak memberi penjelasan menyeluruh sesuai usia ketika ada anak yang bertanya secara beruntun, (3). Masih ada guru yang tidak menguasai strategi pembelajaran dan tidak mampu memanfaatkan teknologi, informasi serta komunikasi untuk kepentingan pengembangan pembelajaran yang mendidik (4). Banyak guru yang tidak mengetahui tentang kecerdasan majemuk pada anak dalam proses pembelajaran (5). Saat melakukan pengukuran hasil belajar, guru tidak membuat data dengan observasi anak, catatan anekdot, dan hasil karya anak.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Muhammad Haekal (2021:6) menyatakan pendidikan inklusi di Aceh belum terlaksana dengan baik. Selanjutnya, hasil penelitian oleh Rawdhah binti Yasa (2017: 120) menyatakan bahwa terdapat banyak kendala yang dirasakan dalam menjalankan pendidikan inklusif, diantaranya, sarana prasarana yang belum memadai, pemahaman guru yang minim sehingga kinerja tidak berjalan maksimal dan pengetahuan guru yang minim tentang cara memperlakukan siswa.

Hasil penelitian oleh Sri Rahayu (2017: 73) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan

terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian dari Kamilin yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru (Kamilin, 2013:78). Hasil penelitian Jumari (2013: 13) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah bersifat positif, linier dan signifikan. Artinya, makin kuat budaya organisasi maka makin baik kinerja mengajar guru.

Penelitian yang dilakukan Rahman Tanjung (2020: 387) menyatakan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 16,9% dengan asumsi semakin tinggi efikasi diri seorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Penelitian Fujiaturrahman, S. (2016:3) mengatakan hubungan antara efikasi diri dengan motivasi kerja guru adalah 879 sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berkontribusi dengan motivasi kerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Tukiyo (2015: 158) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Klaten. Sedangkan Pratiwi (2016: 90) dalam penelitiannya menyatakan bahwa (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta yaitu kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,043. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta dengan (β) sebesar 0,197 dan $p=0,022$.

Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,036. (3) Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Namun, Hasil penelitian terhadap kinerja guru juga masih terdapat perbedaan. Zablun Mike Owala (2016: 131) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang menentukan seberapa banyak upaya yang dilakukan seseorang dalam tugas yang diberikan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru prasekolah di pusat PAUD. Hal senada dari hasil penelitian dari Aisha et al (2013: 3) menyatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal berbeda dari penelitian Abdusalam, et al. (2012 : 2), tentang motivasi menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian dari Hüsne Demirel di Ankara Turkey (2013: 492) berjudul *An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers* menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja individu yang tinggi secara positif mempengaruhi kinerja. Sementara Penelitian tentang indikator kinerja guru melalui kepuasaam kerja juga dilakukan oleh Robert M. Klassen, University of Alberta (2010: 741) berjudul *Effects on Teachers' SelfEfficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress*. penelitian ini berusaha untuk memeriksa tiga domain efikasi diri (strategi pembelajaran, manajemen kelas, dan keterlibatan siswa), dua jenis stres kerja (beban kerja dan kelas stres), dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan nonlinier dengan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja guru PAUD inklusif perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi diri, Kepuasan Kerja,dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD dalam

Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi ACEH.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *Ex Post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk menyesuaikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Sesuai dengan instrumen penelitian yang digunakan untuk menjaring data adalah angket, maka jenis penelitian ini disebut penelitian survei.

Penelitian ini juga disebut penelitian *Exploratory* karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Tempat penelitian ini adalah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif yang ada di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh Berjumlah 10 Sekolah. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, mulai pada bulan oktober 2021 sampai dengan November 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebanyak 10 sekolah dan didapati jumlah guru sebanyak 163 orang. Sampel penelitian ini adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil dengan menggunakan *Proportional Random Sampling* yang berpedoman pada Ketentuan Sampel dari Populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael pada taraf signifikansi α sebesar 0,05.

Berdasarkan ketentuan tersebut untuk populasi sebanyak 163 orang didapatkan sampel sebanyak 110 orang. Pengambilan sampel tersebut dilakukan secara random proporsional minimal sebanyak 110/163 dari populasi guru PAUD di wilayah Kabupaten Bireuen. Sesuai dengan data yang didapatkan dari Dinas Pendidinka Kabupaten Bireuen.

Tabel 1. Distribusi sampel dan populasi penelitian pada setiap sekolah di Kabupaten Bireuen

No	Nama PAUD	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	PAUD Zamtam	21	15
2	TK Pertiwi	18	13
3	TK Bhayangkari	16	12
4	TK Rauzatul Ilmi	13	9
5	PAUD IT Muhammadiyah	15	10
6	TK Bungong Kupula	13	9
7	PAUD IT Bintang	16	12
8	PAUD Almuna	12	9
9	PAUD Rumah Aceh	16	12
10	PAUD Tun Sri Lanang	12	9
TOTAL		152	110

Sesuai dengan hakikat variabel penelitian, yang terdiri dari empat variabel eksogenus, yaitu: (1) Budaya Organisasi; (2) Efikasi Diri; (3) Kepuasan Kerja; (4) Motivasi Kerja, dan satu variabel endogenus, yaitu: Kinerja Guru serta tujuan penelitian untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dengan mengetahui faktor penyebabnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *Ex Post Facto*. Sehubungan dengan itu, Sugiyono (2006) menjelaskan bahwa desain penelitian *Ex Post Facto* digunakan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Desain penelitian *Ex Post Facto* dilakukan dengan mengklasifikasikan variabel-variabel yang diteliti, kemudian faktanya diungkap untuk mengetahui hubungan sebab akibat peristiwa yang telah terjadi tanpa adanya pengendalian dan manipulasi dalam penelitian.

Instrumen kinerja guru, sesuai dengan hakikat variabel kinerja guru yang diteliti dan indikatornya, digunakan empat pilihan jawaban dan pemberian skor untuk setiap butir pernyataan positif sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1; Setuju (S) diberikan skor 2; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan negatif, pilihan jawaban

dan pemberian skornya adalah sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Setuju (S) diberikan skor 2; Setuju (SR) diberikan skor 1.

Instrumen Budaya Organisasi, Sesuai dengan hakikat variabel budaya organisasi guru PAUD Inklusif yang diteliti dan indikatornya, diberikan empat pilihan jawaban dan pemberian skor untuk setiap butir pernyataan positif sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1; Setuju (S) diberikan skor 2; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan negatif, pilihan jawaban dan pemberian skornya adalah Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Setuju (S) diberikan skor 2; Setuju (SR) diberikan skor 1.

Instrumen Efikasi Diri, Sesuai dengan hakikat variabel efikasi diri guru PAUD Inklusif yang diteliti dan indikatornya, empat pilihan jawaban dan pemberian skor untuk setiap butir pernyataan positif sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1; Setuju (S) diberikan skor 2; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan negatif, pilihan jawaban dan pemberian skornya adalah Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Setuju

(S) diberikan skor 2; Setuju (SR) diberikan skor 1.

Instrumen Kepuasan Kerja, sesuai dengan hakikat variabel kepuasan kerja guru PAUD Inklusif yang diteliti dan indikatornya, digunakan empat pilihan jawaban dan pemberian skor untuk setiap butir pernyataan positif sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1; Setuju (S) diberikan skor 2; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan negatif, pilihan jawaban dan pemberian skornya adalah Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Setuju (S) diberikan skor 2; Setuju (SR) diberikan skor 1. Instrumen Motivasi Kerja, sesuai dengan hakikat variabel motivasi kerja guru PAUD Inklusif sekolah yang diteliti dan indikatornya, digunakan empat pilihan jawaban dan pemberian skor untuk setiap butir pernyataan positif sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1; Setuju (S) diberikan skor 2; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk pernyataan negatif, pilihan

jawaban dan pemberian skornya adalah Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4; Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3; Setuju (S) diberikan skor 2; Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menjangkau data variabel eksogenus dan variabel endogenus adalah teknik nontes berupa angket tertutup dan teknik tes. Teknik tersebut digunakan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yang akan dikenai simpulan hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN

Data yang disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Budaya Organisasi (X_1), Efikasi Diri (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4), dan Kinerja Guru (X_5).

Budaya Organisasi (X_1)

Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan varia budaya organisasi (X_1) sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Kecenderungan Variabel

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	77 – 102	54	48.0	Rendah
2	103 – 120	71	52.0	Tinggi
Total		271	100,00	-

Berdasarkan Tabel 2. di atas diketahui bahwa 52 persen dari subjek penelitian, yaitu guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memiliki budaya organisasi pada kategori Efikasi Diri (X_2)

tinggi. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

Tabel 3. Tingkat kecenderungan Variabel Efikasi Diri

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	75 – 98	58	46.4	Rendah
2	99 – 116	67	53.6	Tinggi
Total		125	100,00	-

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui bahwa 53,6 persen guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memiliki efikasi diri termasuk dalam kategori tinggi. Jadi secara

keseluruhan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 4. Tingkat kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	76 – 107	55	47.2	Rendah
2	108 – 119	70	52.8	Tinggi
Total		271	100,00	-

Berdasarkan Tabel 4. di atas diketahui bahwa 52,8 persen dari subjek penelitian, yaitu guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memiliki kecenderungan kepuasan kerja termasuk dalam kategori

tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

Motivasi Kerja (X₄)

Tabel 5. Tingkat kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	78 – 100	54	46.4	Rendah
2	101 – 120	71	53.6	Tinggi
Total		125	100,0	-

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui bahwa 52,0 persen dari subjek penelitian, yaitu guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memiliki motivasi kerja

termasuk dalam kategori tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

Kinerja Guru (X₅)

Tabel 6. Tingkat kecenderungan variable Kinerja Guru

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	76 – 107	54	47.2	Rendah
2	108 – 119	71	52.8	Tinggi
Total		271	100,00	-

Berdasarkan Tabel 6 di atas diketahui bahwa 52,8 persen dari subjek penelitian, yaitu guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memiliki kinerja termasuk

dalam kategori tinggi. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh cenderung dalam kategori tinggi.

PEMBAHASAN

Data sebaran menunjukkan bahwa R squared Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja (X_5) sebesar 0,127. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 12,7%. Dalam menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan beberapa pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0.356. Rumusan hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 35,6%. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Provinsi Aceh, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 24,916$ dan nilai $F_{tabel} = 1,55$. Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($24,916 > 1,55$), artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.127. Hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan, hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang melekat dengan baik dapat meningkatkan kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Provinsi Aceh. Budaya organisasi diperlukan untuk

meningkatkan kinerja para guru-guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), yang akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara komprehensif. Maka dari itu, setiap organisasi memerlukan pembentukan budaya organisasi yang kuat.

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Variabel efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_5) guru di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 32,3%. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, maka dilakukan pengujian dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 16,343$ dan nilai $F_{tabel} = 1,55$. Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,343 > 1,55$), artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif dari variabel efikasi diri terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0.104.

Berdasarkan sebaran data variabel kepuasan kerja adalah skor tertinggi kepuasan kerja adalah 119; skor terendah adalah 76 dan rerata sebesar 107, 22 serta simpangan bakunya adalah 10,145. Jadi, sebanyak 70 orang (52,8%) responden memiliki skor diatas skor rata-rata, dan 55 orang (47,2%) memiliki skor dibawah skor rata-rata. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dalam cenderung dalam kategori tinggi. Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh yang berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 97,5%. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 8,882$ dan nilai $F_{tabel} = 1,55$. Untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,882 > 1,55$), artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, nilai koefisien kolerasi variabel kepuasan kerja sebesar 0.987, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 0.987 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Sebaran data variabel motivasi kerja adalah skor tertinggi ideal adalah 120, skor terendah adalah 77, dan rerata sebesar 102.76 serta simpangan bakunya adalah 12.340. Jadi,

sebanyak 71 orang (52,0%) responden memiliki skor diatas skor rata-rata, dan 54 orang (48,0%) memiliki skor dibawah skor rata-rata. Dengan mempedomani kriteria pada bagian metodologi, didapatkan kecenderungan variabel motivasi kerja (X_4) bahwa 52,0% dari subjek penelitian, yaitu guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh cenderung dalam kategori tinggi. Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Variabel motivasi kerja (X_4) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (X_5) Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur diperoleh nilai koefisien kolerasi 0.356. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,459 > 1,55$) artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.356 membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh.

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3) guru Pendidikan Anak

Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur diperoleh nilai koefisien koleresi 0.347. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,693 > 1,55$). Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 22,693$ dan nilai $F_{tabel} = 1,55$. Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $F_{hitung} = 22,693 > F_{tabel} = 1,55$, artinya bahwa ditunjukkan bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$; berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja (X_3) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 34,7%. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0.347, dengan sebaran data variabel budaya orginasi adalah skor tertinggi adalah 116 skor terendah 75, dan rerata sebesar 99,39 serta simpangan bakunya adalah 11,837. Jadi, sebanyak 67 orang (53,6%) responden memiliki skor diatas skor rata-rata, dan 58 orang (46,4%) responden memiliki skor dibawah skor rata-rata dari subjek penelitian, yaitu diketahui bahwa 53,6% Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh memiliki efikasi diri termasuk dalam kategori tinggi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil

yang di inginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab. Guru yang memiliki kepemilikan budaya organisasi yang tinggi juga memiliki semangat juang tinggi dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu organisasi perlu budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan.

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 99,8%. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur dengan nilai koefisien korelasi 0.999 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 99,9%. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru pendidikan anak usia dini inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh telah dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,213 > 1,55$). Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 2,213$ dan nilai $F_{hitung} = 1,55$. Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa

nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $F_{hitung} = 2,213 > F_{tabel} = 1,55$, artinya berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 99,9%. R squared Budaya organisasi (X_1) terhadap Motivasi kerja (X_4) sebesar 0,998 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 99,8%.

Hipotesis yang diajukan variabel Efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan menggunakan pengujian analisis jalur mendapatkan perolehan nilai 0.291 yang berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja (X_3) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 29,1%. R squared Efikasi diri (X_2) terhadap Kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,236. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan kerja (X_3) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 23,6%. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja, maka dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,515 > 1,55$). Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 13,515$ dan nilai $F_{tabel} = 1,55$ dengan signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan

membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $F_{hitung} = 13,515 > F_{tabel} = 1,55$, artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel efikasi diri (X_2) terhadap kepuasan kerja (X_3). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman Tanjung, dkk (2020) Pengaruh harga diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru SMAN 4 Karawang, penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel SMAN 4 Karawang yang berjumlah 39 orang dan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Besarnya pengaruh Efikasi Diri secara parsial terhadap Kepuasan Kerja adalah 30,5%. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 16,9%.

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah: “Variabel Efikasi Diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 48,6%. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan menggunakan pengujian analisis jalur dengan nilai koefisien korelasi 0.486 berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 48,6%. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel efikasi diri terhadap motivasi kerja guru pendidikan anak usia dini inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh telah dilakukan pengujian yaitu dengan melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,654 > 1,55$). Berdasarkan pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} = 48,654$ dan nilai $F_{tabel} = 1,55$. Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $F_{hitung} = 48,654 > F_{tabel} = 1,55$, artinya berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh dengan tingkat hubungan sebesar 48,6%. R squared efikasi diri (X_2) terhadap Motivasi kerja (X_4) sebesar 0,085. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh sebesar 8,5%. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman serta yang motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa $KD = R^2 \times 100\%$, maka dapat dihitung koefisien determinasi Model I sebesar 98,8 % yang berarti bahwa pengaruh budaya organisasi (X_1), efikasi diri (X_2), Kepuasan kerja (X_3), Motivasi kerja (X_4) terhadap Kinerja (X_5) adalah 98,8 %. Sedangkan sisanya 0,2 % dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya koefisien determinasi Model II dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 99,9 % yang berarti pengaruh budaya organisasi

(X_1), efikasi diri (X_2) terhadap Motivasi kerja (X_4) adalah 99,9 %, sedangkan sisanya 0,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya koefisien determinasi Model III dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 37,4 % yang berarti pengaruh budaya organisasi (X_1), efikasi diri (X_2) terhadap Kinerja (X_3) adalah 37,4 %, sedangkan sisanya 62,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja (X_5) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh; Efikasi diri (X_2) berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja (X_5) guru di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh; kepuasan kerja berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh; motivasi kerja berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh; budaya organisasi (X_1) berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (X_3) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh; budaya organisasi (X_1) berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh; efikasi diri (X_2) berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja (X_3); efikasi diri (X_2) berhubungan dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Motivasi kerja (X_4) guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Inklusif di Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Zaenal Abidin. 2019. Model Kinerja Perawat Puskesmas Provinsi Banten. Universitas Pendidikan Indonesia. repository.upi.edu.perpustakaan.upi.edu.
- Demirel, H. 2013. *An Investigation of The Relationship Between Job and Life Satisfaction Among Teachers*. 5th World Conference on Educational Sciences. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1051>
- Fujiaturahman, S. 2016. *Iklm Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Motivasi Kerja Guru*. Jakarta. Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Pendidikan Dasar Volume 7 Edisi 1 Mei 2016.
- Garnida, D. 2015. *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Bandung: Refika Aditama.
- Hamzah B. Uno & Nina, L. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jasmani dan Mustofa, S. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ.
- Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*. Indonesia. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha. <https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.633>
- Kamilin. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru SMP Al - Washliyah Kota Medan*. Jurnal Tabularasa PPS Unimed Vol.10 No.1. <https://doi.org/10.24114/jt.v10i1.1796>
- Kemendikbud. 2021. Webinar Sosialisasi Perlindungan Anak Penyandang Disabilitas di Satuan Pendidikan. Jakarta, pusiabdik.kemdikbud.go.id
- Kustawan, D. 2016. *Bimbingan dan Konseling bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta Timur: PT. Luxima Metro Media.
- Kusumawardani, A, P. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta)*. Yogyakarta. UNY.
- Owala. M.Z, dkk. 2016. *Motivational Factors Influencing Teachers Job Performance in Pre-School Centres in Kenya*. International Journal Of Inovative Research and Development. Kenya.
- Peraturan Gubernur Aceh Nomor 92 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif.
- Rahayu. S. 2017. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia. Wonogiri- Indonesia. <https://doi.org/10.23917/jmp.v12i1.2977>
- Saibatul, A. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Medan Area*. Medan. UNIMED. <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/13716>
- Tanjung, R. Arifudin, O. Sofyan, Y. Hendar. 2020. *Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri*

Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi). Vol. 4 No. 1. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.554>
Tukiyo. 2015. *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten.* Surakarta.

PROSIDING SEMINAR
NASIONAL PENDIDIKAN
“Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”
Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah.