



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SLB

Saena Ningsih<sup>1(\*)</sup>, Zahriyanti<sup>2</sup>, Hera Yanti<sup>3</sup>

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia<sup>123</sup>

saenaningsih5@gmail.com<sup>1</sup>, zahriyanti\_zubir@yahoo.co.id<sup>2</sup>, hera@umuslim.gmail.com<sup>3</sup>

### Abstract

Received: 21 September 2024  
Revised: 23 September 2024  
Accepted: 11 Oktober 2024

The objectives of this research are to determine: 1) the direct relationship between organizational culture and teacher performance; 2) the direct relationship between authentic leadership style and teacher performance; 3) the relationship between organizational culture, through achievement motivation, and teacher performance; 4) the relationship between authentic leadership style, through achievement motivation, and teacher performance; 5) the relationship between achievement motivation and teacher performance. This research uses descriptive analysis with quantitative analysis and data analysis through path analysis. The study will be conducted at junior high schools in Central Aceh Regency, including SMPN 4 Takengon, SMP IT Cendikia Takengon, and SMP IT Al-Azhar. Data collection in this study uses questionnaires, with data analyzed through Pearson's product-moment correlation and multiple linear regression analysis. The research results show that the direct relationship between organizational culture and teacher performance is 0.539 (53.9%), classified as moderate. The direct relationship between the school principal's authentic leadership and teacher performance is 0.403 (40.3%), also moderate. The moderator variable (achievement motivation) strengthens the relationship between organizational culture and teacher performance by 0.578 (57.8%), classified as moderate. Similarly, achievement motivation strengthens the relationship between the school principal's authentic leadership and teacher performance by 0.578 (57.8%), also moderate. Finally, the direct relationship between achievement motivation and teacher performance is 0.514 (51.4%), which is moderate.

**Keywords:** Komitmen Organisasi; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja

(\*) Corresponding Author: Ningsih, saenaningsih5@gmail.com

**How to Cite:** Ningsih, S., Zahriyanti, Z., & Yanti, H. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SLB. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 1301-1308

## INTRODUCTION

Pendidikan bermutu memberikan kunci pembangunan nasional, modernisasi dan kesejahteraan. Koordinasi yang tinggi diperlukan suatu sekolah untuk mencapai visi dan misinya. Faktor penting dalam pendidikan bermutu adalah guru dan kepala sekolah yang profesional, bermutu, sejahtera dan bahagia. Guru memiliki peran strategis dalam sistem pendidikan, terutama dalam pendidikan formal di sekolah, sehingga harus menjadi perhatian utama. Guru sebagai profesional mempunyai peran strategis dalam membimbing peserta didik, oleh karena itu profesionalisme guru menentukan keberhasilan pendidikan. Prestasi kerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor: kemampuan pekerja, *personality and interests, clarity and acceptance of roles*, dan *level of work motivation*. Semetara pendapat

Luthan (Wahyuni, 2012), guru mempunyai komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Komitmen ini menumbuhkan kolaborasi dalam organisasi dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Bagi guru, profesionalisme memerlukan kompetensi, kematangan pribadi, dedikasi dan komitmen yang kuat agar mampu bertanggung jawab dan menyikapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2015) komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti mekanisme organisasi dan kelompok, *individual characteristics (abilities, personality, and cultural values)*, *as well as individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, and decision making)*. Pada mekanisme organisasi terdapat bahwa yang menurut Robbins (2008) Organizational culture adalah kumpulan yang menjadi pegangan bagi anggota untuk menghadapi tantangan dan beradaptasi. Agar dapat bertindak dan berperilaku dengan tepat, setiap anggota harus memahami nilai-nilai ini. Budaya ini membentuk nilai-nilai internal, kebiasaan, citra akademis, dan sistem etika profesi.

Pada tahapan ini bahwa komitmen dalam organisasi dipengaruhi berbagai faktor, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk komitmen guru terhadap lembaga pendidikan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi dan perilakunya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini menentukan apakah suatu tindakan itu baik, buruk, atau diinginkan. Menurut Fahmi (2017), Budaya organisasi dibentuk dengan menyatukan budaya individu dan gaya perilaku ke dalam norma dan filosofi baru yang menciptakan energi dan kebanggaan tim untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian, menurut Torang (2021), budaya organisasi dapat diartikan sebagai kebiasaan berulang dalam kelompok yang menjadi nilai dan gaya hidup yang diwariskan ke generasi selanjutnya (Pasaribu, 2015). Budaya ini meliputi norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, serta kebiasaan yang terbentuk dari waktu ke waktu oleh pendiri, pemimpin, dan anggota. Nilai-nilai tersebut diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi untuk menghasilkan produk, melayani pelanggan, serta mencapai tujuan organisasi. Krietner & Kinicki (2016) budaya organisasi adalah kumpulan asumsi yang diterima secara tidak langsung dan membentuk cara tim merasakan, berpikir, serta bereaksi terhadap situasi. Menurut Wibowo (2010), budaya adalah program psikologis bersama yang membentuk respons individu terhadap lingkungannya. Meskipun budaya terlihat dalam perilaku sehari-hari, perilaku ini dipengaruhi oleh program psikologis yang sudah mendalam. Rivai (2012) menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai kerangka panduan perilaku karyawan sehari-hari dan membantu mereka mengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja menurut Saksono & Sunyoto (2012) adalah kondisi emosional, baik positif maupun negatif, yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung memberikan kinerja terbaik bagi organisasi, sedangkan mereka yang tidak menyukainya sering kali tidak mencapai kinerja optimal. Menurut Krietner (Wibowo, 2010), kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap imbalan yang diterimanya atas usaha yang dilakukan dalam pekerjaannya. Sutrisno (2014) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan isu penting karena membawa manfaat yang sangat besar bagi individu, industri dan masyarakat.

Davis dan Newstrom (1985) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja mencerminkan sikap umum terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh perbedaan antara imbalan yang diterima dan imbalan yang dianggap pantas. Gibson (1997)

menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berkembang seiring waktu dalam diri karyawan terkait pekerjaannya.

Hasil penelitian Gunawan, et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap komitmen organisasi dan dapat menjadi mediator antara budaya organisasi dan komitmen. Mempertahankan kepuasan kerja, memperkuat komitmen kolektif, dan memperhatikan reward karyawan dapat meningkatkan keterlibatan organisasi. Sedangkan hasil penelitian Yamin (2017), budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja besar melalui kepuasan kerja, namun pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lemah.

Sekolah Berkebutuhan Khusus (SLB) merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kepada anak berkebutuhan khusus. SLB didirikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berpusat pada pembelajaran siswa. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, tujuan pembelajaran adalah agar siswa mengembangkan potensi, kecerdasan, standar moral yang tinggi, dan keterampilan yang diperlukan. Oleh karena itu, seluruh lembaga pendidikan, termasuk sekolah luar biasa, harus terlibat dalam proses pendidikan dari awal hingga akhir agar peserta didik dapat mentransformasikan potensi yang dimilikinya menjadi keterampilan yang bermanfaat (Suderadjat, 2005).

Menurut teori dan penelitian, budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap komitmen organisasi (Yanti, Dewi, & Situmorang, 2022). perilaku organisasi yang komprehensif menyatakan bahwa faktor individu seperti kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran, dan pengambilan keputusan mempengaruhi perilaku dan komitmen terhadap budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi oleh aspek organisasi (seperti budaya dan struktur), kelompok (seperti kepemimpinan dan proses tim), dan karakteristik individu (seperti kepribadian dan nilai-nilai budaya). Model ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi kerja, sedangkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung.

## **METHODS**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Ex Post Facto, dilaksanakan di tiga Sekolah Luar Biasa (SLB) di Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi Aceh, selama empat bulan dari Februari hingga Mei 2024. Populasi penelitian terdiri dari 108 guru, dengan sampel sebanyak 86 guru. Data dikumpulkan melalui angket, dan analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson product moment, analisis regresi linear berganda, dan path analysis.

## **RESULTS & DISCUSSION**

### ***Results***

#### **1. Budaya Organisasi**

Sebaran variabel budaya organisasi dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	99 - skor tertinggi	2	2%	Tinggi
2	93-98	47	54%	Cukup
3	Skor terendah – 92	37	43%	Rendah
Total	86	100%	-	

**Gambar 1.**  
Budaya Organisasi

Berdasarkan pemahaman dari gambar di atas, 54% responden berada dalam kategori cukup. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi guru SLB di Kabupaten Aceh Tengah cenderung dalam kategori cukup.

## 2. Kepuasan Kerja

Sebaran skor variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	97 - skor tertinggi	2	2.32%	Tinggi
2	93-96	55	64%	Cukup
3	90-92	28	32%	Kurang
4	Skor terendah – 88	1	1%	Rendah
Total		86	100%	-

**Gambar 2.**  
Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 2, 64% responden berada dalam kategori cukup. Ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja guru SLB dalam kategori cukup.

## 3. Motivasi Kerja

Sebaran skor variabel Motivasi Kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	99 - skor tertinggi	1	1%	Tinggi
2	93-98	56	65%	Cukup
3	Skor terendah – 92	29	34%	Rendah
Total	86	100%	-	

**Gambar 3.**  
Motivasi kerja

Berdasarkan pandangan dari gambar di atas bahwa 65% responden berada dalam kategori cukup. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Tengah juga berada dalam kategori cukup.

#### 4. Komitmen Organisasi

Distribusi frekuensi skor variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	110 - skor tertinggi	53	62%	Tinggi
2	100-109	33	38%	Cukup
3	Skor terendah – 90	0	0%	Rendah
Total	86	100%	-	

**Gambar 4.**  
Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar di atas dipaparkan 62 persen termasuk dalam kategori tinggi. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Guru SLB Di Kabupaten Aceh Tengah dalam kategori tinggi.

#### *Discussion*

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

1. Hasil pengujian hipotesis statistic memberikan gambaran bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah luar biasa di Asia Barat. Peningkatan budaya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 25,3%, namun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menyoroti peran penting gaya kepemimpinan kepala sekolah, manajemen budaya organisasi, dan kompetensi dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Rekomendasinya antara lain menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih fokus, mengelola budaya organisasi secara efektif, dan meningkatkan kemampuan guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kepuasan kerja.
2. Hasil gambaran hipotesis statistik menekankan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pendidikan luar biasa di Aceh Tengah. Semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja guru, pengaruhnya sebesar 35,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian yang dilakukan Giantari (2017) menguatkan temuan tersebut, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pegawai, dan keduanya berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap upaya organisasi guru di SLB Aceh Tengah. Peningkatan budaya organisasi meningkatkan komitmen organisasi dengan dampak langsung sebesar 41% dan tingkat signifikansi 0,001. Temuan ini didukung oleh penelitian Samuel, Setyadi, & Tricahyadinata (2020), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepercayaan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif organisasi, dengan kepercayaan bertindak sebagai mediator.
4. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SLB Aceh Tengah, dengan pengaruh langsung 39,5% dan signifikansi 0,000. Penelitian Saragih (2018) mendukung temuan ini, menunjukkan

- kepuasan kerja signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, serta berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi, dengan total pengaruh 0,659.
5. Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SLB Aceh Tengah, dengan signifikansi 0,035. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 3,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian Herman dkk. mendukung temuan ini, menunjukkan peningkatan kepuasan kerja pemimpin BUM Desa di Bogor dapat dicapai melalui dimensi gaji dan imbalan, yang berkontribusi pada semangat dan kepuasan kerja.
  6. Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru di SLB Aceh Tengah, dengan signifikansi 0,035. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah 3,8%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian Setiawan (2022) juga mendukung temuan ini, menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen dan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi.
  7. Hasil statistika budaya organisasi berpengaruh positif dan keberartian terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja, dengan signifikansi 0,767 dan pengaruh langsung 51%. Penelitian Kalsum, et al., (2023) mendukung temuan ini, menyatakan budaya organisasi dan kepuasan kerja meningkatkan keterlibatan.
  8. Hasil pengolahan statistik menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan keberartian terhadap keterlibatan guru melalui motivasi kerja, dengan signifikansi 0,750. Pengaruh langsungnya 42,7%. Namun, penelitian Riadaai, dkk. (2022) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan, tetapi komitmen memengaruhi motivasi dan kinerja.

## CONCLUSION

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi memberikan suabangan pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan besar pengaruh sebesar 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lebih kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sedangkan budaya organisasi yang lebih lemah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
- 2) Hasil Budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru mencapai 35,6%. Artinya bahwa budaya organisasi yang tinggi menyebabkan motivasi guru meningkat.
- 3) Budaya organisasi memberika langsung, positif, dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru sebesar 41%. Ini berarti budaya organisasi yang kuat meningkatkan komitmen guru.
- 4) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif signifikan terhadap motivasi guru mencapai 39,5%. Artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja guru.
- 5) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru, dengan besar pengaruh sebesar 3,5%. Artinya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan work engagement guru, sedangkan kepuasan yang rendah dapat menurunkan work engagement guru.
- 6) Motivasi berprestasi memberikan sumbangan positif langsung yang signifikan terhadap komitmen kerja guru yaitu mencapai 3,8%. Artinya, motivasi berprestasi yang tinggi menyebabkan komitmen organisasi pada guru meningkat dan begitu pula sebaliknya.

- 7) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru sebesar 51%. Budaya organisasi yang kuat meningkatkan komitmen guru melalui kepuasan kerja, sementara budaya yang lemah menurunkan komitmen tersebut.
- 8) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru sebesar 42,7%. Budaya organisasi yang kuat meningkatkan komitmen guru, sedangkan budaya yang lemah menurunkan komitmen tersebut.

## REFERENCES

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment*. McGraw-Hill Education.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Gibson, J. L. D. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Erlangga.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Herman, H., Hartini, S., & Mulyaningsih, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ketua BUM Desa di Kabupaten Bogor. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(3), 1420-1431.
- Kalsum, U., Basalamah, S., & Djamereng, A. (2023). Pengaruh Tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Gowa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7391-7404.
- Krietner & Kinicki. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi*. Direktorat Jenderal Basis.
- Pasaribu, S. E. (2015). *Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budayakerja*. USU Press.
- Rivai. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Intan Sejati.
- Saksono, Y. & Sunyoto, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Konsep Dasar*. CV. Eureka Media Aksara.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 94-114.
- Saragih, A. Y. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap di Pabrik Gula Kebon Agung Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Setiawan, I. N. A. R. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Hotel Four Sessions and Resort by Sheraton Jimbaran Bali)* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Torang, S. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyuni, Sari. (2012). *Qualitative Research Method: Theory and Practice*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja*.

Raja Grafindo Persada .

Yamin, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Intervening (Studi Kasus Pada Bank Mega Branch Trans Studio di Makassar).

Yanti, H., Dewi, R., & Situmorang, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Dalam Mengimplementasikan Pendidikan Inklusif.