

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN  
PROGRAM PEMBELAJARAN INDIVIDU (PPI) TERHADAP  
KEEFEKTIFAN PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP  
INKLUSI SE-BANDARLAMPUNG**

**(TESIS)**

**Oleh**

**FINA SEPTI ARISTYA**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN PROGRAM PEMBELAJARAN INDIVIDU (PPI) TERHADAP KEEFEKTIFAN PROSES BELAJAR MENGAJAR**

**Oleh**

**FINA SEPTI ARISTYA**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individu terhadap keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus di sekolah menengah pertama inklusi se-Kota Bandar Lampung secara parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Sampel pada penelitian ini yaitu 55 orang guru pendamping khusus di SMP Inklusi di Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar, (2) terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar, (3) terdapat pengaruh program pembelajaran individu terhadap keefektifan proses belajar mengajar, dan (4) terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individu terhadap keefektifan proses belajar mengajar. Hal ini bermakna jika budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individu meningkat, maka keefektifan proses belajar mengajar juga akan meningkat.

Kata kunci : budaya organisasi, motivasi berprestasi, program pembelajaran individu, keefektifan proses belajar mengajar

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ACHIEVEMENT MOTIVATION, AND INDIVIDUAL LEARNING PROGRAMS ON THE EFFECTIVENESS OF THE TEACHING AND LEARNING PROCESS**

**By**

**FINA SEPTI ARISTYA**

The purpose of this study was to analyze and determine the influence of organizational culture, achievement motivation, and individual learning programs on the effectiveness of the teaching and learning process of special accompanying teachers in junior high schools in Bandar Lampung partially. This study uses a quantitative approach with the type of ex post facto. The sample in this study is 55 special assistant teachers in Junior High School inclusion in Bandar Lampung. Data collection is done by distributing questionnaires. Data analysis in this study using simple regression analysis and multiple regression. The results showed that (1) there is an influence of organizational culture on the effectiveness of the teaching and learning process, (2) there is an influence of achievement motivation on the effectiveness of the teaching and learning process, (3) there is an influence of individual learning programs on the effectiveness of the teaching and learning process, and (4) there is an influence of organizational culture, achievement motivation, and individual learning programs on the effectiveness of the teaching and learning process. This means that if organizational culture, performance motivation, and individual learning programs increase, the effectiveness of the teaching and learning process will also increase.

Keywords: organizational culture, achievement motivation, individual learning program, effectiveness of teaching and learning process

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN  
PROGRAM PEMBELAJARAN INDIVIDU (PPI) TERHADAP  
KEEFEKTIFAN PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP  
INKLUSI SE-BANDARLAMPUNG**

Oleh

**FINA SEPTI ARISTYA**

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Tesis : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI, DAN PROGRAM PEMBELAJARAN INDIVIDU (PPI) TERHADAP KEEFEKTIFAN PROSES BELAJAR MENGAJAR DI SMP INKLUSI SE-BANDARLAMPUNG

Nama Mahasiswa : FINA SEPTI ARISTYA

Nomor Pokok Mahasiswa : 2223012014

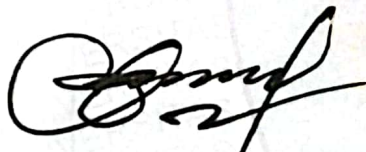
Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

**MENYETUJUI**

**1. Komisi Pembimbing**



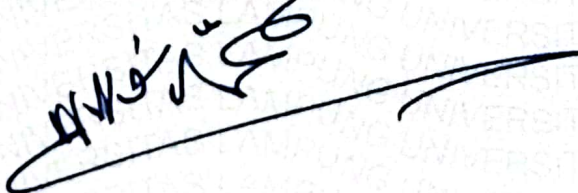
**Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd.**  
NIP. 19600725 198403 2 001



**Dr. Riswanti Rini, M.Si.**  
NIP. 19600328 198603 2 002

**2. Mengetahui**

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



**Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si**  
NIP. 19741220 200912 1 002

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Pendidikan



**Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D**  
NIP. 19670521 200012 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd.**  
NIP. 19600725 198403 2 001



Sekretaris : **Dr. Riswanti Rini, M.Si**  
NIP. 19600328 198603 2 002



Penguji Anggota 1 : **Dr. Handoko, S.T., M.Pd**  
NIK. 232111860515101



Penguji Anggota 2 : **Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D**  
NIP. 19670521 200012 1 001

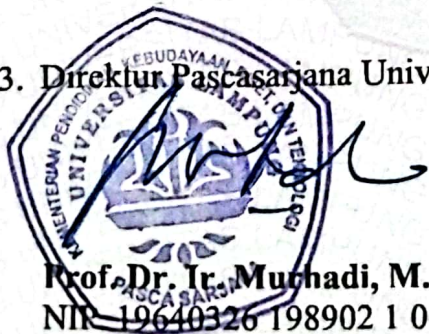


Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Prof. Dr. Sunyono, M.Si.**  
NIP. 19651230 199111 1 001

3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung



**Prof. Dr. Ir. Muchadi, M.Si.**  
NIP. 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 13 Februari 2024

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Program Pembelajaran Individual (PPI) terhadap Keefektifan Proses Belajar Mengajar di SMP Inklusi se-Bandarlampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau penkutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup di tuntutan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 17 Februari 2023

Pembuat pernyataan



Fina Septi Aristya

NPM 2223012014

## RIWAYAT HIDUP



Fina Septi Aristya lahir pada tanggal 25 September 1998. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara dan dari pasangan Bapak Much Arifin, S.Pd dan Ibu Muntarsih, S.Pd. Memulai pendidikan formal pada tahun di SD Negeri 2 Poncowati (2010), MTs N 1 Lampung Tengah(2013), dan SMA N 1 Terbanggi Besar dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016, Fina terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Kimia, Jurusan Pendidikan MIPA, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN dan lulus pada tahun 2022. Selanjutnya tahun 2022 peneliti masuk dan diterima pada bulan September 2022 sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung. Saat ini peneliti berprofesi sebagai waka kurikulum dan guru di SMP IT Fitrah Insani Bandarlampung.



## **MOTTO**

**Setiap orang menjadi GURU,  
Setiap rumah menjadi SEKOLAH.**

**(Ki Hadjar Dewantara)**

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang tidak pernah terputus, karena kehendak-Nya lah penulis dapat menyelesaikan studi ini. Dengan kerendahan hati, kupersembahkan tesis ini sebagai ungkapan terimakasih kepada:*

### **Kedua Orang Tuaku**

*“Yang dengan tulus, ikhlas, dan sabar telah membesarkan dan mendidikku dengan kasih sayang yang berlimpah. Tak pernah berhenti menasehati, mendukung, mendoakanku, dan memberikan kebebasan memilih jalan hidupku.*

*Terima kasih sudah menjadi sandaran pertama dan tempat terbaik dikala akutak mampu memikul beban sendirian”*

### **Kakakku**

*“Yang selalu menantikan keberhasilan penulis, terimakasih atas persaudaraanselama ini, semoga kita dapat membahagiakan kedua orang tua”*

### **Sahabat-Sahabatku**

*“Terima kasih untuk semua canda tawa dan tangisan yang kalian bagi padaku, terima kasih untuk nasihat dan motivasi agar aku menjadi pribadi yang lebih baik, terima kasih untuk semua dukungan dan bantuan kalian selama ini, semoga Allah kumpulkan kita kembali di Syurga-Nya”*

*Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta, Terimakasih Bapak/Ibu atas semua jasa kalian, terima kasih atas semua ilmu yang kalian ajarkan dan semua motivasi hidup yang kalian tanamkan kepadaku, semoga Allah SWT selalu memberkahi setiap perjalanan dan memudahkan segala urusan bapak dan ibu semua. Aamiin*

## SANWACANA

Bismillaahirrahmaanirraahim.

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya tesis yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Program Pembelajaran Individual (PPI) terhadap Keefektifan Proses Belajar Mengajar (KBM) di SMP Inklusi se-Bandarlampung" sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan FKIP dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Rasulullah Muhammad SAW.

Penulis menyadari terselesaikannya tesis ini tidak terlepas dari bantuan ber-bagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi dan Penguji ke-II Magister Administrasi Pendidikan Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik
6. Ibu Prof. Dr. Sowiyah, MPd. selaku pembimbing 1 dan Ketua Penguji, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini

7. Ibu Dr. Riswanti Rini, MSi. selaku pembimbing 2 dan Sekretaris Penguji, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini
8. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd selaku Pembahas dan Penguji I, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan sarsan dalam penyusunan tesis ini
9. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini
11. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandarlampung yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dilingkungan Pendidikan Kota Bandarlampung
12. Kepala sekolah dan Bapak/Ibu Guru SMP Inklusi Kota Bandarlampung yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini
13. Kedua orang tuaku tercinta, Almarhum Bapak Much Arifin, S.Pd dan Ibu Muntarsih, S.Pd., terimakasih atas doa, cinta dan kasih sayangnya serta dukungan yang telah diberikan sehingga putrimu ini mampu untuk menyelesaikan tesis ini
14. Kakakku tersayang Oki Firantika, S.Kom. Terimakasih untuk doa dan dukungannya, akhirnya aku bisa menyelesaikan tesis ini
15. Teman-teman guru di sekolah SMP IT Fitrah Insani Bandarlampung. Terimakasih untuk doa dan dukungannya, akhirnya aku bisa menyelesaikan tesis ini
16. Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2022. Terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini. Sukses untuk kita semua.
17. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya

Penulis menyadari, tesis ini masih tidak cukup dikatakan sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dinanti. Semoga tesis ini berguna bagi pembaca pada umumnya dan peneliti pada khususnya. Aamiin.

Bandar Lampung, 17 Februari 2023

Penulis,

Fina Septi Aristya  
NPM. 2223012014

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL DALAM.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>SANWACANA.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pendidikan Inklusif.....	13
2.2 Keefektifan Proses Belajar Mengajar.....	15
2.2.1 Ciri-ciri Keefektifan.....	16
2.2.2 Dimensi Keefektifan Proses Belajar Mengajar.....	16
2.3 Budaya Organisasi.....	17
2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi.....	19
2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi.....	20
2.4 Motivasi Berprestasi.....	20
2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
2.4.2 Dimensi Motivasi Berprestasi.....	25
2.5 Program Pembelajaran Individual (PPI).....	25
2.5.1 Komponen Program Pembelajaran Individual.....	27
2.5.2 Dimensi Program Pembelajaran Individual.....	28

2.6 Kerangka Pikir.....	29
2.7 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Peneitian .....	33
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Variabel Penelitian .....	35
3.5 Definisi Konseptual.....	35
3.5.1 Definisi Konseptual Variabel Keefektifan PBM.....	35
3.5.2 Definisi Konseptual Variabel Budaya Organisasi.....	36
3.5.3 Definisi Konseptual Variabel Motivasi Berprestasi.....	36
3.5.4 Definisi Konseptual Variabel PPI.....	36
3.6 Definisi Operasional .....	37
3.6.1 Definisi Operasional Variabel Keefektifan PBM.....	37
3.6.2 Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi.....	37
3.6.3 Definisi Operasional Variabel Motivasi Berprestasi.....	38
3.6.4 Definisi Operasional Variabel PPI.....	39
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.8 Uji Instrumen .....	41
3.8.1 Uji Validitas.....	41
3.8.1.1 Uji Validitas Keefektifan PBM.....	42
3.8.1.2 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	43
3.8.1.3 Uji Validitas Motivasi Berprestasi .....	45
3.8.1.4 Uji Validitas PPI.....	46
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.9 Uji Prasyarat Analisis Data.....	48
3.9.1 Uji Outlier.....	48
3.9.2 Uji Normalitas.....	49
3.9.3 Uji Heteroskedatisitas.....	49
3.9.4 Uji Multikolinieritas.....	50
3.9.5 Uji Linieritas.....	50
3.10 Teknik Analisis Data.....	51
3.10.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	51
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	55
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.2.1 Variabel Keeektifan Proses Belajar Mengajar .....	56
4.2.2 Variabel Budaya Organisasi .....	57
4.2.3 Variabel Motivasi Berprestasi.....	58
4.2.4 Variabel Program Pembelajaran Individual (PPI) .....	59

4.3 Pengujian Prasyarat Analisis Data.....	61
4.3.1 Uji Outlier.....	61
4.3.2 Uji Normalitas.....	61
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.3.4 Uji Multikolinieritas.....	63
4.3.5 Uji Linieritas.....	64
4.4 Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keefektifan PBM .....	65
4.4.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Keefektifan PBM.....	66
4.4.3 Pengaruh PPI terhadap Keefektifan PBM.....	68
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan PPI terhadap Keefektifan PBM.....	70
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keefektifan PBM .....	74
4.5.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Keefektifan PBM.....	76
4.5.3 Pengaruh PPI terhadap Keefektifan PBM.....	78
4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan PPI terhadap Keefektifan PBM.....	79
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	81
<b>V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1 Simpulan.. .....	83
5.2 Implikasi.....	84
5.3 Saran. ....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>95</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah GPK di SMP Inklusif se-Bandar Lampung.....	4
3.1 Jumlah Populasi.....	34
3.2 Dimensi Keefektifan Proses Belajar Mengajar (PBM).....	37
3.3 Dimensi Budaya Organisasi.....	38
3.4 Dimensi Motivasi Berprestasi.....	39
3.5 Dimensi Program Pembelajaran Individu (PPI).....	39
3.6 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian.....	40
3.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Keefektifan KBM.....	42
3.8 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Keefektifan KBM.....	43
3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi.....	44
3.10 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Budaya Organisasi.....	44
3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Berprestasi.....	45
3.12 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Motivasi Berprestasi.....	45
3.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner PPI.....	46
3.14 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner PPI.....	46
3.15 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	48
4.1 Hasil Perhitungan Statistik Data Penelitian .....	55
4.2 Kategori Keefektifan PBM.....	56
4.3 Kategori Budaya Organisasi.....	57
4.4 Kategori Motivasi Berprestasi .....	59
4.5 Kategori PPI.....	60
4.6 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	61
4.7 Hasil Uji Normalitas Jika Per Variabel.....	62
4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian.....	63
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian.....	63
4.10 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian .....	64
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y.....	65
4.12 Koefisien Korelasi X1 terhadap Y .....	66
4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y.....	67
4.14 Koefisien Korelasi X2 terhadap Y .....	68
4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 terhadap Y.....	68
4.16 Koefisien Korelasi X3 terhadap Y .....	69
4.17 Hasil Analisis Regresi Berganda X1 X2 X3 terhadap Y .....	70
4.18 Hasil Uji Pengaruh X1 X2 X3 terhadap Y.....	71
4.19 Koefisien Korelasi X1 X2 X3 terhadap Y .....	72
4.20 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	31
4.1 Distribusi Skor Keefektifan PBM.....	57
4.2 Distribusi Skor Budaya Organisasi.....	58
4.3 Distribusi Skor Motivasi Berprestasi.....	59
4.4 Distribusi Skor PPI.....	60
4.5 Grafik Hasil Uji Normalitas.....	62
4.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keefektifan PBM.....	66
4.7 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Keefektifan PBM.....	68
4.8 Pengaruh PPI terhadap Keefektifan PBM.....	70
4.9 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan PPI terhadap Keefektifan PBM.....	72
4.10 Pengaruh antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat .....	73
4.11 Besar Pengaruh X1, X2, X3 Terhadap Y.....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Jadwal Penelitian.....	96
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	97
3. Instrumen Penelitian.....	99
4. Data Hasil Nilai Uji Coba Instrumen Penelitian.....	106
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	110
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	141
7. Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba .....	147
8. Data Hasil Penelitian.....	151
9. Hasil Uji Prasyarat Data.....	158
10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	161
11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	164
12. Surat Izin Penelitian.....	165
13. Tabel r.....	166
14. Tabel t .....	167
15. Tabel F .....	168

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sekolah sebagai sarana dalam melaksanakan pelayanan belajar dan organisasi pendidikan formal, memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penyelenggaraan satuan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan besar bagi kehidupan masyarakat serta dapat menciptakan bangsa yang berkualitas (Imroah dkk, 2022). Penyelenggaraan pendidikan bermutu melalui sekolah tidak lepas dari seorang guru sebagai penentu mutu pendidikan tersebut. Kualitas pendidikan di sekolah ditentukan oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran (Hildebrandt & Eom, 2011). Peran guru sebagai tenaga pendidik merupakan sosok penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah. Peran tersebut tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya (Wardani dkk, 2018).

Guru harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai seorang pendidik profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang (Siahaan dkk., 2020). Guru merupakan bagian garis terdepan dalam memberikan layanan pendidikan terhadap peserta didik dan paling berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan. Sementara kualitas guru merupakan ujung tombak dari layanan secara langsung untuk menghasilkan siswa berprestasi melalui proses pembelajaran. Salah satu proses pembelajaran yang dilakukan guru adalah persiapan dalam mengajar (Rozak dkk., 2021). Kunci keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah kompetensi maupun kemampuan guru sebagai tenaga pendidik profesional (Balqis, 2022). Salah satu hal yang mendukung dalam proses pembelajaran adalah dengan melihat reaksi atau respon dari murid ketika kegiatan pembelajaran sedang berlangsung. Pembelajaran efektif ini dapat diketahui dengan melihat karakteristik seorang guru dalam

mengajar dan karakteristik seorang murid dalam menerima pembelajaran (Arviansyah & Shagena, 2022).

Efektivitas pembelajaran dapat dilihat dari tingkat keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran (Khayat, 2021). Efektivitas memiliki beberapa karakteristik, berdasarkan Dunn (2003), salah satunya yakni keterampilan guru dalam proses belajar mengajar. Keefektifan pembelajaran tidak hanya dilihat dari hasil belajar siswa saja, tetapi juga harus dilihat dari segi proses pembelajaran. (Simatupang dkk, 2020). Proses pembelajaran selalu berkaitan dengan keterlibatan siswa dan guru untuk mencapai pemahaman (Turhusna & Solatun, 2020), sehingga dapat menciptakan keefektifan dalam pembelajaran. Keefektifan proses belajar mengajar (PBM) di setiap sekolah berbeda, terutama sekolah inklusif yang membutuhkan guru pendamping khusus dalam mendukung proses belajarnya anak berkebutuhan khusus (ABK).

Sekolah inklusif adalah sekolah di mana siswa yang memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa mendapatkan pendidikan inklusif secara bersama-sama dengan siswa pada umumnya (Amaliah & Sudihartinih, 2019). Menurut Tarmansyah (2007) mengungkapkan bahwa, sekolah inklusif harus mengakomodasi semua anak tanpa memandang kondisi fisik, intelektual, sosial emosional, linguistik atau kondisi lainnya. Seiring berkembangnya zaman, anak lamban belajar atau ABK lainnya dapat menempuh pendidikan di sekolah-sekolah reguler (Solehah dkk., 2019). Pendidikan inklusif mengedepankan pemenuhan hak anak untuk memperoleh pendidikan yang sama bagi semua anak (Wardah, 2019).

Penyelenggaraan pendidikan inklusif, guru merupakan faktor yang mendasar dan memiliki peranan yang sangat strategis serta menjadi tonggak proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di sekolah yang bersifat inklusif perlu memiliki kemampuan menerapkan kurikulum yang bersifat heterogen. Pendidik atau guru yang bertugas di sekolah inklusif juga mestinya berbeda dengan guru yang bertugas di sekolah reguler. Berdasarkan pedoman yang dikeluarkan oleh Direktorat pembinaan SLB, pendidik di sekolah inklusif terdiri atas guru kelas, guru mata pelajaran tertentu (pendidikan Agama, Pendidikan jasmani dan

Kesehatan. Serta pendidikan Kesenian) dan Guru Pendidikan Khusus (GPK) atau Guru Pendamping Khusus.

Guru Pendamping Khusus (GPK) merupakan guru yang bertugas mendampingi di sekolah penyelenggara pendidikan inklusif dan memiliki kompetensi dalam menangani peserta didik berkebutuhan khusus. Guru memberikan pelayanan dan memahami ciri-ciri khusus anak berkebutuhan khusus sesuai dengan potensinya sehingga agar anak berkebutuhan khusus dapat mengembangkan dan menggali potensi potensinya secara bersama-sama dengan pembelajar normal (Arianti dkk., 2022).

Berkaitan dengan keefektifan proses belajar mengajar (PBM) yang dilaksanakan guru pendamping khusus, efektivitas menggambarkan proses atau langkah-langkah kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan (Ayutiani dkk., 2022). Efektivitas pembelajaran dapat dilihat dari aktivitas peserta didik selama pembelajaran berlangsung, respon peserta didik terhadap pembelajaran dan penguasaan konsep peserta didik (Rohmawati, 2015). Efektivitas pembelajaran tidak hanya bergantung pada rencana dan model pembelajaran, tetapi yang terutama adalah pada kemampuan guru untuk memanfaatkan setiap peluang yang muncul pada saat-saat pembelajaran sedang berlangsung. Di sinilah peran guru dalam pembelajaran peserta didik dengan kebutuhan khusus benar-benar dituntut lebih dari guru pada pembelajaran peserta didik pada umumnya (Budiman, 2016).

Guru pendamping sangat bermanfaat dan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran anak secara keseluruhan di kelas serta meningkatkan upaya penanganan anak berkebutuhan khusus. Guru pendamping diharapkan dapat membantu anak dalam banyak hal, seperti: konsentrasi, komunikasi, partisipasi kelas, hubungan masyarakat, kesopanan dan manajemen perilaku (Wilyanita dkk., 2023). Oleh karena itu berdasarkan Buku Pedoman Pembinaan Tendik Direktur PSLB (2007) mengungkapkan bahwa kompetensi GPK secara khusus berorientasi pada tiga kemampuan utama, yaitu: (1) kemampuan umum (*general ability*), (2) kemampuan dasar (*basic ability*), dan (3) kemampuan khusus (*specific ability*).

Amalia (2022) menyatakan bahwa, tidak banyak SMP di Bandar Lampung yang bersedia menerima siswa penyandang disabilitas dengan berbagai alasan seperti, tidak adanya guru pembimbing khusus, keterbatasan guru pengajar khusus, sarana dan prasarana, bahkan dengan alasan tidak mau karena kekhawatiran anak tersebut akan mengganggu jalannya proses pembelajaran di kelas. GPK sebagai tugas tambahan, pada praktiknya di sebagian besar Pemerintah Kabupaten Kota masih terbatas jumlah dan peranya (Yuwono, 2020). Berikut ini penulis sajikan jumlah guru pendamping khusus (GPK) di SMP Bandarlampung.

Tabel 1.1 Jumlah GPK di SMP Inklusif se-Bandarlampung

No	Kecamatan	Sekolah	Jumlah GPK
1.	Way Halim	SMP Tunas Mekar Indonesia	5
2.	Kemiling	SMP N 14 Bandarlampung	26
		SMP IT Baitul Jannah	5
		SMP Alam Al-Karim	5
3.	Sukarame	SMP Alam Lampung	9
4.	Langkapura	SMP DCC Global	5
Jumlah			55

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandarlampung 2023

Tabel 1.1 menunjukkan banyaknya GPK sekolah menengah pertama inklusif di Kota Bandarlampung yaitu sebanyak 55 GPK. Selanjutnya, kemampuan guru di kelas menjadi salah satu faktor keefektifan proses belajar mengajar (Budiman, 2016).

Kemampuan guru pendamping khusus (GPK) dapat dilihat dari pelatihan BIMTEK yang belum optimal dan ada yang belum memiliki sertifikat guru pendamping khusus, karena tidak semua guru memiliki kemampuan khusus untuk dapat mendampingi ABK. Berdasarkan hasil survei lapangan 2023, persentase guru pendamping khusus yang telah mengikuti BIMTEK yaitu 43%, sedangkan yang belum mengikuti BIMTEK sebesar 57%.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan paparan data diatas, keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus di SMP Inklusif Kota Bandarlampung masih perlu diteliti. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti penelitian Sari (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keefektifan

proses pembelajaran adalah budaya organisasi, program pembelajaran individual (Kartika, 2020) dan motivasi berprestasi. Berdasarkan faktor yang telah ditemukan oleh peneliti terdahulu, peneliti ingin mengetahui pengaruh faktor budaya sekolah, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI) dalam meningkatkan keefektifan proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut dipilih karena berdasarkan hasil penelitian terdahulu memiliki pengaruh dalam meningkatkan keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus (GPK).

Setiap sekolah memiliki budaya organisasi yang berbeda. Sekolah sebagai suatu organisasi tentu diharapkan memiliki budaya organisasi yang unggul. Salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus adalah budaya organisasi. Sebuah organisasi diperlukan budaya yang kuat (Fitria, 2018). Budaya Organisasi diperlukan dalam menyatukan semua karakter yang berbeda dari setiap individu tersebut agar dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Asbari dkk., 2020).

Berdasarkan penelitian Terzi (2016), *the cultural approach to school is based on the assumptions that teachers and students at school, intentionally or unintentionally, reach an agreement on how they do things at school, and that they are dramatically influenced by the routine school activities* (pendekatan budaya ke sekolah didasarkan pada asumsi bahwa guru dan siswa di sekolah, sengaja atau tidak sengaja, mencapai kesepakatan tentang bagaimana mereka melakukan sesuatu di sekolah, dan hal itu secara dramatis dipengaruhi oleh kegiatan rutin di sekolah). Budaya organisasi yang dianut oleh suatu organisasi akan berbeda dengan organisasi yang lainnya (Robbins & Timoty, 2008). Sehingga budaya organisasi di setiap sekolah akan menjadi ciri khas dari sekolah tersebut.

Mangkunegara (2013) budaya organisasi yang di dalamnya memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai hidup manusia, diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja guru-guru dalam melakukan aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah. Budaya organisasi yang kuat dan telah berakar dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota



organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan tugas tentang suatu persoalan yang harus diselesaikan (Aziizah dkk., 2018).

Budaya sekolah inklusif bagi anak berkebutuhan khusus perlu dibangun agar terdapat pemerataan pendidikan tanpa membedakan fisik, mental, intelektual, ekonomi, sosial, budaya, bahasa, etnik, agama, dan gender (Novianti, 2019). Hasil penelitian Sari (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap keefektifan proses belajar mengajar di kelas. Budaya sekolah yang terdiri dari budaya akademi, budaya demokratis, dan budaya sosial memberikan dampak kepada guru dalam menciptakan efektivitas pembelajaran yaitu dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan interaksi dalam belajar mengajar dan menilai hasil pembelajaran. Guru juga dituntut memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik dan hendaknya dapat diterapkan dalam pelaksanaan belajar mengajar yang diciptakan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Putra (2014) menyatakan bahwa adanya tingkat hubungan korelasi antara budaya sekolah terhadap efektivitas proses pembelajaran termasuk dalam katagori sedang. Kondisi budaya sekolah yang telah baik harus tetap di pertahankan dan budaya sekolah itu sendiri harus di pahami dan diterapkan dengan baik sehingga akan mendukung pada efektivitas proses pembelajaran .

Keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus yang dihasilkan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi berprestasi. Robbins (2006), menuturkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikeluarkan oleh kemauan, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dorongan berprestasi adalah dorongan untuk meningkatkan atau memenuhi standart keunggulan (Goleman, 2009). Tercapainya suatu keberhasilan guru, diperlukan dorongan untuk berprestasi, artinya dorongan untuk bekerja makin baik terus muncul sebagai topik utama dalam benak para guru, dan ini harus dibuktikan dengan terus meningkatnya kompetensi guru.

Bernson & Skinner dalam Marjono (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan Ayundawati (2017) menyatakan bahwa, motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi pendidik untuk mendesain pembelajaran yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi siswa agar prestasi belajar mereka dapat maksimal.

Motivasi berprestasi dapat dilihat dari kelayakan mengajar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya pada proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, program pembelajaran, perencanaan pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dalam hal ini program pembelajaran individual yang disusun oleh guru pendamping khusus. Dalam pelaksanaan tugas guru yang termotivasi berprestasi perlu didukung dengan kompetensinya sebagai guru dilaksanakan secara profesional untuk mewujudkan kinerja yang tinggi (Hairani, 2020).

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus adalah program pembelajaran individual (PPI). Lynch (1994) mengemukakan bahwa PPI merupakan suatu program belajar yang didasarkan pada gaya, kekuatan, dan kebutuhan-kebutuhan khusus anak dalam belajar. Sowiyah & Perdana (2020) menyatakan bahwa rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam setting Inklusif Program Pembelajaran Individual (PPI) merupakan program pembelajaran yang dirancang untuk satu siswa, karena kondisinya yang tidak memungkinkan untuk mengikuti Program Pembelajaran secara klasikal/kolektif. Salah satu komponen penting dalam pengembangan dan implementasi program pembelajaran adalah penyusunan program secara sistematis, konkrit dan relevan dengan kebutuhan belajar siswa.

Kemampuan guru dapat dilihat pada saat guru melakukan kegiatan proses pembelajaran di kelas, termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian

terhadap keefektifan proses belajar mengajar guru. Langkah yang perlu dipersiapkan guru dalam penyelenggaraan pendidikan antara lain melakukan perencanaan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan siswa siswi dengan mengacu pada kurikulum yang disesuaikan. Guru mampu menyusun rencana program pembelajaran individual (PPI) yang mampu memodifikasi kurikulum disesuaikan kemampuan peserta didik (Husniati dkk., 2022). Secara umum, PPI harus: (1) sesuai dengan kemampuan belajar anak; (2) disusun untuk memenuhi kebutuhan belajar anak secara individu, bukan selayaknya yang diberikan kepada anak lain secara umum; (3) didesain untuk memberikan manfaat bagi kemajuan belajar ABK tersebut (Santrock, 2004). Oleh karena itu, penyusunan PPI harus dilakukan evaluasi terlebih dahulu (Arifin, 2019).

Program pembelajaran individu (PPI) memiliki potensi untuk menciptakan perubahan pada bagaimana guru mengajar dan murid belajar (Clark, 2000). Adanya program pembelajaran individual (PPI) yang dirancang oleh guru pendamping khusus sangat penting dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kartika (2020) menyatakan bahwa program pembelajaran individual mempengaruhi keterampilan mengajar inklusi, sehingga dapat mempengaruhi keefektifan proses belajar mengajar.

Telah banyak penelitian mengenai keefektifan proses belajar mengajar, namun masih sedikit yang membahas keefektifan PBM guru pendamping khusus di sekolah inklusif. Pendidikan yang semakin lama semakin berkembang dengan seiring pertumbuhan teknologi dan ilmu pengetahuan alam semakin pesat sehingga guru memiliki banyak tuntutan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kemampuan guru pendamping khusus di kelas perlu ditingkatkan, karena diperlukan sosok guru dengan perencanaan program pembelajaran individual yang baik serta kompetensi yang tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian terkait keefektifan PBM guru pendamping khusus sangat penting untuk dilakukan.

Peneliti memilih kota Bandarlampung sebagai lokasi penelitian dikarenakan belum ada penelitian terkait keefektifan PBM guru pendamping khusus di jenjang SMP. Selain itu karena kota Bandarlampung merupakan ibukota provinsi Lampung. Permasalahan terkait keefektifan PBM guru pendamping khusus di

tingkat SMP belum banyak diketahui. Berdasarkan pemaparan data, fakta dan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik dan ingin mengetahui lebih lanjut tentang kontribusi pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus di SMP Inklusif se-Bandar Lampung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Proses belajar mengajar guru pendamping khusus (GPK) SMP Inklusif di Kota Bandarlampung belum optimal.
- 1.2.2 Motivasi berprestasi guru pendamping khusus (GPK) belum terbangun secara optimal.
- 1.2.3 Budaya organisasi di sekolah belum kondusif.
- 1.2.4 Program pembelajaran individual (PPI) yang dimiliki guru pendamping khusus (GPK) di SMP Inklusif se-Bandar Lampung belum dapat diukur.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ruang lingkup penelitian masalah ini dibatasi pada budaya organisasi (X1), motivasi berprestasi (X2), program pembelajaran individu (PPI) (X3) dan Keefektifan Proses Belajar Mengajar (PBM) (Y).

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar?

- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh program pembelajaran individu (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi dan program pembelajaran individu (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui :

- 1.5.1 Pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar
- 1.5.2 Pengaruh yang positif motivasi berprestasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar
- 1.5.3 Pengaruh yang positif program pembelajaran individu (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar
- 1.5.4 Pengaruh yang positif budaya organisasi, motivasi berprestasi dan program pembelajaran individu (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut:

#### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperkaya disiplin ilmu administrasi pendidikan, memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi dan program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar, dan

mengetahui serta memberi solusi keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus untuk anak ABK di kelas inklusif.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

#### 1.6.2.1 Dinas Pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan dan pelatihan- pelatihan dalam hal meningkatkan keefektifan proses belajar mengajar yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi berprestasi dan program pembelajaran individual.

#### 1.6.2.2 Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi kepala sekolah dalam memperbanyak pelatihan guru untuk meningkatkan keefektifan proses belajar mengajar

#### 1.6.2.3 Pendidik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pendidik dalam memperbaiki program pembelajaran individual, motivasi berprestasi guru serta menciptakan budaya organisasi sekolah agar dapat meningkatkan keefektifan proses belajar mengajar yang baik di sekolah.

#### 1.6.2.5 Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan keefektifan proses belajar mengajar di sekolah inklusif.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Ruang Lingkup**

Penelitian ini merupakan penelitian ilmu manajemen pendidikan khususnya sumber daya manusia guna untuk mengkaji perilaku individu organisasi pendidikan. Manajemen Pendidikan adalah suatu bentuk penerapan manajemen dalam mengelola, mengatur, dan membangkitkan, sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan peningkatan keefektifan proses belajar mengajar.

### **1.7.2 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian melibatkan Guru Pendamping Khusus (GPK) SMP Inklusif di Bandarlampung.

### **1.7.3 Objek Penelitian**

Penelitian ini objeknya adalah keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus sebagai variabel terikat. Budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individu sebagai variabel bebas.

### **1.7.4 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian di sekolah SMP Inklusif di Bandarlampung.

### **1.7.5 Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada semester ganjil dan genap 2023/2024 selama empat bulan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pendidikan Inklusif**

Pendidikan inklusif sebagai sistem penyelenggaraan pendidikan yang memberikan kesempatan kepada semua siswa penyandang disabilitas dan siswa yang berpotensi cerdas dan/atau berbakat untuk berpartisipasi bersama siswa dalam pendidikan atau pembelajaran di lingkungan belajar (Permendiknas, 2009).

Pendidikan inklusif bertujuan untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada peserta didik berkebutuhan khusus dan mewujudkan penyelenggaraan Pendidikan yang menghargai keanekaragaman, tidak diskriminatif kepada semua peserta didik yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, dan sosial atau memiliki potensi kecerdasan dan/atau bakat istimewa untuk memperoleh Pendidikan yang bermutu sesuai dengan kebutuhan dan kemampuannya.

Staub & Peck (1995) mengemukakan bahwa Pendidikan inklusif adalah penempatan anak berkelainan tingkat ringan, sedang, dan berat secara penuh di kelas reguler. Hal ini menunjukkan bahwa kelas reguler merupakan tempat belajar yang sesuai bagi anak berkelainan, apapun jenis kelainannya dan bagaimanapun gradasinya. Sementara itu, Sapon-Shevin (1991) menyatakan bahwa Pendidikan inklusif sebagai sistem layanan Pendidikan mempersyaratkan agar semua anak berkebutuhan khusus dilayani di sekolah-sekolah terdekat, di kelas reguler bersama-sama teman seusianya.

Pendidikan inklusif mengacu pada gagasan mengasimilasi anak-anak penyandang disabilitas yang mendaftar di program sekolah konvensional. Bagi semua anak usia sekolah, termasuk penyandang disabilitas, inklusi bagi semua siswa harus menjadi tujuan yang harus dicapai. Inilah yang dimaksud dengan pendidikan inklusif (Freeman dkk., 2006; Vitello & Mithaug, 2013). Selain itu, gagasan inklusi dapat diartikan sebagai penerimaan siswa dengan segala keterbatasannya



dalam kurikulum yang berlaku, interaksi sosial, lingkungan, dan konsep diri pendidikan (Hansen, 2012; Pijl & Frostad, 2010; Vaughn dkk., 2001). Inklusi juga mengacu pada pemberian bantuan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di sekolah reguler dengan mempertimbangkan tingkat kecacatannya (Lindsay, 2007; Shevlin & Banks, 2021).

Freidberg dalam Pertiwi (2019) menyatakan bahwa, melalui Pendidikan inklusif, peserta didik berkebutuhan khusus dididik bersama-sama dengan peserta didik pada umumnya (normal) untuk mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Hal ini dilandasi oleh kenyataan bahwa di dalam masyarakat terdapat anak normal dan anak berkelainan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komunitas.

Diakui dengan baik bahwa pendidikan inklusif memberi anak-anak berkebutuhan khusus hal yang sama kesempatan sebagai siswa lain untuk belajar dalam lingkungan yang sama, menumbuhkan budaya saling menghormati perbedaan individu dan memastikan bahwa setiap anak menerima sumber daya yang mereka butuhkan (Afrianti dkk., 2020; Sowiyah, 2021; Sowiyah & Perdana, 2022).

Konsep pendidikan inklusi merupakan konsep pendidikan yang mempresentasikan keseluruhan aspek yang berkaitan dengan keterbukaan menerima anak berkebutuhan khusus untuk memperoleh hak dasar mereka sebagai warga negara. Pendidikan inklusi di definisikan sebagai sebuah konsep yang menampung semua anak yang berekebutuhan khusus ataupun anak yang memiliki kesulitan membaca dan menulis.

Pemerintah melalui PP. No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 41 ayat (1) telah mendorong terwujudnya system pendidikan inklusif dengan menyatakan bahwa setiap satuan pendidikan yang melaksanakan pendidikan inklusif harus memiliki tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi khusus. Dilihat dari sisi idealnya, sekolah inklusif merupakan sekolah yang ideal, baik bagi anak dengan maupun tanpa berkebutuhan khusus.

Lingkungan yang tercipta sangat mendukung terhadap anak dengan berkebutuhan khusus. Mereka dapat belajar dari interaksi spontan teman-teman sebaya nya, terutama dari aspek sosial dan emosional. Sedangkan, bagi anak yang tidak berkebutuhan khusus memberi peluang kepada mereka untuk belajar berempati,

bersikap, membantu, dan memiliki kepedulian. Di samping itu bukti lain yang ada, mereka yang tanpa berkebutuhan khusus memiliki prestasi yang baik tanpa merasa terganggu sedikit pun.

Sekolah inklusif (Stainback & Stainback, 1990) adalah sekolah yang menampung semua siswa di kelas yang sama. Sekolah ini menyediakan program Pendidikan yang layak, menantang, tetapi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan setiap peserta didik, menerima dan menjadi bagian dari kelas tersebut. Saling membantu dengan guru dan teman sebayanya, maupun anggota masyarakat lain agar kebutuhan individualnya terpenuhi.

Prinsip utama pendidikan inklusif adalah bahwa semua anak harus belajar bersama dan bertujuan untuk menghilangkan "semua hambatan dalam pendaftaran dan pencapaian sekolah" (UNESCO, 2017), menekankan pentingnya mengenali dan menghormati perbedaan kemampuan, budaya, jenis kelamin, bahasa, status sosial, dan asal etnis (Subba, 2019). Oleh karena itu, tujuan pendidikan inklusif adalah untuk menjamin bahwa semua anak memiliki akses terhadap pendidikan yang murah, efektif, relevan, dan sesuai di komunitas lokalnya dan bahwa semua pemangku kepentingan menumbuhkan suasana yang kondusif untuk pembelajaran (Hunt, 2021; Raiden & King, 2021; Sudjak, 2018).

## **2.2 Keefektifan Proses Belajar Mengajar (PBM)**

Nova & Firdaus (2018) menyatakan bahwa, efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program, disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020), di antara definisi keefektifan adalah keadaan berpengaruh, hal berkesan, atau keberhasilan (tentang usaha, tindakan). Maka keefektifan pembelajaran dapat diartikan sebagai pengaruh, kesan, atau keberhasilan dari suatu proses pembelajaran yang dilaksanakan.

Peneliti lain, Rohmawati (2015) menyatakan bahwa keefektifan pembelajaran merupakan suatu ukuran keberhasilan dari proses interaksi dalam situasi edukatif

untuk mencapai tujuan pembelajaran. Tentu saja kegiatan pembelajaran yang efektif sangat dibutuhkan oleh peserta didik untuk membantu mengembangkan daya pikir anak sesuai tingkat pemahaman dan usianya. Sudjana (1990) dalam bukunya, efektivitas dapat diartikan sebagai tindakan keberhasilan siswa untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat membawa hasil belajar secara maksimal. Keefektifan proses pembelajaran berkenaan dengan jalan, upaya teknik dan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan secara optimal, tepat dan cepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa efektivitas proses belajar mengajar adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai melalui proses pembelajaran di kelas. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang hendak dicapai.

### **2.2.1 Ciri-ciri Keefektifan**

Keberhasilan suatu pembelajaran dapat dilihat dari proses belajar mengajar di kelas. Menurut Harry Firman (1987), keefektifan program pembelajaran ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Berhasil menghantarkan siswa mencapai tujuan-tujuan instruksional yang telah ditetapkan
2. Memberikan pengalaman belajar yang atraktif, melibatkan siswa secara aktif sehingga menunjang pencapaian tujuan instruksional.
3. Memiliki sarana-sarana yang menunjang proses belajar mengajar

### **2.2.2 Dimensi Keefektifan Proses Belajar Mengajar**

Kegiatan pembelajaran peserta didik yang efektif dapat membantu mengembangkan cara berfikir anak. Menurut Mulyasa (2009) kriteria keefektifan harus mencerminkan keseluruhan indikator input, proses, dan output. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. *Input*, indikator *input* dapat diamati melalui perlengkapan dalam proses pembelajaran. Perlengkapan dalam proses pembelajaran adalah berupa perangkat pembelajaran dan instrumen pembelajaran. Perangkat pembelajaran berupa Silabus, RPP, dan buku ajar.
2. *Process*, indikator *process* dapat diamati melalui aktivitas siswa dan aktivitas guru selama pembelajaran.

3. *Output*, indikator *output* berupa ketercapaian KKM dari hasil tes kemampuan pemecahan masalah matematis setelah proses pembelajaran.

Slavin (2009) menyatakan bahwa keefektifan pembelajaran terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Mutu pengajaran  
Penyajian informasi atau kemampuan membantu siswa dengan mudah mempelajari bahan. Mutu dari pengajaran sebagian besar adalah produk mutu kurikulum dan penyajian pelajaran itu sendiri.
2. Tingkat pengajaran yang tepat  
Guru memastikan bahwa siswa sudah siap mempelajari suatu pelajaran baru. Dengan kata lain, tingkat pengajaran tersebut sudah tepat apabila suatu pelajaran tidak terlalu sulit maupun tidak terlalu mudah bagi siswa.
3. Insentif  
Guru memastikan bahwa siswa termotivasi untuk mengerjakan tugas-tugas pengajaran dan untuk mempelajari bahan yang sedang disajikan.
4. Waktu  
Siswa diberi cukup banyak waktu untuk mempelajari bahan yang sedang diajarkan.

### **2.3 Budaya Organisasi**

Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu Antropologi; dengan tokohnya killman, diartikan sebagai filsafah, ideologi, nilai – nilai, anggapan, keyakinan harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat (Darojat, 2015). Selanjutnya, Deal & Kennedy (2012) menyatakan, budaya adalah pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus. Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tamuzdanah, mengolah, memelihara ladang (Poespowardojo, 2015). *The American Herriage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari satu kelompok manusia.

Robbins & Timoty (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan oganisasi lainnya. Luthans (2006) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan

kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari. Davis (1989) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya, inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Wibowo (2013) menyatakan bahwa : “budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu”.

Penelitian yang dilakukan oleh Victoria dkk., (2021) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap mutu layanan di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap mutu layanan. Hal itu berarti bahwa peningkatan budaya dalam organisasi memberi dampak peningkatan mutu layanan di sekolah. . Peningkatan mutu layanan antara lain dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Zubaidah (2015) mengungkapkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu Pendidikan. Hasil pengujian besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap mutu pendidikan termasuk kategori korelasi sedang. Hal ini berarti budaya sekolah berpengaruh terhadap mutu Pendidikan.

Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa: ”budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”. Pengertian budaya organisasi berdasarkan Robbins (2006) adalah ”sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”. Adapun pernyataan Mangkunegara (2013) “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal”. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu penerapan kebiasaan yang baik seperti adanya kerjasama antar anggota organisasi supaya tujuan yang ingin dicapai tercapai secara efektif dan efisien. Sekolah harus mampu menerapkan budaya organisasi yang maksimal agar dapat mencapai mutu layanan akademik yang baik di lingkungan sekolah.

### **2.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi**

Berbagai upaya dilakukan untuk dapat mengenal dan memahami nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempelajari karakteristik budaya. Karakteristik budaya dapat memberikan gambaran mengenai organisasi yang bersangkutan secara menyeluruh. Melalui pengenalan akan karakteristik budaya organisasi dapat menuntun kepada pengenalan nilai-nilai suatu organisasi. Baik nilai-nilai yang diterima dan dilakukan sebagai asumsi bersama maupun nilai-nilai yang belum dilakukan sepenuhnya oleh anggota organisasi tersebut. Edison dkk., (2016) menyatakan, untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
4. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### **2.3.2 Dimensi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi di setiap organisasi berbeda-beda. Robbins (2006) menyatakan, ada 10 indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individual, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu,
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko
3. Arah, sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen, tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol, jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan, tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih.
9. Toleransi terhadap konflik, tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diukur melalui indikator inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, kontrol, identitas, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi (Wardani dkk, 2018).

## **2.4 Motivasi Berprestasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2023), motivasi terdiri dari dua kata, yaitu motif dan aksi. Motif sendiri memiliki arti sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran atau pendapat; sesuatu yang jadi pokok. Sedangkan aksi memiliki

arti gerakan; perkumpulan politik; tindakan; sikap (gerak-gerik, tingkah laku) yang dibuat-buat.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang. Mullins (2010) menyatakan bahwa: *“Motivation is the creation of stimuli, incentives and working environments that enable people to perform to the best of their ability. The heart of motivation is to give people what they really want most from work. In return managers should expect more in the form of productivity, quality and service”*. Pengertian tersebut memiliki makna bahwa motivasi merupakan penciptaan rangsangan, insentif dan lingkungan kerja yang memungkinkan orang untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Inti dari motivasi adalah untuk memberikan orang apa yang paling mereka inginkan dari pekerjaan.

Sadirman (2005) mengemukakan juga bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Sedangkan Mahmud (2008) menyatakan, motivasi adalah faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mampu menyerahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat didefinisikan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dari pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Adanya motivasi yang timbul dalam diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin. Murray menyatakan bahwa :”achievement motivation (motivasi berprestasi) adalah daya penggerak untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada dirinya sendiri” (Purwanto, 2007).



Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Setiap orang memiliki hambatan yang berbeda-beda dalam mencapai kesuksesan, dan dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih (Wardani dkk, 2018).

McClelland dan Atkinson (dalam Djiwandono, 2008) berpendapat bahwa *“Achievement motivation should be characterized by high hopes of success rather than by fear of failure”* artinya motivasi berprestasi merupakan ciri seorang yang mempunyai harapan tinggi untuk mencapai keberhasilan daripada ketakutan kegagalan. Selanjutnya dinyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi. Artinya motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi seras mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi menyimpulkan kebutuhan oleh prestasi sebagai keinginan:

“Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ideide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan se-independen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil. “McClelland (2004) menyatakan, karakteristik seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi (*high achievers*) mempunyai tiga ciri umum yaitu: (1) Preferensi, untuk mengerjakan tugas - tugas dengan derajat kesulitan (2) Menyukai situasi - situasi dimana kinerja mereka timbul karena

upaya - upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran. Hasibuan (2005) menyatakan, kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena itu need for affiliation ini yang akan merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan: (a) kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan dia hidup dan bekerja (*sense of bilonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), (c) perasaan akan kebutuhan akan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

#### **2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologi yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Sebagai proses psikologis, “motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu intern dan ekstren” (Martianah, 2006). Untuk mengetahui lebih lanjut tentang penjelasan faktor intern dan ekstren tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

##### **a. Faktor Individu**

Individu sebagai pribadi mencakup sejumlah aspek yang saling berkaitan. Motivasi berprestasi sebagai salah satu aspek psikis, dalam prosesnya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti:

##### **1) Kemampuan**

Kemampuan adalah kekuatan penggerak untuk bertindak yang dicapai oleh manusia melalui belajar. Dalam proses motivasi, kemampuan tidak mempengaruhi secara langsung tetapi lebih mendasari fungsi dan proses motivasi. Individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi biasanya juga mempunyai kemampuan tinggi pula.

##### **2) Kebutuhan**

Kebutuhan adalah kekurangan, artinya ada sesuatu yang kurang dan oleh karena itu timbul kehendak untuk memenuhi atau mencukupinya. Kehendak itu sendiri adalah tenaga pendorong untuk berbuat sesuatu atau bertingkah laku. Ada

kebutuhan pada individu menimbulkan keadaan yang tak seimbang, rasa ketegangan yang dirasakan sebagai rasa tidak puas dan menuntut pemuasan.

### 3) Minat

Minat adalah suatu kecenderungan yang agak menetap dalam diri subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu. Seseorang yang berminat akan mendorong dirinya untuk memperhatikan orang lain, benda-benda, pekerjaan atau kegiatan tertentu. Minat juga menjadi penyebab dari suatu keaktifan dan hasil daripada keikutsertaannya dalam keaktifan tersebut.

### 4) Harapan/Keyakinan

Harapan merupakan kemungkinan yang dilihat untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu dari seseorang/individu yang didasarkan pengalaman yang telah lampau, harapan tersebut cenderung untuk mempengaruhi motif pada seseorang.

### b. Faktor Lingkungan (ekstren)

Faktor lingkungan yang dapat membangkitkan motivasi erprestasi :

1) Adanya norma standar yang harus dicapai lingkungan secara tegas menetapkan standar kesuksesan yang harus dicapai dalam setiap penyelesaian pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kemampuan tugasnya, Perbandingan dengan hasil yang pernah dicapai maupun perbandingan dengan orang lain. Keadaan ini akan mendorong seseorang untuk berbuat yang sebaik-baiknya.

2) Ada situasi kompetisi sebagai konsekuensi adanya standar keunggulan, timbullah situasi kompetisi. Namun perlu juga dipahami bahwa situasi kompetitif tersebut tidak secara otomatis dapat memacu motivasi seseorang manakala individu tersebut tidak beradaptasi didalamnya.

3) Jenis tugas dan situasi yang menantang. Jenis tugas dalam situasi menantang adalah tugas yang memungkinkan sukses dan gagalnya seseorang. Setiap individu terancam akan gagal apabila kurang berusaha.

### 2.3.2 Dimensi Motivasi Berprestasi

Seseorang yang dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. McClelland mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

1. Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.
2. Bertanggungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicita-citakan berhasil tercapai.
3. Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.
4. Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.
5. Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.
6. Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun pengukuran motivasi berprestasi diadaptasi dari karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi oleh McClelland yaitu (a) berorientasi pada tujuan, (b) menyukai pekerjaan yang menantang, (c) bertanggung jawab, (d) berani mengambil resiko, (e) kreatif dan inovatif serta (f) evaluatif.

### 2.5 Program Pembelajaran Individu (PPI)

Program Pembelajaran Individual (PPI) diadopsi dari istilah Individualized Educational Program (IEP). PPI pada dasarnya merupakan dokumen tertulis yang dikembangkan dalam suatu rencana pembelajaran bagi anak berkebutuhan khusus. Mercer dan Mercer (1989), dalam Rochyadi (2005), mengemukakan bahwa program individual menunjuk pada suatu program pengajaran dimana siswa bekerja dengan tugas-tugas dengan waktu yang cukup sesuai dengan kondisi dan motivasinya. Lynch (1994), juga mengemukakan bahwa PPI merupakan suatu

program belajar yang didasarkan pada gaya, kekuatan, dan kebutuhan-kebutuhan khusus anak dalam belajar.

Pendidikan inklusif merupakan sistem pemberian pendidikan bagi anak-anak yang memiliki keterbatasan tertentu dan anak-anak lain yang disatukan tanpa mempertimbangkan keterbatasan batasannya masing-masing (Garnida, 2015).

Pendidikan inklusif adalah pendidikan yang mengikutsertakan semua anak secara bersama-sama dalam iklim dan proses pembelajaran dengan pelayanan pendidikan yang sesuai dan sesuai dengan kebutuhan individu siswa tanpa membeda-bedakan anak dari latar belakang suku, kondisi sosial, ekonomi, politik, kemampuan kekeluargaan, bahasa, geograf (keterpencilan) tempat tinggal, jenis kelamin, agama, dan perbedaan kondisi jasmani maupun rohani (Ni'matuzahroh & Nurhamida, 2016)

PPI bertujuan mensinkronkan antara kebutuhan siswa, tugas, dan perkembangan belajar siswa dalam upaya mengembangkan potensi siswa secara optimal. Oleh karena itu desain PPI harus mempertimbangkan kebutuhan, perkembangan, dan minat siswa. Hal ini sesuai dengan Permendiknas No. 70 Pasal 8 yang menyebutkan bahwa pembelajaran pada pendidikan inklusif mempertimbangkan prinsip-prinsip pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik belajar peserta didik. Di dalam PPI dideskripsikan kompetensi yang dimiliki anak, tujuan pembelajaran, bagaimana mencapai tujuan itu, dan bagaimana menyatakan pencapaian tujuan tersebut. Dengan demikian PPI dikembangkan dengan mencocokkan kemampuan anak dengan kebutuhan anak (Sunardi, 2003).

Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam setting Inklusif Program Pembelajaran Individual (PPI) merupakan program pembelajaran yang dirancang untuk satu siswa, karena kondisinya yang tidak memungkinkan untuk mengikuti Program Pembelajaran secara klasikal/kolektif. PPI hendaknya dirancang dengan berdasarkan kepada kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Hal penting dalam PPI adalah sebelum merancang PPI, guru harus melakukan asesmen untuk mengetahui tingkat/kadar kemampuan/kebutuhan siswa saat ini. GPK di sekolah harus membuat Program Penanganan ABK, yang meliputi: (1) Observasi area perkembangan, (2) Buat tujuan/target sesuai area perkembangan, (3) Lakukan

strategi treatment (aktivitas), (4) Treatment dilakukan untuk mencapai tujuan program, (5) Lakukan secara realistis dan disesuaikan dengan kondisi terkini anak, (6) Cantumkan media yang dibutuhkan, (7) Perencanaan pendidikan berupa PPI, (8) Program mengacu pada area perkembangan anak, dan (9) Asesmen anak dilakukan oleh psikolog (Wardani dkk, 2018).

Studi terdahulu yang ditulis oleh Muzdalifah (2014), dengan judul Memahami Prinsip Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus diuraikan bahwa bentuk pembelajaran bagi siswa berkebutuhan khusus menganut prinsip-prinsip pembelajaran sebagaimana anak normal pada umumnya, tetapi guru yang mengajar di kelas inklusif juga perlu menerapkan prinsip-prinsip khusus sesuai dengan kebutuhan individu berkebutuhan khusus tersebut. Prinsip-prinsip umum tersebut mencakup; prinsip motivasi, prinsip latar/ konteks prinsip keterarahan, prinsip hubungan sosial, prinsip belajar sambil bekerja, prinsip individualisasi, prinsip menemukan, dan prinsip pemecahan masalah. Sementara prinsip khusus mengacu pada masing-masing kekhususan yang dialami siswa. Pada artikel tersebut, desain pelaksanaan penerapan prinsip-prinsip pembelajaran tersebut belum tertuang dengan jelas dalam satu perencanaan yang ditujukan untuk masing-masing siswa berkebutuhan khusus.

Oleh karena itu, kajian tentang Program Pembelajaran Individual diangkat sebagai jembatan untuk menuangkan perencanaan program pembelajaran yang tepat berdasarkan kebutuhan dan kemampuan masing-masing anak, yang di dalamnya juga diuraikan bentuk penyesuaian metode pembelajaran merujuk pada kekhususan siswa sehingga melalui kegiatan belajar mereka mampu mengejar ketertinggalannya dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

### **2.5.1 Komponen Program Pembelajaran Individual**

Secara garis besar Program Pembelajaran Individual memiliki 3 komponen utama, yaitu sebagai berikut (Delphie, 2006) :

#### **1) Tingkat kemampuan atau prestasi (*performance level*)**

Melalui informasi berkaitan dengan tingkat kemampuan atau prestasi, maka diharapkan para guru kelas dapat mengetahui secara pasti kebutuhan pembelajaran yang sesuai dengan siswa yang bersangkutan. Informasi

umumnya berkaitan dengan kemampuan-kemampuan akademik, pola perilaku khusus, keterampilan untuk menolong diri sendiri dalam kehidupan sehari-hari, bakat vokasional dan tingkat kemampuan berkomunikasi. Tingkat prestasi mengacu pada pernyataan yang bersifat tentang data spesifik tentang bidang studi yang dapat dipakai sebagai sasaran dalam pembelajaran dan lebih menekankan pada informasi aspek-aspek positif dari setiap peserta didik.

**2) Sasaran Program Tahunan (*annual goals*)**

Komponen ini merupakan kunci komponen pembelajaran karena dapat memperkirakan program jangka panjang selama kegiatan sekolah, dan dapat dipecah-pecah menjadi beberapa sasaran antara (*terminal goals*) yang dituangkan kedalam program semester.

**3) Sasaran jangka pendek (*Short Term Objective*)**

Sasaran jangka pendek ini bersifat “sasaran antara” yang diterapkan setiap semester dalam tahun yang berjalan. Sasaran ini seharusnya sudah dikonsepsikan oleh guru kelas sebelum penerapan program PPI, sehingga sebagai acuan dalam proses pembelajaran dan dikembangkan guna mencapai kemampuan-kemampuan yang lebih spesifik (dapat diamati dan dapat diukur). Kemampuan spesifik itu berorientasi pada kebutuhan siswa (*student oriented*) dan mengarah pada hal-hal positif. Kemampuan spesifik itu hendaknya dapat memenuhi kriteria-kriteria keberhasilan tertentu untuk suatu tugas yang disampaikan oleh peserta didik dalam upaya mencapai sasaran tahunan.

### **2.5.2 Dimensi Program Pembelajaran Individual (PPI)**

Pada setting formal di sekolah atau institusi pendidikan untuk individu berkebutuhan khusus, rancangan program disusun dalam bentuk pembelajaran yang spesifik. Dari data hasil asesmen secara menyeluruh, maka tim sekolah yang terdiri dari guru, orang tua, terapis dan psikolog, dapat menyusun PPI dengan langkah berikut (Ni'matuzahroh & Nurhamida, 2016) :

1. Mendeskripsikan kondisi siswa berdasarkan hasil asesmen selengkap mungkin mulai dari riwayat, gangguan siswa, kondisi internal berupa intelektual, kondisi perilaku, sosial, emosi, motoric kasar dan halus, kemampuan bahasa, kemampuan merawat diri, kondisi eksternal siswa.
2. Menentukan tujuan. Tujuan intervensi sangat ditentukan dari hasil asesmen yang menyeluruh, semakin mendetail, asesmen yang dilakukan, maka tujuan intervensi akan spesifik.
3. Menyusun program pendidikan yang sesuai kemampuan dan kebutuhan individu dalam program ini di uraikan metode yang digunakan, tujuan khusus, tujuan umum, lamanya program dilakukan, pelaksananya siapa, media yang digunakan, dan strategi atau tahap-tahap kegiatan.
4. Mengimplementasikan program pembelajaran individual, mereview dan memperbarui program sesuai hasil evaluasi

Ada beberapa langkah kegiatan pembelajaran menurut Mercer & Mercer dalam Tjuju Soendari (2016) :Penyajian (*Presentation*) yang terdiri dari pendahuluan dan demonstrasi, Praktek dengan pengawasan (*Controlled Practice*), dan Praktek Secara Mandiri (*Independen Practice*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran program pembelajaran individual dimasukkan kedalam empat kategori, yaitu mendeskripsikan kondisi peserta didik, menentukan tujuan, menyusun program pendidikan dan implementasi PPI.

## **2.6 Kerangka Pikir**

Sekolah memiliki komponen yang satu sama lain saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Komponen yang dimaksud adalah siswa, pendidik, tenaga kependidikan, kurikulum, program dan fasilitas pendidikan lainnya yang dapat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar, salah satunya keefektifan proses belajar mengajar. Tercapainya tujuan pembelajaran dalam proses belajar merupakan skala keberhasilan keefektifan belajar. Tentu saja kegiatan pembelajaran yang efektif sangat dibutuhkan oleh peserta didik untuk membantu mengembangkan daya pikir anak sesuai tingkat pemahaman dan usianya. Oleh karena itu, patut diduga bahwa keefektifan proses belajar mengajar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

### **2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keefektifan Proses Belajar Mengajar**

Pengaruh budaya organisasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar. Budaya organisasi di sekolah yang mengarah pada pembiasaan-pembiasaan akademik menekankan pada aspek karakter pendidik, siswa dan lingkungan yang bernuansa akademik. Budaya organisasi yang terdapat di sekolah inklusif akan memberikan semangat kepada guru dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai positif di dalam sekolah dapat menimbulkan semangat kerja guru, sehingga mengakibatkan performa guru pendamping khusus meningkat. Terbentuknya budaya sekolah/kebiasaan yang baik, akan mendorong pada inti kegiatan sekolah yaitu pembelajaran yang baik. Keefektifan proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah, yaitu proses pembelajaran yang tepat sasaran dengan



apa yang telah direncanakan dan ditetapkan, akan dipengaruhi oleh budaya sekolah yang berkembang di sekolah tersebut.

### **2.6.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Keefektifan Proses Belajar Mengajar**

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, dalam bekerja kinerjanya cenderung akan selalu meningkat dan berdampak pada proses pembelajaran di kelas. Jadi diduga motivasi berprestasi berpengaruh terhadap keefektifan proses belajar mengajar.

### **2.6.3 Pengaruh Program Pembelajaran Individu (PPI) terhadap Keefektifan Proses Belajar Mengajar**

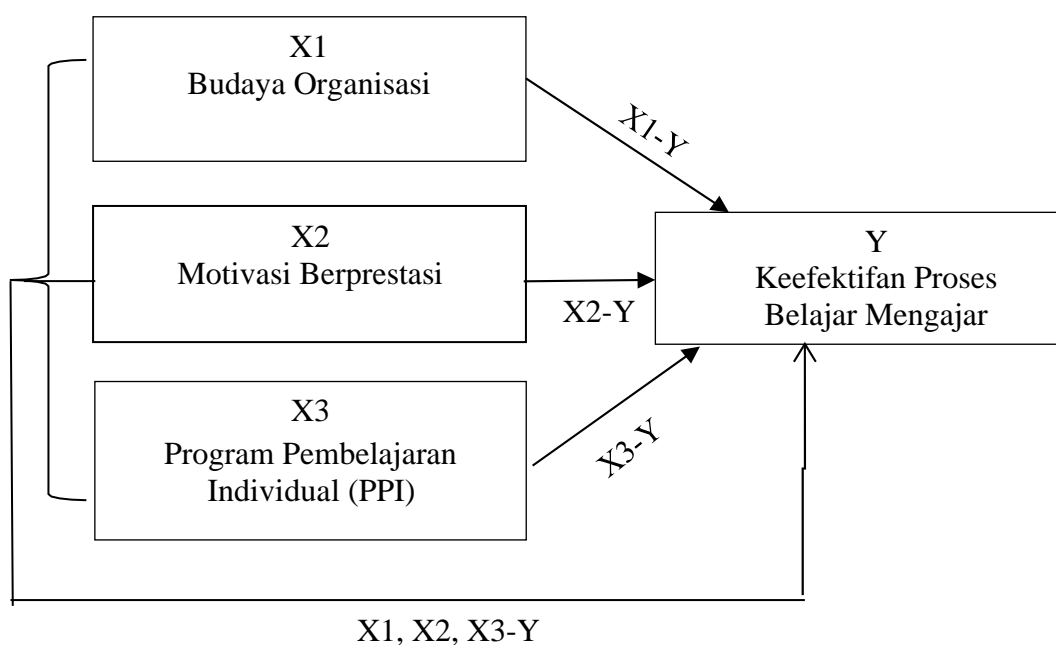
Pengaruh program pembelajaran individual terhadap keefektifan proses belajar mengajar. Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam setting Inklusif Program Pembelajaran Individual (PPI) merupakan program pembelajaran yang dirancang untuk satu siswa, karena kondisinya yang tidak memungkinkan untuk mengikuti Program Pembelajaran secara klasikal/kolektif. Layanan pendidikan pada anak berkebutuhan khusus lebih diarahkan kepada layanan yang bersifat individual, karena perbedaan antar individu pada mereka sangat beragam (heterogen). Perencanaan program pembelajaran yang tepat berdasarkan kebutuhan dan kemampuan masing-masing anak dapat menentukan guru pendamping khusus untuk menyesuaikan metode pembelajaran yang digunakan. Oleh karena itu, proses belajar mengajar dapat berjalan efektif apabila memiliki program pembelajaran individual yang dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki siswa.

### **2.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Program Pembelajaran Individu (PPI) terhadap Keefektifan Proses Belajar Mengajar**

Pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar. Ketiga variabel

bersama-sama mempengaruhi keefektifan proses belajar mengajar. Tersedianya program pembelajaran individual (PPI) yang menyesuaikan keterbutuhan siswa serta tumbuhnya budaya organisasi yang baik sekaligus menciptakan suasana kondusif sekolah. Hal ini dapat membangkitkan daya penggerak kegairahan kerja guru sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan yang sama pada muaranya akan mempengaruhi proses pembelajaran. Dengan demikian budaya sekolah yang kondusif, motivasi berprestasi guru yang tinggi dan program pembelajaran individual yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap keefektifan proses belajar mengajar.

Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Keterangan:

X1 – Y : Pengaruh X1 terhadap Y

X2 – Y : Pengaruh X2 terhadap Y

X3 – Y : Pengaruh X3 terhadap Y

X1 X2 X3 – Y : Pengaruh X1 X2 X3 secara bersama-sama terhadap Y

## **2.7 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoritis kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar.
2. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar.
3. Terdapat pengaruh program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi, motivasi berprestasi dan program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara dalam melakukan penelitian. Adapun pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah cara pandang peneliti dengan mengadopsi desain penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, kemudian analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 22.0. Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Arikunto, 2010).

Karakteristik desain pada penelitian kuantitatif meliputi fokus riset yang lebih terperinci, kaku, statis, dan prosesnya sesuai alur yang sudah disusun sejak awal dan tidak dapat diubah. Pendekatan kuantitatif memiliki karakteristik antara lain; dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian, menguji hipotesis atau teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional, yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan koefisien korelasi (Arikunto, 2012)

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Adapun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah SMP Inklusif yang ada di Bandarlampung.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada Semester Ganjil dan Genap 2023-2024 dalam empat bulan.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru pendamping khusus (GPK) SMP di Kota Bandar Lampung yang berjumlah 55 guru yang tersebar pada 4 kecamatan di Kota Bandar Lampung. Peneliti memilih tingkat SMP di Kota Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan penelitian pendahuluan yang tercantum pada bab sebelumnya telah dipaparkan, masih sedikit sekali penelitian yang mengkaji tentang keefektifan proses belajar mengajar di sekolah menengah pertama. Adapun rincian jumlah guru SMP disajikan pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Jumlah GPK SMP di Kota Bandar Lampung

No	Kecamatan	Sekolah	Jumlah GPK
1.	Way Halim	SMP Tunas Mekar Indonesia	5
2.	Kemiling	SMP N 14 Bandar Lampung	26
		SMP IT Baitul Jannah	5
		SMP Alam Al-Karim	5
3.	Sukarame	SMP Alam Lampung	9
4.	Langkapura	SMP DCC Global	5
Jumlah			55

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung 2023

### 3.3.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Istilah lain dari sampel jenuh ialah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil dan dibawah 100. Maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 55 jumlah guru pendamping khusus di SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas atau variabel independen menurut Purwanto & Sulistiyawati (2007) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus (GPK). Variabel bebas pada penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1), motivasi berprestasi (X2) dan program pembelajaran individual (PPI) (X3).

### **3.5 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual penelitian adalah penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan pendapat para pakar yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya. Definisi konseptual penelitian ini secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

#### **3.5.1 Definisi Konseptual Variabel Keefektifan Proses Belajar Mengajar (PBM) (Y)**

Guru Pendamping Khusus adalah guru yang memiliki kualifikasi /latar belakang Pendidikan Luar Biasa (PLB) yang bertugas menjembatani kesulitan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) dan guru kelas/mapel dalam proses pembelajaran serta melakukan tugas khusus yang tidak dilakukan oleh guru pada umumnya (Misfir, 2020). keefektifan proses belajar mengajar adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai melalui proses pembelajaran di kelas. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai semakin efektif pula kegiatan

tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga di artikan sebagai tingkat keberhasilan yang hendak dicapai.

### **3.5.2 Defisisi Konseptual Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi adalah suatu penerapan kebiasaan yang baik seperti adanya kerjasama antar anggota organisasi supaya tujuan yang ingin dicapai tercapai secara efektif dan efisien.

### **3.5.3 Definisi Konseptual Variabel Motivasi Berprestasi (X2)**

Motivasi merupakan penciptaan rangsangan, insentif dan lingkungan kerja yang memungkinkan orang untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya.

### **3.5.4 Definisi Konseptual Variabel Program Pembelajaran Individual (PPI) (X3)**

Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam setting Inklusif Program Pembelajaran Individual (PPI) merupakan program pembelajaran yang dirancang untuk satu siswa, karena kondisinya yang tidak memungkinkan untuk mengikuti Program Pembelajaran secara klasikal/kolektif. PPI bertujuan mensinkronkan antara kebutuhan siswa, tugas, dan perkembangan belajar siswa dalam upaya mengembangkan potensi siswa secara optimal.

## **3.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional pada penelitian ini adalah penjelasan secara aplikatif perihal hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian, secara detail definisi operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel Keefektifan Proses Belajar Mengajar (PBM)

Keefektifan proses belajar mengajar adalah skor total yang diperoleh dari kuisisioner Keefektifan proses belajar mengajar yang meliputi tiga dimensi yaitu, (1) *Input*, (2) *Process*, dan (3) *Output*.

Tabel 3.2 Dimensi Keefektifan Proses Belajar Mengajar (PBM)

<i>Dimensi</i>	Indikator	Sub-Indikator
<i>Input</i>	Kelengkapan perangkat pembelajaran	a. Program penanganan ABK b. Perangkat pembelajaran c. Sarana yang menunjang
<i>Process</i>	Aktivitas guru dan siswa dalam proses pembelajaran	a. Kesiapan belajar siswa b. Interaksi antara guru dan siswa c. Pengorganisasian kelas d. Strategi/metode mengajar guru e. Penyelesaian pembelajaran tepat waktu
<i>Output</i>	Ketercapaian siswa	a. Asesmen siswa b. Penyelesaian tugas

Sumber : (Mulyasa, 2009)

### 3.6.2 Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi

Salah satu variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah skor total yang diperoleh dari kuisisioner pengukuran budaya organisasi yang terdiri dari delapan dimensi yaitu, (1) Inisiatif individual, (2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) Arah, (4) Integrasi, (5) Kontrol, (6) Identitas, (7) Toleransi terhadap konflik dan (8) Pola-pola komunikasi (Robbins, 2006).



Tabel 3.3 Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Sub-Indikator
Inisiatif individual	Tingkat tanggung jawab yang dipunyai individu	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
Toleransi terhadap tindakan beresiko	Anjuran dalam tindakan yang beresiko	Siap mengambil resiko dalam pekerjaan yang dilakukan
Arahan	Perhatian terhadap detail setiap pekerjaan yang dilakukan	a. Merasa jika diberi arahan oleh atasan b. Merasa diberi rincian pekerjaan oleh atasan
Integrasi	Bekerja dengan cara yang terkoordinasi	Berkoordinasi dengan tim terkait pekerjaan
Kontrol	Pengawasan yang dilakukan	Manajemen memperhatikan dalam penyelesaian pekerjaan
Identitas	Identifikasi diri terhadap organisasi	Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur
Toleransi terhadap konflik	Mengemukakan konflik	Menyelesaikan masalah Bersama
Pola-pola komunikasi	Pembatasan komunikasi oleh hierarki kewenangan yang formal	Selalu berbagi informasi dengan tim

Sumber : Robbins (2006)

### 3.6.3 Definisi Operasional Variabel Motivasi Berprestasi

Salah satu variabel dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi. Menurut McClelland (dalam Anoraga & Suyati, 1995) ada tiga macam motif atau kebutuhan yang relevan dengan situasi kerja, yaitu *the need for achievement (nAch)*, *the need for power (nPow)*, dan *the need for affiliation (nAff)*. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *the need for achievement*.

Variabel ini diperoleh dari kuisioner pengukuran motivasi berprestasi. Adapun kuisioner pengukuran motivasi berprestasi dalam penelitian ini yang terdiri dari enam dimensi yaitu, (1) Berorientasi pada tujuan, (2) Pekerjaan yang menantang, (3) Bertanggung jawab, (4) Berani mengambil resiko, (5) Kreatif dan Inovatif, dan (6) Evaluatif (McClelland, 2004).

Tabel 3.4 Dimensi Motivasi Berprestasi

Dimensi	Indikator	Sub-Indikator
Berorientasi pada tujuan	Melakukan pekerjaan sesuai target/tujuan	a. Menetapkan tujuan b. Tidak menunda pekerjaan
Menyukai pekerjaan yang menantang	Memiliki semangat untuk melakukan kegiatan yang prestatif dan kompetitif	a. Tidak mudah putus asa b. Memecahkan masalah
Bertanggung jawab	Memiliki rasa tanggung jawab dalam dirinya sendiri dan pekerjaan yang dilakukan	Bertanggung jawab dengan tugas/pekerjaan
Berani mengambil resiko	Menentukan tindakan yang sesuai dengan kemampuan	a. Rasional terhadap tujuan b. Tidak takut gagal
Kreatif dan inovatif	Mampu mencari peluang untuk menunjukkan potensi yang dimiliki	Gigih/giat mencari cara untuk menyelesaikan tugas.
Evaluatif	Menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.	a. Bercermin pada kesalahan di masa lalu b. Menyiapkan Langkah perbaikan

Sumber : McClelland, 2004.

### 3.6.4 Definisi Operasional Variabel Program Pembelajaran Individu (PPI)

Salah satu variabel dalam penelitian ini adalah program pembelajaran individu (PPI). Program pembelajaran individu (PPI) adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner PPI yang terdiri dari empat dimensi yaitu, (1) Kondisi Peserta Didik, (2) Penentuan Tujuan, (4) Program Pendidikan, dan (4) Implementasi.

Tabel 3.5 Dimensi Program Pembelajaran Individu (PPI)

Dimensi	Indikator	Sub-Indikator
Kondisi peserta didik	Mendeskripsikan kondisi peserta didik	a. Asesmen kondisi peserta didik b. Kemampuan intelektual
Penentuan tujuan	Menentukan tujuan	a. Hasil asesmen yang menyeluruh b. Hasil asesmen yang mendetail
Program Pendidikan	Menyusun program Pendidikan	a. Metode yang dilakukan b. Pelaksanaan program Pendidikan
Implementasi	Mengimplementasikan PPI di kelas	a. Mereview program implementasi b. Memperbaharui program sesuai hasil evaluasi

Sumber : Ni'matuzahroh & Nurhamida (2016)

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Arikunto, 2010). Pengumpulan data penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat angka-angka statistik yang dapat di kuantifikasi. Data tersebut berbentuk variabel-variabel dan operasionalisasinya dengan skala ukuran tertentu misalnya skala nominal, ordinal, interval dan ratio (Arikunto, 2010).

Pengumpulan data atau menjaring data dari penelitian ini, peneliti menggunakan angket. Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010). Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan dalam item-item pernyataan. Adapun angket dibagi dalam 4 dimensi, yaitu budaya organisasi, motivasi berprestasi, program pembelajaran individual dan keefektifan proses belajar mengajar.

Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari angket, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2013), menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jika menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel x dan variabel y. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan kemudian mengukur variabel bebas dan tentang variabel variabel dalam penelitian. Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah favourable. Bobot nilai dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.6 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

<b>Pernyataan</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Kurang setuju	2	4
Sangat kurang setuju	1	5

Sumber: (Pranatawijaya dkk., 2019)

### 3.8 Uji Instrumen

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel (Arikunto, 2010). Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk mengetahui dan mengukur instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, karena validitas dan reliabilitas menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Umar (2010), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Validitas dalam penelitian ini dilakukan rational judgment untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam kuisisioner telah menggambarkan indikator yang dimaksud dalam penelitian. Instrumen yang di uji validitas dapat memperoleh data yang valid.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument digunakan uji validitas butir (Suharsimi, 2010). Jika butir-butir instrument yang digunakan sudah benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, maka dapat dikatakan instrument tersebut valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah rumus Product Moment dari Pearson yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Nilai koefisien korelasi
- X : Skor butir
- Y : Skor total
- N : Jumlah responden
- $\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat nilai X
- $\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat nilai Y

Kesesuaian nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel *r* kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Validitas soal ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dan  $r_{tabel}$ . Instrumen tes dikatakan valid apabila memenuhi kriteria berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Hasil pengujian validitas instrument yang dilakukan bantuan software SPSS dengan kriteria instrument valid apabila sig. < 0,05, dan hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

#### 1.8.1.1 Uji Validitas Keefektifan Proses Belajar Mengajar (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner keefektifan proses belajar mengajar tertera pada Tabel 3.7

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Keefektifan Proses Belajar

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,000		Valid
2	0,008		Valid
3	0,010		Valid
4	0,692		Tidak Valid
5	0,000		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000		Valid
8	0,000		Valid
9	0,002		Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,001		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid
14	0,012		Valid
15	0,000		Valid
16	0,026		Valid
17	0,004		Valid
18	0,456		Tidak Valid
19	0,000		Valid
20	0,001		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa item nomor 4 dan 18 pada kuesioner keefektifan proses belajar mengajar dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada dua butir item yang tidak valid, dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Keefektifan Proses Belajar Mengajar

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,000		Valid
2	0,008		Valid
3	0,010		Valid
4	0,000		Valid
5	0,000		Valid
6	0,000		Valid
7	0,000		Valid
8	0,002		Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,001		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,012		Valid
14	0,000		Valid
15	0,026		Valid
16	0,004		Valid
17	0,000		Valid
18	0,001		Valid

Setelah menghapus dua butir item yang tidak valid. Langkah berikutnya adalah melakukan pengujian validitas ulang. Hasil dari pengujian validitas ulang, semua butir item kuesioner keefektifan proses belajar mengajar adalah valid. Sehingga, 18 butir item bisa dilakukan pengambilan data.

### 3.8.8.2 Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Pengujian validitas pada variabel ini menggunakan SPSS dengan tersedianya 18 butir item. Pengujian validitas ini untuk menguji kevalid-an dari setiap butir item yang dapat digunakan item-item yang valid. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner budaya organisasi tertera pada Tabel 3.9 berikut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,006		Valid
2	0,000		Valid
3	0,406		Tidak Valid
4	0,018		Valid
5	0,007		Valid
6	0,035		Valid
7	0,002		Valid
8	0,000		Valid
9	0,000		Valid
10	0,035	0,05	Valid
11	0,000		Valid
12	0,020		Valid
13	0,002		Valid
14	0,000		Valid
15	0,000		Valid
16	0,004		Valid
17	0,000		Valid
18	0,006		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.9 dapat diketahui bahwa item nomor 3 pada kuesioner budaya organisasi dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data, maka dilakukan validitas ulang.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Budaya Organisasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,006		Valid
2	0,000		Valid
3	0,018		Valid
4	0,007		Valid
5	0,035		Valid
6	0,002		Valid
7	0,000		Valid
8	0,000		Valid
9	0,035	0,05	Valid
10	0,000		Valid
11	0,020		Valid
12	0,002		Valid
13	0,000		Valid
14	0,000		Valid
15	0,004		Valid
16	0,000		Valid
17	0,006		Valid

Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner budaya organisasi adalah valid.

### 3.8.8.3 Motivasi Berprestasi

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner motivasi berprestasi tertera pada

Tabel 3.11

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Berprestasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,008		Valid
2	0,038		Valid
3	0,001		Valid
4	0,005		Valid
5	0,037		Valid
6	0,000		Valid
7	0,028		Valid
8	0,039		Valid
9	0,000		Valid
10	0,019	0,05	Valid
11	0,005		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid
14	0,007		Valid
15	0,182		Tidak Valid
16	0,005		Valid
17	0,001		Valid
18	0,999		Tidak Valid
19	0,000		Valid
20	0,011		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.11 dapat diketahui bahwa item nomor 15 dan 18 pada kuesioner budaya organisasi dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Karena ada dua butir item yang tidak valid, dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid.

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Motivasi Berprestasi

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,008		Valid
2	0,038		Valid
3	0,001		Valid
4	0,005		Valid
5	0,037		Valid
6	0,000		Valid
7	0,028		Valid
8	0,039		Valid
9	0,000		Valid
10	0,019	0,05	Valid
11	0,005		Valid
12	0,000		Valid
13	0,000		Valid
14	0,007		Valid
15	0,005		Valid
16	0,001		Valid
17	0,000		Valid
18	0,011		Valid



Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner motivasi berprestasi adalah valid.

### 3.8.8.4 Program Pembelajaran Individual (PPI)

Hasil pengujian validitas terhadap kuesioner PPI tertera pada Tabel 3.13

Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner PPI

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,005		Valid
2	0,000		Valid
3	0,636		Tidak Valid
4	0,007		Valid
5	0,000		Valid
6	0,003		Valid
7	0,017		Valid
8	0,004		Valid
9	0,000		Valid
10	0,028		Valid
11	0,018		Valid
12	0,000		Valid
13	0,497		Tidak Valid
14	0,000		Valid
15	0,003		Valid
16	0,000		Valid

Berdasarkan data pada Tabel 3.13 dapat diketahui bahwa item nomor 3 dan 13 pada kuesioner program pembelajaran individual (PPI) dinyatakan tidak valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Oleh karena ada dua butir item yang tidak valid, maka dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid.

Tabel 3.14 Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner PPI

Nomor	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	0,005		Valid
2	0,000		Valid
3	0,007		Valid
4	0,000		Valid
5	0,003		Valid
6	0,017		Valid
7	0,004		Valid
8	0,000		Valid
9	0,028		Valid
10	0,018		Valid
11	0,000		Valid
12	0,000		Valid
13	0,003		Valid
14	0,000		Valid

Setelah menghapus butir item yang tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang maka semua butir item kuesioner PPI adalah valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Umar (2010) menyatakan bahwa, reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan angket yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah tepat. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya atau reliable, maka beberapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan rumus *Cronbach Alpha*.

Rumusnya adalah :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r : Koefisien reliabilitas
- k : Jumlah butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians responden
- $\sigma_1^2$  : Varians skor total

Uji ini dilakukan menggunakan software SPSS versi 22.0 for Windows. Instrumen dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha  $\geq$  rtabel dengan taraf signifikansi 0,05.

Begitu pula sebaliknya, jika rhitung  $<$  rtabel maka instrumen soal tidak reliabel.

Kriteria derajat reliabilitas ( $r_{11}$ ) sebagai berikut (Fidiana, 2017):

0,80  $<$   $r_{11}$   $\leq$  1,00; derajat reliabilitas sangat tinggi

0,60  $<$   $r_{11}$   $\leq$  0,80; derajat reliabilitas tinggi

0,40  $<$   $r_{11}$   $\leq$  0,60; derajat reliabilitas sedang

0,20  $<$   $r_{11}$   $\leq$  0,40; derajat reliabilitas rendah

0,00  $<$   $r_{11}$   $\leq$  0,20; tidak reliabel.

Nilai  $r_{11}$  diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan software SPSS versi 22.0 for Windows dan  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel nilai kritik sebaran dengan jumlah sampel yang digunakan  $(n) = 30$ ,  $Dk = n-1 = 29$  dan taraf signifikansi = 5% ( $r_{tabel} = 0,361$ ). Oleh karena itu, instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0,361$ . Hasil pengujian reliabilitas adalah disajikan pada Tabel 3.11 :

Tabel 3.15 Hasil Uji Realibilitas Kuisisioner

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,850		Reliabel
2	Motivasi Berprestasi	0,852	0,361	Reliabel
3	PPI	0,849		Reliabel
4	Keefektifan PBM	0,908		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.11 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan berada pada kriteria derajat reliabilitas sangat tinggi. Selanjutnya instrumen penelitian yang dinyatakan valid dan reliabel, dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini.

### 3.9 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat untuk parametrik dan analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat analisis data pada penelitian ini meliputi uji outlier, uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, linieritas dan uji multikolinieritas.

#### 3.9.1 Uji Outlier

Uji outlier dilakukan untuk menghilangkan kumpulan data yang nilainya sangat berbeda jika dibandingkan dengan sekumpulan data dari suatu pengukuran. Apabila ditemukan outlier, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Dalam analisis multivariate, pengujian mahalanobis distance squared dapat dilakukan dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS. Sedangkan untuk univariate akan dikategorikan sebagai outlier dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam Z-score, yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi satu (Agustina & Kianto, 2012).

### 3.9.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel budaya organisasi (X1), motivasi berprestasi (X2), program pembelajaran individual (X3), dan keefektifan proses belajar mengajar (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak (Arikunto, 2010). Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *kolmogrov smirnov*. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis yang diuji sebagai berikut: H0: sampel berasal dari populasi berdistribusi normal H1: sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal Kriteria Uji: H0 diterima jika data berdistribusi normal dengan nilai Asymptotic Significance dari Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ .

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2010). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi  $\alpha > 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H1) ditolak, dan jika nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H1) diterima. Hipotesis yang diuji sebagai berikut: H0: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas H1: terjadi gejala heteroskedastisitas Kriteria pengujian H0 diterima jika Asimtotik Significance lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

### 3.9.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya (Astuti & Mustikawati, 2013). Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) diantara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinieritas adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria:

- a. Mempunyai angka Tolerance di atas ( $>$ ) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ( $<$  10, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan (H<sub>0</sub>) diterima.

### 3.9.5 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier (Astuti & Mustikawati, 2013). Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian. Kriteria uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat linearity pada tabel Anova, langkah-langkah uji linieritas sebagai berikut:

H<sub>0</sub> : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji: H0 diterima jika nilai sig. linearity pada tabel Anova > 0,05 dan H1 diterima jika nilai sig. linearity pada tabel Anova < 0,05.

### 3.10 Teknik Analisis Data

#### 3.10.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah (Arikunto, 2010):

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-t.

Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel

dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis uji parsial dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a. H<sub>0</sub> : variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H<sub>1</sub> : variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila Sig. < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas.

Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted R<sup>2</sup> dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien kuadrat korelasi

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar n%, sedangkan sisanya sebesar (100-n)% diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti dan Megawarni, 2012).

### 3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$\hat{Y}$	= Keefektifan Proses Belajar Mengajar
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Budaya Organisasi
$X_2$	= Motivasi Berprestasi
$X_3$	= Program Pembelajaran Individual (PPI)
e	= Disturbance error ( variabel pengganggu)

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan SPSS. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis. Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan menguji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-F.

Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi apakah Y berhubungan linier terhadap ketiga variabel X (Ghozali, 2012). Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y secara simultan (uji F)

- Ho : variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- H1 : variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y.

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- Membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Apabila Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak dan H1 diterima.



b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi.

Apabila Sig. < 0, 05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas. variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas.

Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted  $R^2$  dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien kuadrat korelasi

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar n%, sedangkan sisanya sebesar (100-n)% diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti dan Megawarni, 2012).

## V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang simpulan dari penelitian ini dilengkapi dengan saran yang ingin disampaikan oleh peneliti.

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 5.1.1 Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar di SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. Ketika variabel budaya organisasi meningkat, variabel keefektifan proses belajar mengajar guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi, semakin tinggi pula keefektifan proses belajar mengajar di sekolah.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap keefektifan proses belajar mengajar di SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. Ketika variabel motivasi berprestasi meningkat, variabel keefektifan proses belajar mengajar guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor motivasi berprestasi, semakin tinggi pula keefektifan proses belajar mengajar di sekolah.
- 5.2.3 Terdapat pengaruh positif program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar di SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. Ketika variabel program pembelajaran individual (PPI) meningkat, variabel keefektifan proses belajar mengajar guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor program pembelajaran individual (PPI), semakin tinggi pula keefektifan proses belajar mengajar di sekolah.
- 5.1.4 Terdapat pengaruh positif budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI) terhadap keefektifan proses belajar mengajar di SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. Ketika variabel budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI)

meningkat, variabel keefektifan proses belajar mengajar guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI), semakin tinggi pula keefektifan proses belajar mengajar di sekolah.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan program pembelajaran individual (PPI) yang sesuai dengan karakteristik sekolah. Maka implikasi penelitian ini yaitu :

### **5.2.1 Meningkatkan Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memberikan kontribusi yang positif terhadap keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. Budaya organisasi yang baik harus diciptakan oleh semua pihak. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan budaya organisasi di sekolah.

### **5.2.2 Meningkatkan Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang positif terhadap keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. Adanya motivasi dan adanya pengakuan atau penghargaan ini dapat berpengaruh dalam peningkatan efektifitas pembelajaran di kelas, Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru di sekolah.

### **5.2.3 Meningkatkan Program Pembelajaran Individual (PPI)**

Program pembelajaran individual (PPI) memberikan kontribusi yang positif terhadap keefektifan proses belajar mengajar guru pendamping khusus SMP Inklusi se-Kota Bandarlampung. PPI yang dirancang oleh guru pendamping khusus sangat berpengaruh terhadap efektifitas pembelajaran anak. Hal ini

mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan program pembelajaran individual (PPI).

### **5.3 Saran**

Beberapa saran yang diajukan dari hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **5.3.1 Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebaiknya memberikan Upaya-upaya yang dapat meningkatkan keefektifan proses pembelajaran dengan mengembangkan budaya organisasi yang positif meningkatkan motivasi berprestasi setiap guru dan pengembangan program pembelajaran individual (PPI). Beberapa Upaya yang dapat diterapkan adalah

- 5.3.1.1 Mencari nilai-nilai budaya organisasi yang paling tepat dan dapat diterapkan di dalam organisasi sekolah. Setelah itu guru diberikan pelatihan untuk dapat menerapkan budaya organisasi tersebut secara baik dan benar
- 5.3.1.2 Memperbanyak program ilmiah melalui seminar, diklat, dan pelatihan-pelatihan untuk guru dalam mengembangkan program pembelajaran individual (PPI).
- 5.3.1.3 Melakukan pengkajian untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan memberikan penghargaan-penghargaan, agar semangat guru bertambah dalam pengelolaan kelas.

#### **5.3.2 Guru**

Guru sebaiknya memperluas wawasan untuk meningkatkan efektifitas pembelajaran di kelas. Beberapa Upaya yang dapat diterapkan yaitu :

- 5.3.2.1 Mengikuti program Pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan program pembelajaran individual (PPI) yang telah dimiliki.
- 5.3.2.2 Membangun budaya organisasi yang positif dan kondusif.
- 5.3.2.3 Memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

5.3.2.4 Guru pendamping khusus (GPK) sebaiknya melakukan pendampingan ketika melaksanakan pembelajaran bersama siswa regular.

### **5.3.3 Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal :

- 5.3.3.1 Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas
- 5.3.3.2 Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian
- 5.3.3.3 Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan guru
- 5.3.3.4 Peneliti selanjutnya juga untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi keefektifan proses pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, L., Ridwan, Hariri, H., Rini, R., & Sowiyah. (2020). Principals Role in Inclusive Education: A Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review*, 3(12), 271-284.  
<https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V3-i12>
- Agustina, L., & Kianto, F. (2012). Pengaruh Informasi Laba Akuntansi terhadap Abnormal Return pada Perusahaan yang Tergabung dalam Indeks LQ45. *Jurnal Akuntansi*, 4(2), 135-152. <https://doi.org/10.28932/jam.v4i2.346>
- Amalia, R. (2022). *Implementasi Kebijakan Pendidikan Inklusif di SMP Negeri 14 Bandar Lampung*. Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Raden Intan: Lampung
- Amaliah, I., & Sudihartinih, E. (2019). Pengembangan Bahan Ajar Konsep Pecahan Berbantuan Multimedia untuk Meningkatkan Kemampuan Pemahaman Matematis Siswa di Sekolah Inklusif. *Jurnal Pendidikan*, 4(2). 6-10.
- Anoraga, P & Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Arianti, R., Sowiyah., Handoko., & Rini, R. (2022). Learning Of Children With Special Needs In Inclusive Schools. *JOSR: Journal of Social Research*, 2(1), 142-147. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.474>
- Arifin, Z. (2019). *Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arviansyah, M.R., & Shagena, A. (2022). Efektivitas dan Peran dari Guru dalam Kurikulum Merdeka Belajar. *LENTERA, Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 17(1), 40-50.
- Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*. 2(1): 101-121.

- Astuti, T., & Mustikawati, R. I. (2013). Pengaruh Persepsi Nasabah Tentang Tingkat Suku Bunga, Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Menabung Nasabah. Nominal. *Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 182-198. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i1.1655>
- Ayundawati, D (2017) *Pengaruh Strategi Pembelajaran dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Belajar*. Doctoral Thesis. Universitas Negeri Malang.
- Ayutiani, N., Friantary, H., & Martina, F. (2022). Efektivitas Pemanfaatan Media Blog Wordpress terhadap Peningkatan Keterampilan Menulis Teks Cerpen pada Siswa Kelas XI Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Kota Bengkulu. *Jurnal Pustaka Indonesia (JPI)*, 2(3), 105-112.
- Aziizah, D. R., Wirawan, W., & Thalib, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 1(2), 9-18.
- Balqis, A.A.A. (2022). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru*. Masters Thesis. Universitas Lampung.
- Budiman, A. (2016). Efektivitas Pembelajaran Agama Islam pada Peserta Didik Berkebutuhan Khusus. *Jurnal At-Ta'dib*, 11(1), 23-35.
- Clark, S.G. (2000). The IEP Process as a Tool For Collaboration. *Teaching Exceptional Children*, 33(2), 56-66.
- Darojat, A.T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Davis, F.D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Easy of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(5), 319-340.
- Deal, T. and Kennedy. (2012). *Corporate Culture*. Massachusetts: Andison Wesley Publishing.
- Delphie, B. (2006). *Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus dalam Setting Pendidikan Inklusif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Direktur Pembinaan Sekolah Luar Biasa. (2007). *Pendoman Penyelenggara Inklusif Pengadaan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Djiwandono, S.E.W. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo
- Dunn, W.N (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik : Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitria, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Trust Through The Teacher Performance in The Private Secondary School in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7): 82-86. Retrieved from [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)
- Freeman, R., Eber, L., Anderson, C., Irvin, L., Horner, R., Bounds, M., & Dunlap, G. (2006). Building Inclusive School Cultures Using School-Wide Positive Behavior Support: Designing Effective Individual Support Systems for Students With Significant Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 31(1), 4-17.
- Garnida, D. (2015). *Pengantar Pendidikan Inklusif*. Bandung : Refika Aditama
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2009). *EQ: Why It Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsbury.
- Hansen, J. H. (2012). Limits to Inclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 16(1), 89- 98.
- Firman, H. (1987). *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: ITB
- Hasibuan, M. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hildebrandt, S.A. & Eom, M. (2011) Teacher Professionalization: Motivational Factors and the Influence of Age. *Teaching and Teaching Education*, 27, 416-423. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.011>
- Hunt, P. F. (2021). Inclusive Education: The Case For Early Identification and Early Intervention in Assistive Technology. *Assistive Technology*, 33(1), 94-101.
- Husniati, Affandi, L.H., Saputra, H.H., & Makki, M. (2022). Kinerja Guru dalam Mengembangkan Kemampuan Literasi Numerasi Siswa Inklusif Di SD N Gugus I Kopang. *Journal of Elementary Education*, 5 (2), 438-445.
- Imroah, S. ., Zubaidah, S. ., & Murtiyoko, H. . (2022). Pengaruh Belajar Online terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa Kelas VIII Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) di SMP Klapanunggal Bogor. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 394–405.



- Kartika, A. (2020). *Pengaruh Program Pendidikan Individual (PPI) Komprehensif Terhadap Hasil Belajar Siswa Borderline Intellectual Functioning (Bif) dengan Keterampilan Mengajar Inklusi Sebagai Mediator*. Disertasi thesis, Universitas Airlangga.
- Khayat, Zaenal. (2021). Efektivitas Pembelajaran Daring di MTs Negeri 2 Purbalingga Tahun Pelajaran 2020/2021. *EDUTECH : Jurnal Inovasi Pendidikan Berbantuan Teknologi*, 1(1), 1-8.  
<https://doi.org/10.51878/edutech.v1i1.162>
- Lindsay, G. (2007). Educational Psychology and The Effectiveness Of Inclusive Education/Mainstreaming. *British Journal Of Educational Psychology*, 77(1), 1-24. <https://doi.org/10.1348/000709906X15688>
- Luthans, F. (2006). *Organization Behaviour*. Jakarta: Erlangga.
- Lynch, J. (1994). *Proyection for Children With Special Need Education in Asian Regio*. USA. The World Bank.
- Mahmud, A. (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa untuk Mengikuti Pendidikan Profesi. *Dinamika Pendidikan*, 3(1), 21-44. Doi: <https://doi.org/10.15294/dp.v3i1.431>
- Mangkunegara, A.A P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Marjono. (2007). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII SMPN 8 Purworejo*. Tesis. Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman.
- Martianah, S.M. (2006), *Motif Sosial Remaja Jawa dan Keturunan Cina Suatu Studi Perbandingan*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press
- McClelland, D. C. (2004). *Human Motivation*. CUP Archive.
- Misfir, I. (2020). *Makalah Pendidikan Inklusif “Guru Pembimbing Khusus”*. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat.
- Mullins, L. J. (2010). *Management & Organizational Behavior Ninth Edition*. England: Prentice Hall.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosdakarya
- Muzdalifah M. R. (2014). Memahami Prinsip Pembelajaran Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal elementary*, 2(1), 163-179.
- Ni'matuzahroh, & Nurhamida, Y. (2016). *Individu Berkebutuhan Khusus dan Pendidikan Inklusif*. Malang: UMM Press.

- Nova, S.P. & Firdaus, M. (2018). Efektivitas Komunikasi Aplikasi Telegram Sebagai Media Informasi Pegawai Pt.Pos Indonesia (Persero) Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 5(1), 1-11.
- Novianti, E. (2019). *Membangun Budaya Sekolah Inklusif dalam Perspektif Neurosains*. Prosiding Seminar Nasional.
- Permendiknas No. 70 tahun 2009 tentang Pendidikan Inklusif bagi Peserta Didik yang Memiliki Kelainan dan Memiliki Potensi Kecerdasan dan/atau Bakat Istimewa dalam kelembagaan. [ristekdikti.go.id](http://ristekdikti.go.id) diakses pada 25 September 2023
- Pertiwi, D.E. (2019). Rancangan Pengembangan Sekolah X Menjadi Sekolah Inklusif. *Journal of Special Education*, 5(1), 1-10.
- Pijl, S.J., & Frostad, P. (2010). Peer Acceptance and Self-Concept of Students With Disabilities in Regular Education. *European Journal of Education*, 25(1), 93-105. <https://doi.org/10.1080/08856250903450947>
- Poespowardojo, S. (2015). *Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 128-137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Purwanto, E. A., & Sulistiyawati, D. R. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Administrasi Publik, dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto. (2007). *Instrumen Penelitian Dan Pendidikan Pengembangan dan Pemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raiden, A., & King, A. (2021). Social value, organisational learning, and the sustainable development goals in the built environment. *Resources, Conservation and Recycling*, 172, 105663.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2008). *Organizational Behavior. 12th ed. Saduran Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rasyid. Jilid I dan II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rochyadi & Alimin. (2005). *Pengembangan Program Pembelajaran Individual Bagi Anak Tunagrahita*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Direktorat P2TK dan KPT.
- Rohmawati, A. (2015). Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 9(1), 15-32.

- Rozak, L.A., Sumarto., Nurdin D., dan Prihatin, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kewirausahaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Akademik di Kabupaten Ciamis. *JPP (Jurnal Penelitian Pendidikan)*, 21(2), 98-111. [https://doi.org/ 10.17509/jpp.v21i2.37241](https://doi.org/10.17509/jpp.v21i2.37241).
- Sadirman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Santrock, J.W. (2004). *Educational Psychology 2<sup>nd</sup> ed*. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sapon-Shevin, M. (1991). *Because We Can Change The World: an Practical Guide to Building Cooperative, Inclusive Classrom Communities*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sari, H.A. (2022). *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Efektivitas Pembelajaran Di SMK Negeri 2 Somba Opu Kabupaten Gowa*. Skripsi.
- Shevlin, M., & Banks, J. (2021). Inclusion at a Crossroads: Dismantling Ireland's System of Special Education. *Education Sciences*, 11(4), 1-11.
- Siahaan, A., Rafida, T., & Batubara, K. (2020). Influence of Madrasah Head Leadership, Motivation and Madrasah Culture on Teacher Performance in Madrasah Aliyah Model 2 Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 74-82. doi: <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1150>
- Slavin, R.E. (2009). *Educational Psychology. Sixth Edution*. Boston: Allyn and Bacon
- Simatupang, N.I., Sitohang, S.R.I., Situmorang, A.P., & Simatupang, I.M. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Pengajaran Online pada Masa Pandemi COVID-19 dengan Metode Survey Sederhana. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 13(2), 98-225. <https://doi.org/10.33541/jdp.v13i2>
- Solehah., Sowiyah., & Supriyadi. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Pendamping Khusus dengan Hasil Belajar Anak Lamban Belajar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(8), 1-13.
- Somprach, K., Prasertcharoensuk, T., & Ngang, T.W. (2015). The Impact of Organizational Culture on Teacher Learning. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 186, 1038-1044. DOI:[10.1016/j.sbspro.2015.04.020](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.020)
- Sowiyah. (2021). *Pendidikan Inklusif (Konsep dan Implementasi) (2nd ed.)*. Ngemplak. Indonesia: Graha Ilmu.
- Sowiyah., Hariri, H., Perdana, R., & Ramadhan Hedy Putra P. (2023). Quality Management of Inclusive Schools: A Case Study in a City in Lampung Province on the Indonesian Island of Sumatra. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(1), 198-20.

- Sowiyah, & Perdana, R. (2022). Implementation of Inclusive Education Programs in Lampung Province. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 6(3), 161-166. <https://doi.org/10.36348/jaep.2022.v06i03.004>
- Stainback, W., & Stainback, S. (1990). *Support Networks for Inclusive Schooling: Independent Integrated Education*, Baltimore: Brookes Publishing.
- Staub, D., & Peck, C. (1995). What Are The Outcomes for Non-Disabled Students. *Educational Leadership*, 52(4), 36-41.
- Subba, A.B. (2019). Supporting Students with Disability in Schools in Bhutan: Perspectives From School Principals. *Int. J. Incl. Educ.*, 23(1), 42–64, doi: 10.1080/13603116.2018.1514744..
- Sudjak, S. (2018). Problematika Pendidikan Inklusi di Sekolah. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 5(2), 185-201.
- Sudjana, N. (1990). *Teori-teori Belajar untuk Pengajaran*. Bandung: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiarti, H., & Megawarni, A. (2012). Konsistensi Koefisien Determinasi sebagai Ukuran Kesesuaian Model pada Regresi Robust the Consistency of Coefficient of Determination to Fitting Model Through Robust Regression. *Jurnal Matematika Sains dan Teknologi*, 13(2), 65-72.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi. (2003). *Kecenderungan Dalam Pendidikan Luar Biasa*. Jakarta: Depdikbud
- Suryosubroto, B. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Tarmansyah. (2007). *Inklusif: Pendidikan untuk Semua*. Jakarta: Depdiknas.
- Terzi, A.R. (2016). Teachers Perception of Organizational Culture and Trust Relation. *International Journal of organizational leadership* 5, 338-347.
- Tjuju, S. (2016). *Makalah Program Pembelajaran Individual*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia
- Turhusna, D & Solatun, S. (2020). Perbedaan Individu dalam Proses Pembelajaran. *As-Sabiqun : Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(1), 28-42. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/assabiqun>
- Umar, H. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- UNESCO. (2017). *A guide for Ensuring Inclusion and Equity in Education*. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Vaughn, S., Elbaum, B., & Boardman, A. G. (2001). The Social Functioning of Students with Learning Disabilities: Implications for Inclusion. *Exceptionality*, 9(1-2), 47-65.
- Victoria, J. R., Matin, M., Rochanah, R., & Kemal, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Mutu Layanan SMP Negeri di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. *Visipena*, 12(1), 1-16. <https://doi.org/10.46244/visipena.v12i1.1461>
- Vitello, S. J., & Mithaug, D. E. (2013). *Inclusive schooling: National and International Perspectives*. Abingdon, UK: Routledge.
- Wardah, E. Y. (2019). Peranan Guru Pembimbing Khusus Lulusan Non-Pendidikan Luar Biasa (PLB) terhadap Pelayanan Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Inklusif Kabupaten Lumajang. *JPI (Jurnal Pendidikan Inklusif)*, 2(2), 93–108. <https://doi.org/10.26740/inklusif.v2n2.p93-108>
- Wardani, E.S., Sowiyah., & Ambarita, A. (2018). *Kinerja Guru Pendamping Khusus SD Inklusif*. *Jurnal Manajemen Pendidikan FKIP Unila*. Universitas Lampung.
- Wibowo, Agus. (2013). *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wilyanita, N., Herlinda, S., & Wulandari, D.R. (2023). Efektifitas Peran Guru Pendamping (Shadow Teacher) Anak Hiperaktif dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1). 3617-3622.
- Yuwono, J. (2020). *Guru Pembimbing Khusus (Gpk) Di Sekolah Inklusif (Konsep Guru Pembimbing Khusus/Gpk; Sebuah Gagasan)*. Surakarta : Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Zubaidah, S. (2015). *Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan*. Seminar Nasional Pendidikan UNS & ISPI Jawa Tengah.