

Pengaruh Dukungan Sosial dan Empati Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)

Eko Harianto¹, Aufa Angga Wimaswara², Arifah Hilmi Fidihani³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Purworejo, Indonesia

¹ekoharianto@umpwr.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.58230/27454312.4041>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan empati terhadap motivasi kerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB). Profesi guru SLB memiliki tuntutan pedagogis dan emosional yang lebih kompleks dibandingkan guru sekolah reguler, sehingga faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja menjadi penting dalam menjaga motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SLB Muhammadiyah dengan teknik total sampling, sehingga diperoleh 28 responden. Pengumpulan data menggunakan skala Likert untuk mengukur dukungan sosial, empati, dan motivasi kerja. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26.0. Sebelum pengujian regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dukungan sosial dan empati berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($F(2,25) = 5,96$; $p = 0,008$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323. Artinya, 32,3% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,487$; $p = 0,017$), sedangkan empati tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($\beta = 0,136$; $p = 0,481$). Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor dominan dalam meningkatkan motivasi kerja guru SLB. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan sistem dukungan organisasi dalam meningkatkan motivasi dan keberlanjutan kinerja guru pendidikan khusus.

Kata kunci: Dukungan Sosial, Empati, Motivasi Kerja, Guru Sekolah Luar Biasa

Pendahuluan

Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) mengemban mandat strategis dalam membentuk karakter bangsa melalui pendidikan inklusif. Selain menjalankan fungsi pedagogis umum, guru SLB menghadapi tantangan kompleks yang menuntut keahlian khusus sesuai karakteristik hambatan peserta didik (Viratama & Basaria, 2024). Efektivitas peran ini bergantung pada kemampuan guru dalam mengadaptasi layanan pendidikan secara individual agar potensi anak berkebutuhan khusus dapat berkembang optimal (Calandri dkk., 2025).

Guru SLB memikul tanggung jawab ganda: mengelola instruksional inklusif sekaligus menavigasi hambatan emosional-sosial yang intens. Kompleksitas karakteristik siswa, keterbatasan fasilitas, dan tingginya beban administratif menciptakan tekanan kerja yang signifikan. Jika tidak dimitigasi dengan dukungan organisasi yang memadai, akumulasi tekanan ini secara langsung berisiko mendegradasi motivasi kerja dan memicu kejenuhan profesional (*burnout*) (Skaalvik & Skaalvik, 2020).

Motivasi kerja guru SLB merupakan konstruk psikologis dinamis yang menentukan intensitas dan persistensi guru dalam menghadapi kompleksitas pendidikan khusus. Berdasarkan *Self-Determination Theory* (SDT), motivasi ini beroperasi pada kontinum intrinsik

dan ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000). Bagi guru SLB, motivasi intrinsik yang bersumber dari kepuasan batin dan minat mendalam terhadap perkembangan anak berkebutuhan khusus menjadi krusial. Kekuatan internal ini berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) terhadap tekanan eksternal, memastikan dedikasi mengajar tetap terjaga meski dihadapkan pada tantangan instruksional yang berat (Hapsari & Mardiana, 2016).

Sebaliknya, motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor di luar individu, seperti gaji, bonus, promosi, pengakuan, atau tekanan sosial, yang berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan lain di luar aktivitas kerja itu sendiri (Sari dkk., 2025). Kedua bentuk motivasi ini tidak selalu berdiri sendiri, melainkan sering bekerja secara sinergis dan dapat berubah seiring waktu. Misalnya, motivasi ekstrinsik yang berawal dari pertimbangan stabilitas kerja dapat berkembang menjadi motivasi intrinsik ketika guru menemukan makna dan kepuasan dalam proses pembelajaran serta dampaknya bagi siswa.

Selain kewajiban mengajar sesuai Permendikbud No. 15 Tahun 2018, guru SLB juga harus menjalankan berbagai tugas tambahan seperti orientasi mobilitas, literasi Braille, pengajaran Bahasa Isyarat Indonesia (SIBI), serta pengembangan aspek diri, gerak, pribadi, dan sosial siswa (Nurjanah dkk., 2024). Beban kerja yang berat ini meningkatkan risiko stres lebih tinggi dibandingkan guru sekolah reguler, yang dapat berujung pada *burnout*, penurunan kinerja, dan melemahnya motivasi (Liu dkk., 2025; Nurjanah dkk., 2024). Data menunjukkan tingkat pergantian tenaga pengajar (*turnover*) di SLB mencapai 70%, jauh lebih tinggi dibandingkan sekolah umum yang hanya sekitar 10% (Nurjanah dkk., 2024). Hal ini menunjukkan adanya masalah serius terkait motivasi dan kesejahteraan guru SLB. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang dapat memperkuat motivasi kerja menjadi krusial untuk menjaga keberlangsungan dan kualitas tenaga pendidik di pendidikan khusus.

Dukungan sosial yang memadai cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan tanggung jawab keluarga. Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, finansial, atau bahkan praktis yang memungkinkan mereka untuk menjalankan peran ganda dengan lebih baik (Viratama & Basaria, 2024). Dukungan sosial yang dirasakan oleh guru dapat membuat mereka merasa dihargai, diterima, dan menjadi bagian dari komunitas profesional yang peduli, yang selanjutnya akan memupuk rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas dan organisasi. Dukungan organisasi di sini dapat diartikan sebagai bagian dari dukungan sosial yang bersumber dari institusi sekolah itu sendiri, termasuk kebijakan, fasilitas, dan sikap dari pimpinan.

Sejalan dengan temuan Saniya & Dewi (2022), terdapat korelasi positif signifikan antara dukungan sosial dengan tingkat *work engagement* pada guru SLB. Lingkungan kerja yang suportif secara efektif mentransformasi dukungan eksternal menjadi komitmen profesional. Penelitian Alon & Harel-Gadassi (2024) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja, dan rencana masa depan guru. Guru di kelas pendidikan khusus mengalami tingkat dukungan sosial dan pemberdayaan psikologis yang lebih rendah dibandingkan dengan guru di sekolah pendidikan khusus. Temuan ini menunjukkan pentingnya memberikan dukungan dan memperkuat rasa pemberdayaan psikologis guru pendidikan khusus.

Empati yaitu kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan menjadi salah satu sumber motivasi intrinsik yang kuat bagi guru SLB. Kemampuan untuk ikut merasakan pengalaman siswa berkebutuhan khusus, memahami frustrasi mereka, serta berbagi kebahagiaan atas setiap pencapaian memberikan makna mendalam bagi profesi guru. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa empati berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di sekolah luar biasa (Hapsari & Mardiana, 2016). Bahkan sejak masa prajabatan, empati calon

guru diperkirakan memengaruhi motivasi mengajar, keyakinan terhadap efektivitas pendidikan inklusif, serta sikap mereka terhadap praktik inklusif (Jiang dkk., 2025).

Guru yang memiliki empati tidak hanya lebih termotivasi, tetapi juga mampu membangun interaksi yang lebih baik dengan siswa, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi dan prestasi akademik peserta didik (Graziano dkk., 2024). Selain itu, empati kognitif terbukti berkorelasi negatif dengan *burnout* pada guru pendidikan khusus (Liu dkk., 2025), menegaskan peran protektifnya terhadap kesejahteraan psikologis.

Meskipun penelitian terdahulu telah membuktikan peran dukungan sosial dan empati terhadap kesejahteraan guru secara umum (Fu dkk., 2021; Wolgast & Keller-Schneider, 2023), masih terdapat celah penelitian yang signifikan. Pertama, secara variabel, belum banyak studi yang menguji bagaimana interaksi dinamis antara empati dan dukungan sosial secara spesifik mampu memitigasi risiko penurunan motivasi kerja pada guru SLB. Kedua, dari sisi subjek, penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada guru sekolah reguler; padahal, guru SLB menghadapi tekanan emosional dan beban kerja yang jauh lebih unik dan intensif. Ketiga, secara konteks, masih terbatas literasi yang mengintegrasikan variabel-variabel psikologis ini dalam ekosistem pendidikan luar biasa di Indonesia, di mana tantangan fasilitas dan beban administratif sering kali menjadi penghambat utama profesionalisme guru.

Berdasarkan dari penjelasan yang ada menunjukkan adanya bukti kuat mengenai peran dukungan sosial dan empati dalam memengaruhi motivasi kerja guru. Namun, hubungan spesifik antara kedua variabel tersebut serta implikasinya terhadap motivasi guru di SLB Muhammadiyah Kabupaten Purworejo—yang memiliki karakteristik institusional dan regional tersendiri—belum pernah dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya bertujuan mengisi kekosongan akademis yang ada, tetapi juga diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan dalam membangun ekosistem kerja yang berkelanjutan, meningkatkan retensi guru berkualitas, serta pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap mutu pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus.

Metode

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah mengukur variabel psikologis seperti dukungan sosial, empati, dan motivasi kerja menggunakan instrumen standar serta melakukan analisis statistik. Menurut Creswell & Creswell (2017), penelitian kuantitatif memberi kesempatan kepada peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif lewat pengukuran numerik dan analisis statistik.

Desain korelasional diterapkan untuk memahami sejauh mana dukungan sosial dan empati (variabel independen) mempengaruhi motivasi kerja guru (variabel dependen). Desain ini dianggap tepat karena penelitian tidak bertujuan untuk memanipulasi variabel, tetapi ingin menguji hubungan antarvariabel sebagaimana adanya dalam konteks yang alami (Johnson & Christensen, 2020).

Populasi dari penelitian ini adalah semua guru SLB Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, mengingat ukuran populasi yang relatif kecil sehingga setiap anggota populasi dapat diikuti sebagai responden (Etikan, 2016). Kriteria inklusi meliputi: guru yang aktif mengajar pada tahun ajaran 2025/2026, bersedia menjadi responden dengan menandatangani persetujuan, dan mengisi kuesioner dengan lengkap. Kriteria eksklusi adalah guru yang sedang dalam cuti panjang atau tidak aktif mengajar selama proses penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 28 responden sebagai sampel penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari tiga skala, yaitu skala dukungan sosial, skala empati, dan skala motivasi kerja. Ketiga skala menggunakan format skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden (Sugiyono, 2014). Setiap skala memiliki dua sifat, yaitu favorable (positif mendukung pernyataan) dan unfavorable (negatif tidak mendukung pernyataan). Validitas dan reliabilitas instrumen telah diuji sebelum pengumpulan data.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji linearitas, uji multikolinearitas (*Variance Inflation Factor/VIF*), dan uji heteroskedastisitas (*Glejser*). Keseluruhan proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26.0 for Windows.

Hasil

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilaksanakan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan yang diperlukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model penelitian memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Pengujian ini mencakup uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai statistik K-S sebesar 0,142 dengan signifikansi 0,152. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen membentuk pola hubungan yang linear. Hasil uji linearitas antara dukungan sosial dan motivasi kerja menunjukkan nilai F sebesar 1,23 dengan signifikansi 0,412 pada baris Deviation from Linearity. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga hubungan antara dukungan sosial dan motivasi kerja bersifat linear. Selain itu, hasil uji linearitas antara empati dan motivasi kerja menunjukkan nilai F sebesar 1,07 dengan signifikansi 0,467. Karena nilai signifikansi tersebut juga lebih besar dari 0,05, hubungan antara empati dan motivasi kerja dapat dinyatakan linear. Dengan demikian, kedua variabel independen memenuhi asumsi linearitas terhadap variabel dependen.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai VIF sebesar 1,284 dan nilai Tolerance sebesar 0,779. Variabel empati juga memiliki nilai VIF sebesar 1,284 dan nilai Tolerance sebesar 0,779. Karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen. Artinya, dukungan sosial dan empati tidak saling berkorelasi secara berlebihan, sehingga keduanya layak digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser dengan meregresikan nilai mutlak residual terhadap variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel dukungan sosial sebesar 0,381 dan untuk variabel empati sebesar 0,512. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi

tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi variabel independen. Berdasarkan hasil uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi. Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan karena model dinilai layak untuk digunakan dalam menguji pengaruh dukungan sosial dan empati terhadap motivasi kerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dukungan sosial dan empati terhadap motivasi kerja guru SLB. Hasil analisis model regresi disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Model Fit Regresi Linear Berganda

Model	R	R ²	AIC	BIC	RMSE	Overall Model Test			
						F	df1	df2	p
1	0.568	0.323	151	156	3.10	5.96	2	25	0.008

Catatan. $N = 28$; df = derajat kebebasan (pembilang; penyebut)

Berdasarkan Tabel 1, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,568 menunjukkan adanya hubungan sedang antara variabel independen (dukungan sosial dan empati) dengan motivasi kerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323 mengindikasikan bahwa 32,3% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh dukungan sosial dan empati secara simultan, sedangkan 67,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji F menunjukkan nilai $F(2,25) = 5,96$ dengan signifikansi $p = 0,008$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga dukungan sosial dan empati secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SLB Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo. Nilai RMSE sebesar 3,10 menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi model terhadap skor motivasi kerja adalah sekitar 3 poin.

Tabel 2. Koefisien Regresi Dukungan Sosial dan Empati Terhadap Motivasi Kerja

Prediktor	B	SE	t	p	β (Std.)
Intercept	14,027	8,404	1,669	0,108	-
Dukungan Sosial	0,260	0,101	2,559	0,017*	0,487
Empati	0,090	0,126	0,715	0,481	0,136

Catatan. B = koefisien tidak terstandar; SE = standar error; β = koefisien terstandar; * $p < 0,05$

Berdasarkan Tabel 2, variabel dukungan sosial memiliki koefisien regresi sebesar 0,260 dengan nilai $p = 0,017$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Setiap peningkatan satu satuan dukungan sosial akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,260 poin. Nilai beta terstandar sebesar 0,487 menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan prediktor yang paling dominan dalam model.

Sementara itu, empati memiliki koefisien regresi sebesar 0,090 dengan nilai $p = 0,481$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa empati tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dalam model regresi yang diuji. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini, yaitu

pengaruh positif signifikan dukungan sosial terhadap motivasi kerja, terdukung, sedangkan hipotesis kedua mengenai pengaruh signifikan empati terhadap motivasi kerja tidak terdukung.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dukungan sosial dan empati berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SLB. Namun, secara parsial hanya dukungan sosial yang terbukti berpengaruh signifikan, sedangkan empati tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model regresi. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks pendidikan khusus, faktor lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor personal dalam membentuk motivasi kerja guru.

Pengaruh positif dukungan sosial terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa keberadaan lingkungan yang suportif menjadi sumber energi psikologis yang penting bagi guru SLB. Profesi guru pendidikan khusus memiliki tuntutan emosional dan pedagogis yang tinggi, sehingga dukungan dari kepala sekolah, rekan sejawat, dan institusi menjadi penopang utama dalam mempertahankan semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fu dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan kerja guru pendidikan khusus. Dukungan sosial juga terbukti berhubungan dengan peningkatan psychological empowerment dan retensi guru (Alon & Harel-Gadassi, 2024). Dalam konteks SLB yang memiliki risiko *burnout* tinggi, dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya kerja yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan.

Liu dkk. (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan kepemimpinan yang responsif berperan signifikan dalam menekan burnout pada guru pendidikan khusus. Hal ini memperkuat interpretasi bahwa dukungan sosial tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga melindungi guru dari kelelahan emosional yang dapat menurunkan kinerja dan komitmen profesional. Selain itu, Wolgast & Keller-Schneider (2023) menemukan bahwa empati kognitif kepala sekolah meningkatkan persepsi dukungan sosial guru dan mengurangi strain kerja. Artinya, dukungan sosial yang diberikan secara empatik dari pimpinan memperkuat motivasi kerja melalui rasa dihargai dan dipahami.

Sebaliknya, empati dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini perlu dipahami secara kritis, mengingat secara teoritis empati dianggap sebagai konstruk penting dalam konteks pendidikan khusus. Setidaknya terdapat beberapa penjelasan mengapa empati tidak muncul sebagai prediktor langsung motivasi kerja dalam penelitian ini.

Pertama, pengaruh empati terhadap motivasi kerja kemungkinan bersifat tidak langsung atau dimediasi oleh variabel psikologis lain. Penelitian Jiang dkk. (2025) menunjukkan bahwa empati pada calon guru memengaruhi motivasi mengajar melalui peran mediasi teaching efficacy dan sikap terhadap pendidikan inklusif. Dengan demikian, empati dapat meningkatkan motivasi melalui variabel perantara, bukan secara langsung. Apabila variabel mediasi tersebut tidak diukur dalam penelitian ini, efek langsung empati terhadap motivasi kerja akan tampak tidak signifikan meski sebenarnya berperan dalam jalur yang lebih kompleks.

Kedua, empati yang tinggi tanpa disertai kemampuan regulasi emosi yang memadai justru dapat menjadi beban psikologis bagi guru SLB. Graziano dkk. (2024) menemukan bahwa dampak positif empati guru terhadap praktik pendidikan inklusif sangat bergantung pada emotional *self-efficacy*. Guru yang berempati tinggi tetapi lemah dalam regulasi emosi berisiko mengalami kelelahan emosional (*compassion fatigue*), yang pada gilirannya justru dapat melemahkan motivasi kerja. Dalam sampel penelitian ini, kemungkinan kondisi tersebut dialami sebagian responden sehingga efek bersih empati terhadap motivasi menjadi tidak signifikan.

Ketiga, empati lebih berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres daripada sebagai determinan langsung motivasi kerja. Liu dkk. (2025) menemukan bahwa empati kognitif berkorelasi negatif dengan burnout pada guru pendidikan khusus, namun tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa peran empati lebih terasa dalam mencegah degradasi motivasi daripada dalam mendorong peningkatan motivasi secara aktif. Dengan kata lain, empati bekerja sebagai penyangga (buffer) terhadap penurunan motivasi, bukan sebagai pendorong utama.

Keempat, keterbatasan ukuran sampel dalam penelitian ini ($N = 28$) dapat memengaruhi kekuatan statistik (statistical power) untuk mendeteksi efek yang kecil atau moderat. Koefisien regresi empati sebesar $\beta = 0,136$ menunjukkan arah positif yang konsisten dengan prediksi teoretis, namun dengan sampel kecil, efek yang sesungguhnya ada dalam populasi bisa saja tidak terdeteksi secara signifikan. Oleh karena itu, temuan ini tidak serta-merta berarti empati tidak relevan bagi guru SLB, melainkan mengisyaratkan perlunya penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan desain yang lebih komprehensif untuk mengungkap peran empati secara lebih akurat.

Dalam konteks SLB, hasil ini mengindikasikan bahwa struktur dukungan organisasi memiliki peran lebih besar dalam membentuk motivasi kerja dibandingkan karakteristik personal seperti empati. Dukungan sosial yang kuat dapat menciptakan rasa aman secara psikologis, meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi, serta memperkuat komitmen profesional guru. Sementara itu, empati tetap memiliki peran penting dalam kualitas interaksi dengan siswa dan kesejahteraan psikologis, meskipun tidak muncul sebagai prediktor signifikan dalam model statistik penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi sebesar 32,3% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja guru SLB. Literatur terbaru menunjukkan bahwa variabel seperti resiliensi, pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional, serta kesejahteraan kerja turut berkontribusi terhadap motivasi dan retensi guru pendidikan khusus (Alon & Harel-Gadassi, 2024; Liu dkk., 2025; Nurjanah dkk., 2024). Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi faktor individu dan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris terbaru bahwa dalam konteks pendidikan khusus, dukungan sosial merupakan faktor strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Empati tetap penting dalam praktik profesional, namun perannya lebih kompleks dan kemungkinan bersifat tidak langsung. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja guru SLB perlu difokuskan pada penguatan sistem dukungan organisasi, pengembangan kepemimpinan yang suportif, serta penciptaan iklim kerja yang kolaboratif dan aman secara psikologis.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial dan empati terhadap motivasi kerja guru SLB. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan dukungan sosial dan empati berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ($F(2,25) = 5,96$; $p = 0,008$; $R^2 = 0,323$). Namun, secara parsial hanya dukungan sosial yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,487$; $p = 0,017$), sedangkan empati tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($\beta = 0,136$; $p = 0,481$) dalam model penelitian ini.

Dukungan sosial menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja guru SLB. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima guru, baik dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, maka

semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Sebaliknya, empati tidak terbukti sebagai prediktor langsung motivasi kerja dalam konteks penelitian ini, meskipun secara teoritis tetap memiliki peran penting dalam praktik pendidikan khusus, khususnya melalui jalur mediasi yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi sebesar 32,3% menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SLB tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial dan empati, tetapi juga oleh faktor lain yang belum diteliti, seperti resiliensi, kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan psikologis. Dengan demikian, motivasi kerja guru pendidikan khusus merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal dan faktor organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya penguatan sistem dukungan organisasi di sekolah luar biasa, termasuk pengembangan kepemimpinan yang suportif dan empatis, peningkatan kolaborasi antarguru, serta penciptaan iklim kerja yang aman secara psikologis. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar, mengeksplorasi variabel mediasi seperti efikasi diri dan regulasi emosi, serta menguji model jalur (path analysis) untuk mengungkap mekanisme pengaruh empati terhadap motivasi kerja secara lebih komprehensif.

References

- Alhassan, A. M., Solheim, K., Mellemsether, B., & Hall Christensen, M. (2025). Teachers' Perspectives on Supporting Special Needs in Inclusive High Schools. *Educational Research*, 67(4), 407–424. <https://doi.org/10.1080/00131881.2025.2557641>
- Alon, R., & Harel-Gadassi, A. (2024). Retention of Teachers in Special Education Schools and Special Education Classes: The Importance of Social Support and Psychological Empowerment. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 24(4), 1014–1025. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12691>
- Calandri, E., Mastrokourou, S., Marchisio, C., Monchietto, A., & Graziano, F. (2025). Teacher Emotional Competence for Inclusive Education: A Systematic Review. *Behavioral Sciences*, 15(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/bs15030359>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th edition (international student edition)). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Ed.). (2004). *Handbook of Self-Determination Research* (Softcover edition). University of Rochester Press.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fu, W., Wang, C., Tang, W., Lu, S., & Wang, Y. (2021). Emotional Intelligence and Well-Being of Special Education Teachers in China: The Mediating Role of Work-Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.696561>
- Graziano, F., Mastrokourou, S., Monchietto, A., Marchisio, C., & Calandri, E. (2024). The Moderating Role of Emotional Self-Efficacy and Gender in Teacher Empathy and Inclusive Education. *Scientific Reports*, 14(1), 22587. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-70836-2>
- Hapsari, I. I., & Mardiana, M. (2016). Empati dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 48–56. <https://doi.org/10.21009/JPPP.051.07>
- Jiang, N., Li, H., Ju, S.-Y., Kong, L.-K., & Li, J. (2025). Pre-Service Teachers' Empathy and Attitudes Toward Inclusive Education—The Chain Mediating Role of Teaching Motivation

- and Inclusive Education Efficacy. *PLOS One*, 20(4), e0321066. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0321066>
- Johnson, R. B., & Christensen, L. B. (2020). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (Seventh edition). SAGE.
- Liu, L., Li, K., Yue, L., & Arshad, M. Z. (2025). Burnout and Leadership in Special Education: A Sustainable Approach Through the Lens of SDG 3 and SDG 4. *Acta Psychologica*, 259, 105421. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105421>
- Nurjanah, D. A., Putri, A. M., & Lutfianawati, D. (2024). Pengaruh Resiliensi dan Dukungan Sosial Terhadap Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa Bandar Lampung. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 12368–12383. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14367>
- Raharjaningtyas, N., & Masykur, A. M. (2013). Hubungan Antara Empati Dengan Komitmen Profesi Pada Guru SLB Negeri Semarang. *Jurnal Empati*, 2(4), 327–336. <https://doi.org/10.14710/empati.2013.7418>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saniya, A. M., & Dewi, E. K. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work Engagement Pada Guru Sekolah Luar Biasa di Kota Cilegon dan Serang. *Jurnal Empati*, 11(2), 91–96. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.34429>
- Sari, N., Sari, D. P., & Warsah, I. (2025). Peran Teori Motivasi Dalam Mendukung Pembelajaran PAI Bagi Siswa Berkebutuhan Khusus. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 3(1), 9–14. <https://doi.org/10.69693/ijmst.v3i1.351>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher Burnout: Relations Between Dimensions of Burnout, Perceived School Context, Job Satisfaction and Motivation For Teaching. A Longitudinal Study. *Teachers and Teaching*, 26(7–8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Viratama, D. N. S., & Basaria, D. (2024). Gambaran Bentuk Dukungan Sosial yang Diterima Guru yang Sekaligus Sebagai Orangtua dari Anak Berkebutuhan Khusus. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 12(03), 1–20. <https://doi.org/10.35450/jip.v13i02.675>
- Wolgast, A., & Keller-Schneider, M. (2023). Effects of Teacher Cooperation Types on Perceived Principal Cognitive Empathy, Social Support Among Teachers, and Strain. *Improving Schools*, 26(2–3), 116–136. <https://doi.org/10.1177/13654802251325394>

---Halaman ini sengaja dikosongkan---