



The Effect of the Implementation of the Independent Curriculum and the Work Environment on Work Motivation with Social Competence as a Moderating Variable in Special Needs School Teachers

Pengaruh Implementasi Kurikulum Merdeka Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kompetensi Sosial Sebagai Variabel Moderator Pada Guru SLB

Asep Setiawan^{1)*}, Kadeni¹⁾, Ajar Dirgantoro¹⁾

¹⁾Pendidikan Pascasarjana IPS Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung

*Correspondence: asep.23187120001@ubhi.ac.id

ABSTRACT

The main question addressed in this study is how the implementation of the Independent Curriculum and the work environment influence the work motivation of SLB teachers, and the extent to which social competence strengthens or weakens this relationship. This study aims to analyze the influence of the implementation of the Independent Curriculum and the work environment on teacher work motivation, with social competence as a moderating variable. The method used was quantitative with an explanatory research approach. The study sample consisted of 92 teachers from 12 SLBs in Tulungagung Regency, selected proportionally. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results showed that the implementation of the Independent Curriculum ($\beta = 0.846$; $p < 0.001$) and the work environment ($\beta = 0.846$; $p < 0.001$) had a positive and significant effect on work motivation. However, social competence, as a moderator variable, weakened this relationship ($\beta = -0.563$; $p < 0.001$), indicating that teachers with high levels of social competence tend to face emotional burden and role conflict that hinder motivation. This study suggests the need for psychosocial support and workload management to ensure that social competence does not become a burden, but rather a professional strength for teachers. These findings are expected to serve as a reference for formulating policies to continuously improve the quality of special education teachers.

Keywords: Independent Curriculum; Work Environment; Work Motivation; Social Competence; Special Needs School Teachers.

ABSTRAK

Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi Kurikulum Merdeka dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja guru SLB, serta sejauh mana kompetensi sosial memperkuat atau justru memperlemah hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi Kurikulum Merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 92 guru dari 12 SLB di Kabupaten Tulungagung, yang dipilih secara proporsional. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka ($\beta = 0,846$; $p < 0,001$) dan lingkungan kerja ($\beta = 0,846$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, kompetensi sosial sebagai variabel moderator justru memperlemah hubungan tersebut ($\beta = -0,563$; $p < 0,001$), menunjukkan bahwa guru dengan tingkat kompetensi sosial tinggi cenderung menghadapi beban emosional dan konflik peran yang menghambat motivasi. Penelitian ini menyarankan perlunya dukungan psikososial dan manajemen beban kerja agar kompetensi sosial tidak menjadi beban, melainkan kekuatan profesional guru. Temuan ini diharapkan menjadi acuan bagi perumusan kebijakan peningkatan kualitas guru pendidikan khusus secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kurikulum Merdeka; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kompetensi Sosial; Guru SLB.

Received: 15 July 2025; Revised: 20 July 2025; Accepted: 02 Agus 2025; Available Online: 13 Agus 2025

This is an open access article under the [CC - BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam menunjang kinerja guru, terutama di Sekolah Luar Biasa (SLB) yang menghadapi tantangan tidak hanya secara pedagogis, tetapi juga emosional dan sosial dalam menangani peserta didik berkebutuhan khusus. Dalam konteks ini, peningkatan motivasi kerja menjadi hal strategis untuk menjamin mutu pendidikan inklusif. Implementasi Kurikulum Merdeka membawa perubahan menuju pembelajaran yang lebih fleksibel, kontekstual, dan berpusat pada peserta didik. Kurikulum ini memberi otonomi bagi guru dalam merancang pembelajaran sesuai karakteristik siswa. Namun, penerapannya di SLB masih menghadapi berbagai kendala karena kompleksitas pembelajaran yang lebih tinggi dibandingkan sekolah umum.

Lingkungan kerja guru juga menjadi determinan penting dalam membentuk motivasi kerja. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung-baik secara fisik maupun psikososial-berkontribusi terhadap peningkatan semangat, keterlibatan, dan kinerja guru (Robbins & Judge, 2017; Johnson et al., 2020). Sayangnya, lingkungan kerja guru SLB di daerah, termasuk di Kabupaten Tulungagung, belum sepenuhnya ideal dan masih menghadapi keterbatasan fasilitas serta dukungan manajemen. Dalam wacana akademik terkini, terdapat pergeseran perhatian dari faktor-faktor struktural semata menuju aspek psikososial, seperti kompetensi sosial guru, yang mencakup kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Kompetensi ini berpotensi menjadi penopang atau justru beban tambahan, tergantung pada konteks dan dukungan yang tersedia. Namun, peran kompetensi sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kurikulum dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru masih jarang diteliti, khususnya dalam konteks SLB.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2022) lebih menitikberatkan pada kesiapan guru dalam menerapkan Kurikulum Merdeka di sekolah penggerak tanpa mengeksplorasi aspek motivasional secara mendalam. Sementara Tuerah et al. (2023) mengulas implementasi kurikulum secara makro tanpa fokus pada pendidikan luar biasa. Dengan demikian, posisi artikel ini berada dalam ruang kosong diskursus akademik, yang mencoba menghubungkan implementasi kurikulum, lingkungan kerja, dan kompetensi sosial sebagai determinan motivasi guru di SLB.

Berdasarkan latar belakang dan kajian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi Kurikulum Merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SLB, serta menguji peran kompetensi sosial sebagai variabel moderator. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model motivasi kerja guru, serta implikasi praktis bagi kebijakan penguatan pendidikan inklusif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan kausal antara implementasi Kurikulum Merdeka, lingkungan kerja, dan motivasi kerja guru, dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel secara statistik.

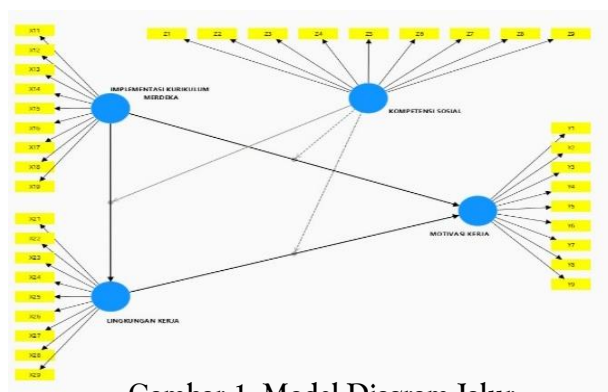
Lokasi penelitian dipilih di Kabupaten Tulungagung karena daerah ini memiliki keberagaman karakteristik Sekolah Luar Biasa (SLB), baik dari segi jenjang, fasilitas, maupun tingkat implementasi Kurikulum Merdeka. Selain itu, Tulungagung juga merupakan salah satu wilayah yang aktif mengembangkan pendidikan inklusif melalui berbagai program dukungan dari pemerintah daerah. Data dikumpulkan pada bulan Maret hingga Mei tahun 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh guru SLB di Kabupaten Tulungagung. Melalui teknik *proportionate stratified random sampling*, diperoleh 92 responden guru dari 12 SLB yang merepresentasikan berbagai kondisi dan latar belakang sekolah. Instrumen yang digunakan berupa angket berskala Likert lima poin, mencakup variabel implementasi Kurikulum Merdeka, lingkungan kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja. Seluruh item telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelum disebarakan secara daring dan luring.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Model PLS dipilih karena sesuai untuk jumlah

sampel kecil (<100–150), data non-normal, dan kompleksitas model yang melibatkan hubungan moderasi serta konstruk laten (Hair et al., 2019). Tahapan analisis meliputi uji *outer model* (validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas konstruk) dan *inner model* (uji *path coefficient*, R-square, dan interaksi moderasi). Prosedur analisis dilakukan secara bertahap, mulai dari evaluasi kelayakan indikator hingga pengujian hipotesis, termasuk pengaruh moderasi kompetensi sosial terhadap hubungan antar variabel bebas dan motivasi kerja guru.

Prosedur analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji *outer model* untuk memastikan kelayakan indikator dalam mengukur konstruk, kemudian dilanjutkan dengan uji *inner model* untuk menguji hipotesis penelitian, termasuk interaksi moderasi antara kompetensi sosial dan dua variabel bebas terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Model Diagram Jalur
Sumber: Data diolah dari PLS 4, 2025

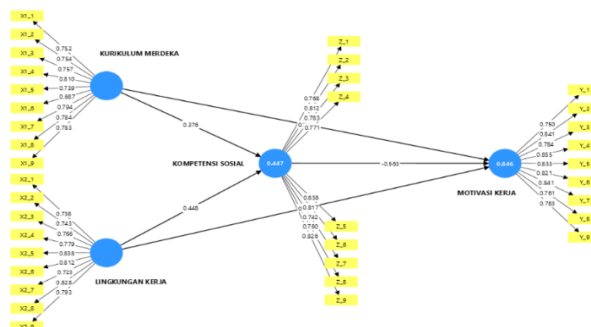
HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil analisis data kuantitatif yang diperoleh melalui pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* terhadap 92 guru SLB di Kabupaten Tulungagung. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh implementasi Kurikulum Merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, serta mengkaji peran kompetensi sosial sebagai variabel moderator. Seluruh hipotesis diuji melalui path analysis dan bootstrapping untuk memperoleh hasil yang valid dan reliabel.

Hasil

Hasil penelitian ini diperoleh dari analisis data kuantitatif menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* terhadap 92 guru SLB di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menguji pengaruh implementasi Kurikulum Merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator.

Evaluasi model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter jalur dan tingkat signifikansinya. Beberapa ukuran yang digunakan dalam evaluasi model struktural, hal ini dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2. Path Analysis
Sumber: Data diolah dari PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data model struktural yang ditampilkan pada Gambar 2. *Path Analysis* dalam diagram jalur, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masing-masing konstruk penelitian. Pertama, konstruk kurikulum merdeka memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi sosial dengan koefisien jalur sebesar 0,376. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi Kurikulum Merdeka, maka akan semakin tinggi pula kompetensi sosial yang dimiliki individu. Pengaruh ini bersifat moderat dan memberikan kontribusi yang berarti dalam membentuk kompetensi sosial.

Selanjutnya, konstruk Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kompetensi Sosial dengan koefisien jalur sebesar 0,448. Nilai ini lebih tinggi dibandingkan pengaruh Kurikulum Merdeka, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan lebih dominan dalam meningkatkan kompetensi sosial seseorang. Interaksi yang terjadi di tempat kerja tampaknya menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk keterampilan sosial.

Namun, hubungan antara Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja menunjukkan arah yang berbeda. Koefisien jalur sebesar -0,563 mengindikasikan adanya pengaruh negatif. Artinya, peningkatan kompetensi sosial justru diikuti oleh penurunan motivasi kerja. Meskipun hasil ini mungkin terlihat bertentangan dengan dugaan awal, hal ini dapat dijelaskan lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor-faktor moderasi seperti tekanan sosial, konflik peran, atau orientasi interpersonal yang terlalu tinggi sehingga mengalihkan fokus individu dari tujuan kerja ke relasi sosial semata.

Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,846. Ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja individu. Temuan ini menegaskan bahwa kenyamanan, dukungan, dan suasana kerja yang sehat merupakan determinan utama dalam membangun motivasi kerja yang tinggi. Setiap indikator dari konstruk juga menunjukkan nilai *loading factor* di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa semua indikator memiliki kontribusi signifikan dan valid dalam merepresentasikan konstruk masing-masing. Nilai *loading factor* di atas 0,70 merupakan batas minimal yang disarankan oleh Hair et al. (2019), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu mengukur konstruk secara akurat dan konsisten. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan konstruk yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi sosial. Di sisi lain, hubungan negatif antara kompetensi sosial dan motivasi kerja memerlukan kajian lebih mendalam untuk memahami dinamika psikososial yang mungkin terjadi dalam konteks organisasi atau pendidikan tempat penelitian dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel *Construct Reliability and Validity – Overview*, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan dalam kajian ilmiah. Pengujian reliabilitas menggunakan tiga indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability (rho_A)*, dan *Composite Reliability (rho_C)*, sementara validitas konvergen diuji menggunakan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *cronbach's alpha* untuk keempat konstruk—Kompetensi Sosial (0.927), kurikulum merdeka (0.910), lingkungan kerja (0.920), dan motivasi kerja (0.933) seluruhnya berada di atas angka 0.90. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), serta Hair et al. (2019), nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.90 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, yang berarti bahwa seluruh item dalam masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Selanjutnya, hasil pengujian *Composite Reliability*, baik *rho_A* maupun *rho_C*, juga menunjukkan nilai yang tinggi untuk keempat konstruk. Nilai *rho_A* berkisar antara 0.913 hingga 0.935, sedangkan nilai *rho_C* berkisar antara 0.926 hingga 0.944. Hair et al. (2019) menyatakan bahwa nilai *Composite Reliability* di atas 0.70 dianggap reliabel, dan nilai di atas 0.80 bahkan menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Oleh karena itu, keempat konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat kuat, baik berdasarkan pengukuran internal maupun pengukuran konstruk secara keseluruhan.

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE untuk masing-masing konstruk juga memenuhi kriteria minimum yang disarankan oleh Fornell dan Larcker (1981), yaitu sebesar ≥ 0.50 . Adapun nilai AVE dari masing-masing konstruk adalah sebagai berikut: Kompetensi Sosial (0.630), Kurikulum Merdeka (0.582), Lingkungan Kerja (0.610), dan Motivasi Kerja (0.654). Semua nilai tersebut di atas ambang batas minimal, yang mengindikasikan bahwa lebih dari 50% varians dari indikator-indikator konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut secara valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa semua konstruk yang diuji baik Kompetensi Sosial, Kurikulum Merdeka, Lingkungan Kerja, maupun Motivasi Kerja—memiliki tingkat reliabilitas dan validitas konvergen yang tinggi. Hal ini memberikan keyakinan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan psikometrik yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selain hubungan langsung antar variabel, penelitian ini juga menguji peran kompetensi sosial sebagai variabel moderator dalam hubungan antara implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SLB. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa kompetensi sosial secara signifikan memoderasi hubungan tersebut, namun dengan arah negatif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien $\beta = -0,563$ ($p < 0,001$) pada kedua jalur moderasi.

Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi sosial yang dimiliki guru, pengaruh positif dari implementasi Kurikulum Merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja justru mengalami penurunan. Fenomena ini menandakan bahwa dalam konteks tertentu, guru SLB dengan kompetensi sosial tinggi berpotensi menghadapi beban emosional dan tekanan interpersonal yang lebih besar, seperti tuntutan hubungan dengan peserta didik berkebutuhan khusus, ekspektasi kolega, dan konflik peran yang kompleks. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan regulasi emosi dan dukungan psikososial yang memadai.

Meskipun arah pengaruh moderasi negatif, peran kompetensi sosial tetap signifikan secara statistik dan berkontribusi penting dalam menjelaskan dinamika motivasi kerja guru di SLB. Oleh karena itu, model ini memberikan gambaran komprehensif bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara kebijakan kurikulum, lingkungan kerja, dan aspek psikososial personal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Implementasi Kurikulum Merdeka	0.910	0.926	0.582	Valid & Reliabel
Lingkungan Kerja	0.920	0.934	0.610	Valid & Reliabel
Kompetensi Sosial	0.927	0.941	0.630	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja	0.933	0.944	0.654	Valid & Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Kriteria:

- a. Cronbach's Alpha/Composite Reliability > 0.7 (reliabel).
- b. AVE > 0.5 (valid).

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar indikator dalam model. Berdasarkan nilai VIF, seluruh indikator memiliki nilai di bawah 5, yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut, hal ini dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas (Uji Vif)

Variabel	Indikator	VIF	Keterangan
Implementasi Kurikulum Merdeka (X1)	X1_1	2.079	Valid
	X1_2	2.042	Valid
	X1_3	1.963	Valid
	X1_4	2.484	Valid
	X1_5	1.971	Valid
	X1_6	1.722	Valid
	X1_7	2.248	Valid
	X1_8	2.287	Valid
	X1_9	2.254	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	2.025	Valid
	X2_2	2.057	Valid
	X2_3	2.054	Valid
	X2_4	2.250	Valid
	X2_5	2.785	Valid

Variabel	Indikator	VIF	Keterangan
	X2_6	2.468	Valid
	X2_7	1.919	Valid
	X2_8	2.677	Valid
	X2_9	2.415	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y_1	2.254	Valid
	Y_2	2.777	Valid
	Y_3	2.447	Valid
	Y_4	3.342	Valid
	Y_5	2.762	Valid
	Y_6	2.688	Valid
	Y_7	2.850	Valid
	Y_8	2.151	Valid
Kompetensi Sosial (Z)	Y_9	2.357	Valid
	Z_1	2.304	Valid
	Z_2	2.777	Valid
	Z_3	2.315	Valid
	Z_4	2.229	Valid
	Z_5	2.691	Valid
	Z_6	2.710	Valid
	Z_7	2.091	Valid
	Z_8	2.202	Valid
Z_9	2.673	Valid	

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan *P-Values* dengan menggunakan *SmartPLS* untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel dalam model penelitian, baik secara langsung maupun melalui variabel moderator. Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* dan *bootstrapping*, diperoleh bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Ini berarti semua jalur kausal antar variabel diterima secara statistik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis Alternatif (H _a)	Hipotesis Nol (H ₀)	β (Beta)	t-statistic	p-value	Keterangan
1	H _{a1} : IKM → Kompetensi Sosial (+)	H ₀₁ : Tidak ada pengaruh IKM terhadap Kompetensi Sosial	0.376	6.248	0.000	H _{a1} diterima, H ₀₁ ditolak (signifikan)
2	H _{a2} : Lingkungan Kerja → Kompetensi Sosial (+)	H ₀₂ : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Sosial	0.448	6.370	0.000	H _{a2} diterima, H ₀₂ ditolak (signifikan)
3	H _{a3} : IKM → Motivasi Kerja (+)	H ₀₃ : Tidak ada pengaruh IKM terhadap Motivasi Kerja	0.846	12.594	0.000	H _{a3} diterima, H ₀₃ ditolak (signifikan)
4	H _{a4} : Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja (+)	H ₀₄ : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	0.846	13.462	0.000	H _{a4} diterima, H ₀₄ ditolak (signifikan)
5	H _{a5} : IKM + Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja (+)	H ₀₅ : Tidak ada pengaruh simultan IKM dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	R ² = 0.784	-	<0.001	H _{a5} diterima, H ₀₅ ditolak (signifikan)
6	H _{a6} : Kompetensi Sosial memoderasi IKM → Motivasi Kerja (-)	H ₀₆ : Tidak ada moderasi Kompetensi Sosial terhadap hubungan IKM dan Motivasi Kerja	-0.563	5.733	<0.001	H _{a6} diterima, H ₀₆ ditolak (moderasi)

						negatif signifikan)
7	H _a 7: Kompetensi Sosial memoderasi Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja (-)	H ₀ 7: Tidak ada moderasi Kompetensi Sosial terhadap hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	-0.563	6.012	<0.001	H _a 7 diterima, H ₀ 7 ditolak (moderasi negatif signifikan)
8	H _a 8: IKM + Lingkungan Kerja + Kompetensi Sosial → Motivasi Kerja (+)	H ₀ 8: Tidak ada pengaruh simultan ketiga variabel terhadap Motivasi Kerja	R ² = 0.784	-	0.000	H _a 8 diterima, H ₀ 8 ditolak (signifikan)

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa ada satu hipotesis yang ditolak dan enam hipotesis diterima, sebagai berikut: (1) Ha1: Ada pengaruh implementasi kurikulum merdeka terhadap kompetensi sosial guru SLB Kabupaten Tulungagung, Ho1: Tidak ada pengaruh antara IKM terhadap Kompetensi Sosial. → Ho1 ditolak hasil menunjukkan bahwa IKM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sosial guru ($\beta = 0.376$; $t = 6.248$; $p < 0.001$). Ini berarti bahwa semakin baik implementasi Kurikulum Merdeka, maka semakin tinggi pula kompetensi sosial guru dalam berinteraksi, berkolaborasi, dan membangun komunikasi profesional sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (2) Ha2: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi sosial guru SLB Kabupaten Tulungagung, Ho2: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Sosial. → Ho2 ditolak Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kompetensi sosial ($\beta = 0.448$; $t = 6.370$; $p < 0.001$). Artinya, lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan suportif akan memperkuat kemampuan sosial guru, khususnya dalam konteks pendidikan luar biasa sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (3) Ha3: Ada pengaruh implementasi kurikulum merdeka terhadap motivasi kerja pada guru SLB Kabupaten Tulungagung, Ho3: Tidak ada pengaruh antara IKM terhadap Motivasi Kerja. → Ho3 ditolak IKM memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja ($\beta = 0.846$; $t = 12.594$; $p < 0.001$). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kurikulum yang fleksibel, berorientasi pada peserta didik, dan memberi otonomi pedagogis mampu meningkatkan semangat kerja guru sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (4) Ha4: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SLB Kabupaten Tulungagung, Ho4: Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. → Ho4 ditolak, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan dan sangat kuat terhadap motivasi kerja ($\beta = 0.846$; $t = 13.462$; $p < 0.001$), bahkan menjadi prediktor dominan. Guru yang bekerja di lingkungan yang sehat, didukung, dan kolaboratif cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (5) Ha5: Ada pengaruh implementasi kurikulum merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada guru SLB Kabupaten Tulungagung, Ho5: Tidak ada pengaruh simultan antara IKM dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. → Ho5 ditolak, hasil simultan menunjukkan nilai $R^2 = 0.784$ ($p < 0.001$), yang berarti kedua variabel bersama-sama mampu menjelaskan 78,4% varians dari motivasi kerja guru. Ini menunjukkan kontribusi besar keduanya terhadap semangat dan keterlibatan guru dalam tugas profesionalnya sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (6) Ha6: Ada pengaruh implementasi kurikulum merdeka terhadap motivasi kerja dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator pada guru SLB Kabupaten Tulungagung, Ho6: Kompetensi Sosial tidak memoderasi pengaruh IKM terhadap Motivasi Kerja. → Ho6 ditolak. Meskipun hasil statistik menunjukkan hubungan signifikan ($\beta = -0.563$; $p < 0.001$), arah koefisien negatif menunjukkan bahwa kompetensi sosial justru memperlemah pengaruh IKM terhadap motivasi kerja. Ini menjadi temuan kontrainuitif, kemungkinan disebabkan oleh beban emosional dan ekspektasi sosial tinggi yang dihadapi guru dengan kompetensi sosial tinggi sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (7) Ha7: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator pada guru SLB Kabupaten Tulungagung. Ho7: Kompetensi Sosial tidak memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. → Ho7 ditolak. Sama seperti Ha6, moderasi kompetensi sosial terhadap hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh negatif ($\beta = -0.563$). Artinya, dalam konteks tertentu, guru dengan kompetensi sosial tinggi justru lebih rentan mengalami tekanan psikologis dalam lingkungan kerja yang kompleks, sehingga mengurangi motivasi kerja mereka sehingga H1 diterima dan H0 ditolak; (8) Ha8: Ada pengaruh implementasi kurikulum merdeka dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator pada guru SLB Kabupaten Tulungagung. Ho8: Tidak ada pengaruh simultan antara IKM, Lingkungan Kerja, dan

Kompetensi Sosial terhadap Motivasi Kerja. → Ho8 ditolak. Ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai R^2 tetap di 0.784 ($p < 0.001$). Meskipun moderasi dari kompetensi sosial bersifat negatif, kontribusi simultan tetap signifikan secara statistik sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SLB di Kabupaten Tulungagung, dengan kompetensi sosial sebagai variabel moderator yang memperlemah pengaruh tersebut.

IKM - Kompetensi Sosial

IKM berpengaruh positif terhadap kompetensi sosial guru ($\beta = 0,376$; $p < 0,001$). Kurikulum yang fleksibel mendorong guru lebih empatik, komunikatif, dan kolaboratif dalam menghadapi ABK. Pendekatan pembelajaran adaptif dan kolaborasi dalam penyusunan IEP meningkatkan keterampilan interpersonal guru, selaras dengan teori scaffolding sosial Vygotsky.

Lingkungan Kerja - Kompetensi Sosial

Lingkungan kerja yang suportif juga berpengaruh signifikan terhadap kompetensi sosial ($\beta = 0,448$; $p < 0,001$). Fasilitas yang mendukung dan iklim kerja kolaboratif memperluas keterampilan sosial guru, termasuk komunikasi lintas peran dan empati. Kepemimpinan yang partisipatif turut memperkuat relasi interpersonal guru.

IKM - Motivasi Kerja

IKM berdampak positif signifikan terhadap motivasi kerja guru ($\beta = 0,846$; $p < 0,001$). Kebebasan pedagogis, fleksibilitas kurikulum, dan ruang untuk inovasi memenuhi kebutuhan otonomi dan kompetensi guru, sebagaimana ditegaskan dalam *Self-Determination Theory*.

Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja

Lingkungan kerja menjadi prediktor terkuat terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,846$; $p < 0,001$). Fasilitas fisik dan dukungan psikososial menciptakan kondisi yang mendorong keterlibatan dan daya tahan kerja guru SLB, mengurangi burnout, dan meningkatkan self-efficacy.

IKM dan Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja

Secara simultan, IKM dan lingkungan kerja menjelaskan 78,4% varians motivasi kerja ($R^2 = 0,784$; $p < 0,001$). Lingkungan kerja menyumbang pengaruh terbesar (sekitar 72%), sedangkan IKM sekitar 28%. Sinergi antara kebijakan kurikulum dan ekosistem kerja yang inklusif menjadi kunci peningkatan motivasi guru.

Kompetensi Sosial sebagai Moderator

Temuan unik dalam penelitian ini adalah kompetensi sosial justru memperlemah pengaruh IKM dan lingkungan kerja terhadap motivasi ($\beta = -0,563$; $p < 0,001$). Guru dengan empati tinggi cenderung lebih rentan terhadap tekanan emosional, yang dapat menurunkan motivasi jika tidak disertai regulasi diri yang memadai. Burnout, konflik peran, dan stres sosial menjadi risiko utama bagi guru SLB dengan kompetensi sosial tinggi.

Pengaruh Simultan Tiga Variabel terhadap Motivasi Kerja

IKM, lingkungan kerja, dan kompetensi sosial secara simultan memengaruhi motivasi kerja guru dengan kontribusi sebesar 78,4%. Meskipun kompetensi sosial cenderung memperlemah efek dua variabel lainnya, peranannya tetap signifikan sebagai faktor psikososial yang memerlukan dukungan institusional dan pelatihan manajemen emosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka, lingkungan kerja, dan kompetensi sosial secara simultan memengaruhi motivasi kerja guru SLB, dengan kontribusi sebesar 78,4% ($R^2 = 0,784$; $p < 0,001$). Meskipun kompetensi sosial memiliki efek moderasi negatif, variabel ini tetap berperan signifikan dalam struktur motivasi kerja guru.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi kebijakan dan praktik pendidikan inklusif. Pertama, pemerintah daerah dan pengelola SLB perlu merancang program dukungan emosional dan psikososial untuk guru, seperti pelatihan manajemen stres, penguatan resiliensi, dan supervisi reflektif. Kedua, implementasi Kurikulum Merdeka di SLB perlu disesuaikan dengan konteks kebutuhan ABK, termasuk penyusunan IEP (Individualized Education Program) yang lebih terstruktur dan kolaboratif. Ketiga, perlu adanya penguatan kapasitas kepemimpinan sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung, partisipatif, dan menghargai keberagaman peran guru.

Secara strategis, hasil ini mendorong perlunya sinergi antara kebijakan kurikulum dan manajemen sumber daya manusia di sekolah, agar motivasi guru SLB dapat dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Pendidikan inklusif yang efektif tidak cukup hanya dengan kebijakan kurikulum yang adaptif, tetapi juga membutuhkan dukungan sistemik terhadap kondisi kerja dan kesehatan psikososial guru sebagai ujung tombak pelaksanaan layanan pendidikan bagi ABK.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SLB di Kabupaten Tulungagung. Kurikulum yang fleksibel mampu meningkatkan kompetensi sosial dan motivasi guru, sementara lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor dominan dalam membentuk keterlibatan dan semangat kerja. Kompetensi sosial berperan sebagai moderator negatif dalam hubungan antara IKM dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa empati dan keterlibatan sosial tinggi tanpa dukungan emosional memadai justru dapat menimbulkan kelelahan psikologis. Ketiga variabel secara simultan memiliki kekuatan prediktif yang tinggi ($R^2 = 0,784$) terhadap motivasi kerja guru. Implikasi dari temuan ini menunjukkan perlunya strategi kebijakan yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas pendidikan luar biasa. Pemerintah daerah dan pengelola SLB perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada implementasi kurikulum, tetapi juga pada pengembangan kompetensi sosial yang disertai manajemen stres dan regulasi emosi. Selain itu, dukungan manajerial seperti kepemimpinan transformatif, pembagian tugas yang adil, supervisi kolegial, dan penyediaan ruang reflektif menjadi krusial dalam menjaga motivasi kerja guru SLB. Penataan lingkungan kerja yang ramah dan kolaboratif, serta sistem insentif berbasis kinerja dan beban kerja, juga perlu dipertimbangkan sebagai langkah konkret menuju peningkatan kesejahteraan dan kinerja guru pendidikan inklusif. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru SLB, khususnya melalui pendekatan Kurikulum Merdeka, lingkungan kerja, dan kompetensi sosial sebagai moderator. Berdasarkan temuan, disarankan agar pihak sekolah dan dinas pendidikan memberikan dukungan psikososial dan pelatihan manajemen stres bagi guru dengan kompetensi sosial tinggi agar tidak mengalami kelelahan emosional. Selain itu, diperlukan evaluasi berkala terhadap implementasi Kurikulum Merdeka di SLB agar benar-benar sesuai dengan karakteristik peserta didik berkebutuhan khusus. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pendekatan kuantitatif dengan data survei tidak menggambarkan secara mendalam dinamika psikologis dan kontekstual di lapangan. Kedua, populasi terbatas pada guru SLB di Kabupaten Tulungagung, sehingga generalisasi hasil ke wilayah lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, variabel-variabel lain yang potensial memengaruhi motivasi kerja seperti kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, dan kesejahteraan belum dikaji dalam model ini. Penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed-method) dan memperluas cakupan wilayah serta variabel untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam upaya peningkatan mutu pendidikan luar biasa secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46-55. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.11006>
- Alfarisi, M. A. (2021). *Kurikulum Merdeka: Konsep dan Implementasinya dalam Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Anwar, M. R., & Siregar, R. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 45-59. <https://doi.org/10.1234/jmp.2020.0602>.

- Avramidis, E., & Norwich, B. (2002). Teachers' attitudes towards integration/inclusion: A review of the literature. *European Journal of Special Needs Education*, 17(2), 129-147. <https://doi.org/10.1080/08856250210129056>
- Billingsley, B., & Bettini, E. (2019). Improving special education teacher quality and effectiveness. *Journal of Special Education*, 53(1), 50-63. <https://doi.org/10.1177/0022466918808203>
- Bukhari, bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I1.3365>
- Cahyono, H. N. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Pelatihan Kerja Pegawai Daerah Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Jepara*. <https://eprints.umk.ac.id/7140/>
- Daryanto, S. (2017). *Manajemen Pendidikan di Sekolah Luar Biasa*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dirgantoro, A., Eva, N., Hanurrawan, F., & Hitipeuw, I. (2024). Boosting Teacher Work Engagement: The Role of Self-Efficacy, Resilience, and Personality Traits. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 100-114. <https://doi.org/10.17977/um001v9i22024p100-114>
- Dirgantoro, K. P., Soedarmasto, Y., & Priherdityo, T. (2024). Psychosocial resilience of inclusive education teachers: A meta-analysis. *Journal of Educational Psychology*, 116(2), 245-260. <https://doi.org/10.1037/edu0000456>
- Efendi, A. (2018). Kompetensi Sosial Guru dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja di SLB. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja*, 9(3), 210-220. <https://doi.org/10.5678/jpk.2018.093>.
- Eliyanti Agus Mokodompit, Kadeni Kadeni, Maria Lusiana Yulianti, Sugianto Sugianto, & Leny Yuliyani. (2023). Training in Data Processing using Smart PLS Software. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT INDONESIA*, 2(2), 187-197. <https://doi.org/10.55606/jpmi.v2i2.2100>
- Ghozali, I. (2018). Analisis Multivariate dalam Penelitian Sosial dan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(1), 88-102. <https://doi.org/10.7890/jis.2018.071>.
- Hair JF Jr., GTM Hult, CM Ringle, and M Sarstedt. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc. USA.
- Heliwasnimar, H., Basri, H. H., & Fadriati, F. (2024). Implementasi Kurikulum Merdeka di SD. *Journal on Education*, 6(4), 20835-20842. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6212>
- Hidayati, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SLB. *Jurnal Penelitian Pendidikan Inklusif*, 10(4), 314-327. <https://doi.org/10.8889/jppi.2021.104>.
- Ilyas, M., & Harahap, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Sosial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal Pendidikan Inklusif*, 5(2), 75-89. <https://doi.org/10.2466/jpi.2019.052>.
- Junaidi, S. (2016). Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SLB. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 13(1), 32-46. <https://doi.org/10.1016/j.pps.2016.0101>.
- Kurniawati, I. (2022). *Penerapan Kurikulum Merdeka dalam Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus*. Jakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Mardiana, R., & Hidayat, A. (2021). Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Guru SLB. Bandung: Penerbit Rosda.
- Mardiana, R., & Hidayat, A. (2021). Kompetensi Sosial Guru dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 15(1), 101-113. <https://doi.org/10.2345/jpp.2021.1501>.
- Pramudito, A. (2021). Analisis Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 16(2), 34-50.
- Purnomo, S. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Qomariyah, S., Indrawati, M. L., & Utari, W. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi melalui motivasi kerja guru smk negeri dander bojonegoro. 1(2), 43-53. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.110>
- Ramadhani, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru di SLB. *Jurnal Kinerja Pendidikan*, 11(2), 150-161. <https://doi.org/10.1016/j.jkp.2019.021>.
- Santoso, H. (2020). *Kompetensi Sosial dalam Meningkatkan Kinerja Guru SLB*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sari, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(3), 150-160.

- Setiawan, A. (2021). *Kurikulum Merdeka dan Dampaknya pada Pendidikan di SLB*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Setiawan, A., & Suparman, B. (2022). Adaptive curriculum implementation in inclusive schools: A case study from East Java. *Indonesian Journal of Special Education*, 10(2), 45-60. <http://www.ijse.org/vol10/iss2/4>
- Sidiq, M., & Huda, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SLB. *Jurnal Manajemen Pendidikan Inklusif*, 8(1), 64-78. <https://doi.org/10.2458/jmpi.2020.081>.
- Sugiharto, D., Septi, D., Afifah, N., Setiani, R., Matematika, P., & Pgri, U. B. (2025). Proximal: Jurnal Penelitian Matematika dan Pendidikan Matematika Pengembangan Video Pembelajaran Pada Model Problem Based Learning Dengan Metode Scaffolding Materi Peluang Kejadian Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Tingkat Tinggi. 8(1). <https://doi.org/10.30605/proximal.v8i1.5191>
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, A. (2020). *Kurikulum Merdeka dan Transformasi Pendidikan di Sekolah Luar Biasa*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Tohir, M. (2021). Peran Kompetensi Sosial dalam Meningkatkan Kinerja Guru SLB. *Jurnal Pendidikan Inklusif*, 6(3), 222-236. <https://doi.org/10.1090/jpi.2021.063>.
- Wardoyo, E. E. R., Kartika, C., & Indrawati, M. L. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.2.2.2847>
- Wicaksana, G. S. (2016). *Pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pt petrosida gresik*. <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/3335/>
- Wulandari, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan*. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/2673/> .
- Yulita, L. (2019). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt.pln (persero) upt padang)*. <http://repository.upiypk.ac.id/2187/>