

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat Berdirinya Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru

SLB Negeri Kota Banjarbaru merupakan sekolah luar biasa berstatus negeri yang berlokasi di Jalan Abadi Komplek Wengga, Kelurahan Guntung Manggis, Kecamatan Landasan Ulin, Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan. Sekolah ini berada pada jenjang pendidikan dasar dengan bentuk pendidikan Sekolah Luar Biasa (SLB) yang memberikan layanan pendidikan khusus bagi anak berkebutuhan khusus.

SLB Negeri Kota Banjarbaru didirikan pada tahun 2015 sebagai upaya pemerintah dalam menyediakan layanan pendidikan yang layak dan inklusif bagi anak berkebutuhan khusus di Kota Banjarbaru dan sekitarnya. Sejak awal berdirinya, sekolah ini terus berupaya mengembangkan kualitas pendidikan, sarana, serta pelayanan bagi peserta didik sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dalam perkembangannya, SLB Negeri Kota Banjarbaru mengalami peningkatan baik dari segi fasilitas maupun layanan pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari bertambahnya ruang kelas, aula, serta sarana pendukung lainnya yang didapatkan agar dapat mendukung kegiatan pembelajaran dan sekolah. Selain itu, sekolah juga

menyediakan berbagai program layanan pendidikan yang meliputi TKLB, SDLB, SMPLB, dan SMALB.

Adapun program keterampilan yang tersedia di SLB Negeri Kota Banjarbaru meliputi kegiatan pramuka, kriya kayu, memasak, teknologi informasi (IT), menjahit, kecantikan, serta kerajinan tangan. Program-program tersebut dirancang untuk membantu peserta didik mengembangkan potensi, kreativitas, keterampilan sosial, serta kemampuan vokasional sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing peserta didik.

SLB Negeri Kota Banjarbaru memberikan layanan pendidikan bagi berbagai jenis anak berkebutuhan khusus, kecuali tunanetra. Dengan adanya layanan tersebut, sekolah berupaya menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan akademik, sosial, dan keterampilan peserta didik agar dapat bertumbuh kembang secara baik sesuai potensi masing-masing.

2. Visi Misi Dan Tujuan Sekolah Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru

a. Visi

Terwujudnya anak berkebutuhan khusus menjadi generasi yang unggul, beriman, cerdas, berkepribadian dan berkarakter bangsa, terampil dan mandiri.”

b. Misi

- 1) Memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan kondisi, potensi, kemampuan dan kebutuhan individu siswa.
- 2) Mengembangkan pusat sumber pendukung penyelenggaraan sistem pendidikan inklusi mulai jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 3) Membantu anak berkebutuhan Khusus dalam mengatasi masalah kelainanya.
- 4) Membekali siswa berkebutuhan Khusus dengan Ilmu pengetahuan, Teknologi dan Seni.
- 5) Membekali siswa berkebutuhan Khusus dengan keterampilan kerja
- 6) Mendorong kreativitas dan kemandirian para siswa.

c. Tujuan

- 1) Membentuk siswa yang beriman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Membentuk siswa yang memiliki akhlak mulia dan berbudi pekerti yang luhur.
- 3) Membentuk siswa yang memiliki ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

- 4) Membentuk siswa yang memiliki life skill sebagai bekal untuk hidup di masyarakat.
- 5) Memberikan terapi atas hambatan yang dimiliki para siswa.
- 6) Membentuk siswa yang kreatif dan mandiri

B. Pendidik Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru

Tabel 4. 1

Daftar Tenaga Pendidik SLBN Banjarbaru

No.	Jabatan	Nama
1.	Guru Pendidik	1. Faizah Abdiah, S.Pd 2. Betya Sahara, M.Pd 3. Siti Cristanti, S.Pd 4. Wiyan Fawzi Nugroho, S.Pd 5. Abdul Khair, S.Pd.I 6. Eka Septi Mandasari, S.Pd 7. Irma Yuliana, S.Pd 8. Rahmatul Janah, S.Pd 9. Wiwit Yuswanjaya, S.Pd 10. Agustina Dewi ratnawati, S. Pd 11. Eka Herliyani, S. Pd 12. Etika Lestari, S. Pd 13. Ichsanudin, S. Pd 14. Mita Herdina, S.Pd 15. Muhammad Padel, S.Pd 16. Rina Mardiana, S. Pd 17. Siti Noorhayatin, S. Pd 18. Taisir, S. Pd 19. Winarti, S. Pd 20. Rinawati S.Pd 21. Sukarni S.Pd 22. Abdul Majid S.Pd.I 23. Fahry Pahlipi S.Pd.I 24. Hairina, S. Pd 25. Haries Hariady, S.Pd 26. Kausairiyah, S. Pd

Lanjutan Tabel 4.1*Daftar Tenaga Pendidik SLBN Banjarbaru*

	27. Kurniawan, S.Pd 28. Mahmudah, S. Pd.I 29. Muhammad Rizky, S. Pd 30. Mujannah Citra Dewi, S. Pd 31. Putri Kurnia Pratiwi, S. Pd 32. Relly Satria Aditama, S.Pd 33. Galih Yogi Al-Hakim, S.Pd 34. Sugiyanto, S. Pd.I 35. Susi Susanti, S. Pd 36. Selly Madayanti, S.Pd 37. Laili Safrina, S.Pd 38. Iswandi, S.Kom 39. Frisca Ayu Melinda Arifin S.AP 40. Puput Puspita Sari S.Psi
--	--

C. Fasilitas Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru

Adapun fasilitas yang tersedia pada Sekolah Luar Biasa Negeri

Banjarbaru yaitu meliputi:

- Ruang Kelas
- Lapangan
- Perpustakaan dan Komputer
- Kantin
- Aula
- Alat Olahraga
- Mushola
- Tv proyektor
- Mobil Operasional
- Mesin jahit, mesin kriya kayu

D. Hasil Uji Instrumen dan Analisis Data**1. Uji Validitas**

- a. Skala Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala motivasi Kerja yang telah di modifikasi oleh peneliti. Skala motivasi kerja ini terdiri dari 50 aitem pernyataan dengan 30 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Setelah dilakukan uji validitas terdapat 5 aitem yang tidak valid dan 45 aitem yang valid. Dibawah ini sajian data dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 2

Hasil Aitem Valid Skala Motivasi Kerja Menggunakan IBM SPSS 25

Pernyataan	r hitung	r tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,77	0,361	0	Valid
P2	0,51	0,361	0,004	Valid
P3	0,734	0,361	0	Valid
P4	0,64	0,361	0	Valid
P5	0,785	0,361	0	Valid
P6	0,713	0,361	0	Valid
P7	0,625	0,361	0	Valid
P8	0,628	0,361	0	Valid
P9	0,78	0,361	0	Valid
P10	0,776	0,361	0	Valid
P11	0,529	0,361	0,003	Valid
P12	0,867	0,361	0	Valid
P13	0,655	0,361	0	Valid
P14	0,399	0,361	0,029	Valid
P15	0,736	0,361	0	Valid
P16	0,647	0,361	0	Valid
P17	0,665	0,361	0	Valid
P18	0,614	0,361	0	Valid
P19	0,722	0,361	0	Valid
P20	0,627	0,361	0	Valid
P21	0,777	0,361	0	Valid
P22	0,849	0,361	0	Valid
P23	0,764	0,361	0	Valid
P24	0,849	0,361	0	Valid
P25	0,831	0,361	0	Valid
P26	0,75	0,361	0	Valid

Lanjutan Tabel 4.2*Hasil Aitem Valid Skala Motivasi Kerja Menggunakan IBM SPSS 25*

P28	0,655	0,361	0	Valid
P29	0,854	0,361	0	Valid
P30	0,736	0,361	0	Valid
P31	0,508	0,361	0,004	Valid
P32	0,683	0,361	0	Valid
P33	0,751	0,361	0	Valid
P34	0,623	0,361	0	Valid
P35	0,816	0,361	0	Valid
P36	0,722	0,361	0	Valid
P37	0,649	0,361	0	Valid
P38	0,374	0,361	0,042	Valid
P39	0,762	0,361	0	Valid
P41	0,816	0,361	0	Valid
P42	0,854	0,361	0	Valid
P45	0,498	0,361	0,005	Valid
P46	0,866	0,361	0	Valid
P47	0,783	0,361	0	Valid
P49	0,856	0,361	0	Valid
P50	0,755	0,361	0	Valid

Tabel 4. 3*Hasil Aitem Tidak Valid Skala Motivasi Kerja Menggunakan IBM SPSS 25*

Pernyataan	r hitung	r tabel	P (Sig.)	Keterangan
P27	-0,056	0,361	0,768	Tidak Valid
P40	-0,211	0,361	0,262	Tidak Valid
P43	0,102	0,361	0,593	Tidak Valid
P44	-0,057	0,361	0,767	Tidak Valid
P48	-0,435	0,361	0,016	Tidak Valid

r tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden yaitu sebanyak 30 responden. r tabel dari 30 dengan signifikansi 5% adalah 0,361. Sesuai dari hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 25, aitem pernyataan 27, 40, 43, 44, 48 memiliki nilai r hitung yang lebih rendah daripada r tabel, sehingga kelima aitem tersebut

dianggap tidak valid dan tidak bisa digunakan ke tahap selanjutnya. Aitem tersebut akan dihilangkan pernyataannya. Untuk aitem pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 45, 46, 47, 49, 50 memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sehingga aitem dinyatakan valid dan dapat dipakai pada tahap selanjutnya. Namun untuk aitem 38 dan 47 tidak digunakan karna untuk menyesuaikan jumlah aitem favorabel dan unfavorabel tidak berbeda jauh jumlahnya. Jadi jumlah aitem pernyataan yang digunakan sebanyak 43 aitem.

b. Skala *Burnout*

Penelitian ini menggunakan instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dimodifikasi oleh peneliti. MBI merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi tiga dimensi utama *burnout*, yaitu: *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional), *Depersonalization* (Depersonalisasi), *Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Diri). Dalam skala ini terdapat 30 aitem pernyataan dengan 18 aitem *unfavourable* dan 12 aitem *favourable*. Berikut tabel hasil uji validitas skala *burnout*.

Tabel 4. 4

Hasil Aitem Valid Skala Burnout Menggunakan IBM SPSS 25

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	P(Sig.)	Keterangan
P1	0,497	0,361	0,005	Valid
P2	0,544	0,361	0,002	Valid

Lanjutan Tabel 4.4*Hasil Aitem Valid Skala Burnout Menggunakan IBM SPSS 25*

P3	0,734	0,361	0	Valid
P4	0,752	0,361	0	Valid
P5	0,801	0,361	0	Valid
P6	0,717	0,361	0	Valid
P7	0,754	0,361	0	Valid
P9	0,585	0,361	0,001	Valid
P11	0,754	0,361	0	Valid
P12	0,603	0,361	0	Valid
P13	0,696	0,361	0	Valid
P14	0,724	0,361	0	Valid
P15	0,583	0,361	0,001	Valid
P17	0,658	0,361	0	Valid
P18	0,722	0,361	0	Valid
P19	0,731	0,361	0	Valid
P20	0,821	0,361	0	Valid
P21	0,757	0,361	0	Valid
P22	0,721	0,361	0	Valid
P23	0,747	0,361	0	Valid
P24	0,848	0,361	0	Valid
P25	0,777	0,361	0	Valid
P26	0,731	0,361	0	Valid
P28	0,817	0,361	0	Valid
P30	0,81	0,361	0	Valid

Tabel 4. 5*Hasil Aitem Tidak Valid Skala Burnout Menggunakan IBM SPSS 25*

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	P(Sig.)	Keterangan
P8	-0,607	0,361	0	Tidak Valid
P10	-0,57	0,361	0,001	Tidak Valid
P16	-0,269	0,361	0,151	Tidak Valid
P27	-0,567	0,361	0,001	Tidak Valid
P29	-0,59	0,361	0,001	Tidak Valid

r tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden yaitu sebanyak 30 orang. r tabel dari 30 dengan signifikansi 5% adalah

0,361. Berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS versi 25, aitem pernyataan 8, 10, 16, 27, 29 memiliki nilai r hitung yang kurang dari r tabel sehingga aitem dianggap gugur dan tidak digunakan pada tahap selanjutnya. Untuk aitem 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 30 memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel maka aitem tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan ke tahap selanjutnya. Namun untuk aitem 1, 9, 11, 17, 18, 24, 30 tidak digunakan agar menyesuaikan jumlah aitem unfavorabel tidak lebih banyak dari favorabel. Jadi aitem yang digunakan hanya berjumlah 18 aitem.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan IBM SPSS 25, hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja dan skala *burnout* termuat dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja dan Skala Burnout

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Ket.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	.976	0,361	$\text{Alpha} \geq r \text{ tabel}$	Reliabel
<i>Burnout</i>	.949	0,361	$\text{Alpha} \geq r \text{ tabel}$	Reliabel

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa skala motivasi kerja mempunyai nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,976. Dan untuk skala *burnout* memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,949. Berdasarkan nilai

cronbach's alpha diatas maka dapat dikatakan bahwa kedua skala tersebut reliabel.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji *kormogolov-smirnov monte carlo* digunakan apabila sampel yang dimiliki kurang dari 50. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 40 orang. Kriteria yang diterapkan untuk mengetahui normalitas suatu data adalah apabila nilai $p \geq 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Dan apabila nilai $p \leq 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Menggunakan *IBM SPSS 25* diperoleh hasil uji normalitas dibawah ini:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Normalitas Menggunakan SPSS 25

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{ab}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.87379109
Most Extreme Differences	Absolute		.170
	Positive		.151
	Negative		-.170
Test Statistic			.170
Asymp. Sig. (2-tailed)			.005 ^c
Monte Carlo Sig.(2-tailed)	Sig.		.177 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.167
		Upper Bound	.186

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang telah dilakukan, dilihat bahwa diperoleh monte carlo Sig. (2-tailed) yaitu 0.177 yang artinya

lebih besar dari 0,005 ($0,177 \geq 0,005$). Sehingga bisa dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS 25 untuk uji linieritas dua variabel. Kriteria ketetapan keputusan didasarkan pada nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$, maka kedua variabel yang diteliti mempunyai hubungan linier. Dan apabila nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel tidak linier.

Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 4. 8

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	434.300	19	22.858	29.118	.000
		Linearity	416.199	1	416.199	530.190	.000
		Deviation from Linearity	18.101	18	1.006	1.281	.294
	Within Group		15.700	20	.785		
	Total		450.000	39			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,294, yang berarti $0,294 \geq 0,05$. Maka dapat dikatakan antara variabel motivasi kerja dengan variabel *burnout* memiliki hubungan yang linier.

E. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Populasi dari penelitian adalah seluruh guru yang mengajar anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru. Total seluruh guru yang mengajar yaitu 40 orang, dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu menjadikan semua guru sebagai subjek penelitian. Peneliti jabarkan karakteristik subjek penelitian ini sesuai dengan jenis kelamin dan lama mengajar dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. 9

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	35%
2.	Perempuan	26	65%
Total		40	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukan mayoritas responden adalah perempuan yang berjumlah 26 orang. Sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 14 orang. Adapun data responden berdasarkan lama mengajar yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 10

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

No.	Lama Mengajar	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	19	47.5%
2.	6-10 Tahun	14	35%
3.	11-20 Tahun	7	17.5%
Total		40	100%

Deskripsi variabel penelitian bertujuan memberikan gambaran terkait setiap variabel yang diteliti, yang disajikan melalui *statistic* deskriptif. Jawaban para responden kemudian akan dideskripsikan dalam bentuk nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Berikut tabel hasil uji deskriptif penelitian:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian

Variabel	N	Min.	Max.	Range	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	40	127	167	40	138.77	10.274
<i>Burnout</i>	40	24	38	14	34	3.397

Lanjut setelahnya dilakukan kategorisasi data yang dibagi menjadi 3 kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Dalam penelitian ini kategorisasi menggunakan perhitungan pada nilai mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel, peneliti memakai rumus berikut ini:

$$\text{Rendah} = X < (\text{Mean} - 1\text{SD})$$

$$\text{Sedang} = (\text{Mean} - 1\text{SD}) \leq X < (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$\text{Tinggi} = X \geq (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

Tabel 4. 12

Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase%
Rendah	0	0%
Sedang	3	7,5%
Tinggi	37	92,5%

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat motivasi kerja pada guru sekolah luar biasa negeri banjarbaru dengan kategori sedang 3 (7,5%) dan kategori tinggi 37 (92,5%). Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kategori tinggi lebih dominan dengan persentase mencapai 92,5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa para guru anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa negeri banjarbaru memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai guru.

Tabel 4. 13
Kategorisasi Skala Burnout

Kategori	Frekuensi	Persentase%
Rendah	19	47,5%
Sedang	21	52,5%
Tinggi	0	0%

Berdasarkan tabel diatas tingkat *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus dengan kategorisasi rendah 19 (47,5%) dan kategorisasi sedang 21 (52,5%). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada kategori sedang lebih dominan yaitu sebesar 52,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada guru anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa negeri banjarbaru berada pada tingkat *burnout* yang sedang.

F. Uji Hipotesis

1. Hipotesis (Ha)

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru.

2. Hipotesis nol (H_0)

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru.

Tabel 4. 14

Uji Korelasi Motivasi Kerja dan Burnout

Correlations			
		Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	-.962
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	-.962	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil uji dari tabel diatas yang dilakukan dengan korelasi *product moment* menggunakan IBM SPSS 25 untuk mengetahui kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* diperoleh nilai persen correlation $-.962$, yang berarti menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *burnout* dan berada pada posisi sangat kuat. Hasil analisis menunjukan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan *burnout*, $r = -.0.962$, $p = 0.000$. Maka hubungan kedua variabel tersebut berada dalam tingkat sangat kuat dan memiliki hubungan yang berlawanan arah (negatif). Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru.

Tabel 4. 15
Interpretasi Nilai

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Dari hasil korelasi dengan menggunakan metode korelasi *product moment* diperoleh r hitung sebesar 0,962 dengan p value 0,00. Nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan N 40 adalah 0,312. Nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (signifikansi 5% = 0,312) maka hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis (H_o) ditolak. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *burnout* pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru.

G. Pembahasan

1. Tingkat Motivasi Kerja Guru Anak Berkebutuhan Khusus

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai minimum variabel motivasi kerja sebesar 127, nilai maksimum sebesar 167, mean sebesar 138,77, dan standar deviasi sebesar 10,274. Selanjutnya dilakukan kategorisasi data menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi menggunakan rumus mean dan standar deviasi. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa

sebanyak 3 responden (7,5%) berada pada kategori sedang dan sebanyak 37 responden (92,5%) berada pada kategori tinggi. Dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Maka sesuai dari hasil yang di dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru mempunyai semangat kerja, tanggung jawab, dan dorongan yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Dalam konteks guru anak berkebutuhan khusus, motivasi kerja menjadi faktor penting karena tugas yang dihadapi bukan cuma terkait dengan proses pembelajaran, namun juga meliputi pendampingan emosional, sosial, dan perkembangan peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus. Guru dituntut untuk mampu memahami karakteristik setiap peserta didik, menyesuaikan metode pembelajaran, memberikan perhatian khusus, serta menghadapi berbagai perilaku dan hambatan peserta didik. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan emosional jika tak diimbangi dengan motivasi kerja yang baik. Maka dari itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendukung yang membantu guru tetap bertahan dan menjalankan tugasnya secara optimal. Guru yang punya motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja dan bahwa pekerjaannya memiliki makna penting bagi perkembangan peserta didik. Kondisi tersebut membuat guru lebih mampu

mengendalikan stres kerja sehingga tidak mudah mengalami *burnout* (Sadli & Usman, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ewaldus Senarai B. & Fransisca Iriani D. dalam penelitian mereka yang memperoleh hasil sebanyak 73.5% guru SLB yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Dalam bekerja para guru memberikan rasa tanggung jawabnya kepada para peserta didik, ada subjek yang termotivasi karena tingginya biaya sekolah yang harus dikeluarkan peserta didik, termotivasi membuat kurikulum yang baik dan termotivasi dari perkembangan belajar yang terjadi pada peserta didik. (BEATITUDO, 2024).

Dalam perspektif Islam, bekerja sebagai guru merupakan pekerjaan yang mulia karena berkaitan dengan proses mendidik dan membimbing manusia menuju kebaikan. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan hendaknya dilakukan dengan penuh tanggung jawab, kesungguhan, dan niat ibadah kepada Allah Swt. Motivasi kerja yang dimiliki guru dapat menjadi bentuk kesungguhan dalam menjalankan amanah sebagai pendidik. Allah Swt berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu*

itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu yang kebutuhan psikologisnya terpenuhi akan lebih termotivasi dalam bekerja. Ketika motivasi kerja terpenuhi, individu akan merasa lebih puas dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih adaptif sehingga tingkat *burnout* dapat menjadi lebih rendah. Penghargaan dan aktualisasi diri merupakan faktor dominan yang mendorong guru memberikan kinerja terbaik. Sementara itu, kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial berfungsi sebagai elemen penunjang untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan positif (Hanafi & Rindaningsih, 2025).

2. Tingkat *Burnout* Guru Anak Berkebutuhan Khusus

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai minimum *burnout* sebesar 24, nilai maksimum sebesar 38, mean sebesar 34, dan standar deviasi sebesar 3,397. Selanjutnya dilakukan kategorisasi data menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden (47,5%) berada pada kategori rendah dan sebanyak 21 responden (52,5%) berada pada kategori sedang. Dan tidak terdapat responden pada kategori tinggi.

Sesuai dari hasil yang diperoleh diatas disimpulkan bahwa tingkat *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri

Banjarbaru berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru masih mampu mengelola tekanan kerja dengan baik sehingga tidak mengalami kelelahan kerja yang tinggi. Selain itu, hampir setengah dari jumlah responden berada pada kategori *burnout* rendah, yang berarti para guru mampu mengelola beban dan tekanan kerja dengan baik.

Dari tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru, kondisi tersebut tentunya berhubungan dengan rendahnya tingkat *burnout* yang dialami para guru anak berkebutuhan khusus di SLBN Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru anak berkebutuhan khusus di SLBN Banjarbaru berada pada tingkat yang sedang (21) dan rendah (19). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Amalia Natasyafira & Salsabila Purnamasari yang memperoleh hasil tingkat *burnout* berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun guru SLB menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang cukup besar, seperti penyesuaian pembelajaran bagi siswa berkebutuhan khusus, komunikasi dengan orang tua, serta tanggung jawab administratif, sebagian besar guru masih mampu mengelola tekanan kerja sehingga *burnout* masih berada pada kategori sedang (Natasyafira & Purnamasari, 2026).

Rendahnya tingkat *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru dalam penelitian ini berkaitan dengan tingginya motivasi kerja yang guru miliki. Guru yang punya motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat, memiliki komitmen yang kuat

terhadap pekerjaannya, dan mampu memaknai tugas mengajar sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab. Guru tetap menunjukkan kepedulian terhadap peserta didik, mampu menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, serta masih memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan mengajar yang dimiliki. Sebagian besar guru juga telah memiliki pengalaman mengajar lebih dari satu tahun. Pengalaman tersebut memungkinkan guru lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, memahami karakteristik peserta didik, serta menemukan strategi yang efektif dalam menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran.

3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Burnout* Guru Anak Berkebutuhan Khusus

Sebelum dilakukannya uji hipotesis, akan dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas lebih dulu. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* menunjukkan nilai *Sig.* sebesar 0,177, yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji linearitas menunjukkan nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,294 atau lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antara variabel motivasi kerja dan *burnout* dinyatakan linear.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan *IBM SPSS* versi 25. Hasil analisis menunjukkan nilai *Pearson Correlation* sebesar -0,962 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan

burnout pada guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru.

Nilai koefisien korelasi sebesar -0,962 berada pada kategori hubungan sangat kuat. Hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin rendah tingkat *burnout*. Selain itu, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,962 yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,312 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel 40 responden. Dengan demikian, hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di Sekolah Luar Biasa Negeri Banjarbaru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dipahami bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menurunkan tingkat *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus. Yang mana dapat dilihat dari hasil penelitian ini yaitu diperoleh nilai *persen correlation* -.962, yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *burnout*. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dengan *burnout*, $r = -.0.962$, $p = 0.000$. Yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* pada guru anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa negeri banjarbaru.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian dari Muhammad Naufal Mizan Auladi dan Mitoriana Porusia yang dilakukan pada guru Sekolah Luar Biasa di Kota Surakarta, diketahui bahwa motivasi kerja guru berada

pada tingkat cukup, dan kategori *burnout* guru ada pada tingkat yang rendah. Sebanyak 156 guru (76,8%) memiliki motivasi kerja kategori cukup, 41 guru (20,2%) memiliki motivasi kerja tinggi. Sementara itu, tingkat *burnout* menunjukkan bahwa sebanyak 138 guru (68,0%) mengalami *burnout* rendah (Naufal et al., 2025). Selain itu juga sejalan dengan penelitian oleh Riri Haryati Sri Respati Andamari yang memperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar -0,738 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan berarah negatif dan signifikan antara motivasi kerja dan *burnout* pada guru SLBN di Yogyakarta (Haryati & Andamari, n.d.).

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep motivasi kerja menurut Munandar (2001), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memandang tugas mengajar sebagai bentuk aktualisasi diri dan tanggung jawab profesional, bukan sebagai beban. Kondisi ini membantu mereka mengurangi risiko mengalami *burnout*, sehingga tingkat *burnout* berada pada kategori rendah hingga sedang. Guru yang memiliki keyakinan diri yang baik serta mampu bertahan menghadapi berbagai tekanan kerja cenderung dapat menyikapi stres di lingkungan sekolah, seperti tuntutan administrasi maupun tantangan dalam berinteraksi dengan siswa, secara lebih konstruktif. Kemampuan untuk menjaga keseimbangan emosi ketika menghadapi tekanan tersebut berperan dalam menjaga tingkat *burnout* tetap

berkisar pada tingkat yang rendah hingga sedang. Di samping itu, sikap disiplin dan rasa tanggung jawab yang tinggi mendorong guru untuk tetap berfokus pada pencapaian tujuan pembelajaran. Kondisi ini dapat mengurangi kemungkinan munculnya depersonalisasi atau berkurangnya rasa empati, yang merupakan salah satu indikator utama burnout. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar guru dapat memberikan layanan pendidikan yang optimal bagi para siswa terutama untuk anak yang mempunyai kebutuhan khusus.

H. Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini sudah dilakukan dengan baik dan semaksimal peneliti, ada beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini diantaranya:

1. Jumlah atau total responden yang digunakan hanya melibatkan 40 orang guru, yang dilakukan pada satu sekolah luar biasa negeri banjarbaru, sehingga karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kondisi khusus di sekolah tersebut dapat memengaruhi hasil penelitian dan membatasi penerapan temuan pada sekolah lain.
2. Hal lain yang mungkin berpengaruh pada motivasi kerja guru yang dapat diteliti ialah terkait lingkungan sekolah dan faktor sosial antara sesama guru.