

## Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SDN Tireman Rembang

Yulianto Hery Purnomo\*, Wahyu Rahma Dianti, Nurkolis

Universitas PGRI Semarang, Indonesia

\*eri28ade@yahoo.co.id

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of work motivation on teacher job satisfaction at SDN Tireman Rembang. This research uses a quantitative approach with a correlational research design. Data were collected through questionnaires distributed to 30 teachers at SDN Tireman, which measured the work motivation and job satisfaction variables using a Likert scale. The results of statistical analysis show that work motivation has a significant influence on teacher job satisfaction. The higher the work motivation of teachers, the higher the level of job satisfaction they experience. Both variables are positively related, both partially and simultaneously. The work motivation of teachers at SDN Tireman Rembang is in the high category, with an average score of 4.14, while teacher job satisfaction is also in the high category with an average score of 4.22. These findings indicate that the teachers at the school have high work enthusiasm and good job satisfaction in carrying out their duties as educators. Therefore, the school and policymakers need to continuously strive to maintain and improve teachers' work motivation, such as through rewards, professional development, improved facilities, and creating a harmonious work environment. In this way, teacher job satisfaction can be continuously improved, which will ultimately have a positive impact on the quality of education at the school.*

**Keywords:** *Work Motivation; Job Satisfaction; Teacher; Education*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDN Tireman Rembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 guru di SDN Tireman, yang mengukur variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja menggunakan skala Likert. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kedua variabel tersebut saling berkaitan secara positif, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja guru di SDN Tireman Rembang berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,14, sementara kepuasan kerja guru juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,22. Temuan ini menunjukkan bahwa guru-guru di sekolah tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi dan kepuasan yang cukup baik dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Oleh karena itu, pihak sekolah dan pemangku kebijakan perlu terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru, seperti melalui penghargaan, pengembangan profesional, peningkatan fasilitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Guru; Pendidikan*

## Pendahuluan

Kepuasan kerja guru mencerminkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan guru terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, relasi dengan sesama guru dan kepala sekolah, beban administrasi, serta penghargaan yang diberikan (Mo & Morris, 2024). Guru yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, konsisten, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja dan berdampak pada kualitas pembelajaran di kelas (Novak & Peterson, 2021). Hal ini tentu berdampak secara langsung pada prestasi siswa dan suasana akademik secara umum. Maka dari itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi sangat penting.

Motivasi kerja menjadi salah satu determinan utama dari kepuasan kerja guru. Guru dengan motivasi tinggi akan menunjukkan sikap proaktif, semangat mengajar yang tinggi, dan keinginan untuk terus berkembang dalam profesinya. Motivasi ini bersumber dari faktor intrinsik seperti panggilan hati, minat, dan kepuasan batin; maupun dari faktor ekstrinsik seperti gaji, penghargaan, dukungan kepala sekolah, serta fasilitas penunjang pembelajaran. Jika salah satu dari sumber motivasi ini terganggu, maka kepuasan kerja guru dapat terancam. Memahami hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sekolah (Kusurkar, 2024).

Di SDN Tireman Rembang, hasil observasi awal menunjukkan adanya penurunan semangat mengajar di kalangan beberapa guru. Sejumlah guru mengaku merasa terbebani oleh beban administrasi yang tidak seimbang dengan waktu dan tenaga yang tersedia. Selain itu, fasilitas pembelajaran yang kurang memadai serta minimnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan profesional menjadi keluhan yang sering muncul. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan dan kenyataan yang dialami oleh para guru. Kondisi ini dapat mengarah pada penurunan motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Konteks lokal di Kabupaten Rembang, khususnya di sekolah-sekolah dasar negeri seperti SDN Tireman, memperlihatkan bahwa sebagian besar guru masih menghadapi tantangan dalam hal kesejahteraan. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang tahun 2023, masih banyak guru yang belum mendapatkan insentif layak, terutama guru honorer. Selain itu, tingkat beban kerja cukup tinggi, terutama dalam hal administrasi pembelajaran dan laporan berbasis sistem digital, yang belum sepenuhnya dikuasai oleh semua guru. Belum optimalnya dukungan terhadap pelatihan dan pengembangan kapasitas guru juga menjadi tantangan tersendiri.

Fenomena kurangnya motivasi dan kepuasan kerja yang terlihat di SDN Tireman Rembang tidak hanya terbatas pada masalah individu, tetapi juga terkait dengan dinamika kolektif antar guru. Salah satu indikasi jelas dari menurunnya motivasi adalah kurangnya partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dan program pengembangan sekolah. Kegiatan di luar jam pelajaran yang seharusnya menjadi sarana untuk pengembangan diri guru dan mempererat hubungan antar rekan sejawat, malah sering kali dihindari oleh sebagian besar guru. Mereka lebih memilih untuk fokus pada tugas utama mengajar di kelas tanpa terlibat dalam kegiatan yang dapat mendukung pembentukan iklim kerja yang lebih positif. Hal ini mencerminkan rendahnya rasa kepemilikan terhadap sekolah dan kurangnya semangat untuk berkontribusi lebih, meskipun keberadaan kegiatan tersebut bisa sangat berpengaruh terhadap perkembangan sekolah secara keseluruhan (Sari & Hidayat, 2024).

Kurangnya koordinasi dan komunikasi antar guru semakin memperburuk situasi ini. Tidak adanya mekanisme yang efektif untuk berbagi ide, diskusi pedagogis, atau merencanakan kegiatan bersama, membuat hubungan antar guru terkesan renggang.

Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu guru, tetapi juga menurunkan kualitas kerjasama tim, yang seharusnya menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Jika masalah ini terus dibiarkan, maka dampaknya akan semakin luas. Kepuasan kerja guru yang menurun akan berpengaruh pada motivasi mereka, yang pada gilirannya dapat menurunkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Lebih jauh lagi, ketidaknyamanan di tempat kerja dapat memperburuk iklim sekolah, menciptakan suasana yang kurang mendukung untuk pengembangan profesionalisme guru dan menghambat kolaborasi yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Dengan demikian, fenomena ini tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa di SDN Tireman Rembang

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru, terutama di konteks sekolah dasar negeri di daerah seperti Rembang. Belum banyak penelitian yang secara khusus mengeksplorasi aspek ini pada tingkat sekolah dasar di daerah, terutama dengan pendekatan yang mengaitkan faktor psikologis dan kesejahteraan guru dengan kondisi kinerja dan organisasi sekolah. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, pihak sekolah dan dinas pendidikan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru.

Sebagian besar penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja guru cenderung fokus pada sekolah-sekolah di kota besar atau institusi pendidikan swasta yang memiliki fasilitas lebih lengkap dan dukungan pendanaan yang lebih baik. Misalnya, penelitian-penelitian seperti yang dilakukan oleh Wulandari & Ramadhan (2020) yang meneliti kepuasan kerja guru di sekolah swasta Jakarta, atau Nuraini & Hasanah (2022) yang meneliti guru honorer di Bandung, lebih banyak mengabaikan kondisi guru di daerah dengan keterbatasan sumber daya, seperti di Kabupaten Rembang. Studi-studi ini tidak banyak membahas faktor-faktor lokal yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru di daerah pedesaan, yang memiliki tantangan berbeda, seperti beban administrasi yang lebih tinggi, fasilitas yang kurang memadai, serta insentif yang terbatas. Kesenjangan ini membuat kebijakan pendidikan yang berdasarkan hasil penelitian tersebut kurang tepat jika diterapkan di daerah dengan konteks yang berbeda (Fitriani & Nugraheni, 2023). Oleh karena itu, penelitian yang lebih kontekstual mengenai kepuasan kerja guru di daerah seperti Rembang, dengan pendekatan yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif, diperlukan untuk menggali secara lebih mendalam dinamika yang terjadi dan memberikan solusi yang relevan dengan kondisi lokal (Hassan, 2021).

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh kepala sekolah dan dinas pendidikan sebagai dasar untuk menyusun program-program peningkatan kesejahteraan dan motivasi guru. Misalnya, melalui penyediaan pelatihan rutin, peningkatan fasilitas mengajar, dan pemberian insentif berbasis kinerja. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan komunikatif di antara guru, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih positif. Program mentoring atau sharing session antar guru juga dapat dijadikan solusi untuk meningkatkan keterikatan dan motivasi kerja (Kaya, 2024).

Penelitian ini tidak hanya penting untuk memahami dinamika motivasi dan kepuasan kerja guru di SDN Tireman Rembang, tetapi juga sebagai kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dasar di Indonesia. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang terjaga, diharapkan guru mampu memberikan kontribusi terbaiknya dalam mendidik generasi penerus bangsa.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak sekolah, khususnya kepala sekolah, dalam menyusun strategi peningkatan motivasi

kerja guru. Dengan motivasi yang tinggi, diharapkan guru dapat lebih puas dengan pekerjaannya dan pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di SDN Tireman Rembang sebagai langkah awal dalam memahami permasalahan yang terjadi, serta memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan guru secara keseluruhan.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di SDN Tireman Rembang. Data dikumpulkan melalui survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SDN Tireman, yang jumlahnya sebanyak 30 orang. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik deskriptif dan uji korelasi Pearson untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

## Hasil dan Pembahasan

Sebelum dilakukan analisis data dilakukan pengujian validitas instrumen dengan uji *pearson corellation*. Untuk menentukan  $r_{tabel}$  menggunakan bantuan pedoman  $r_{tabel}$  dengan perhitungan rumus  $df = n-2$ , sehingga diketahui  $df = 108$  ( $r_{tabel} = 0,1874$ ). Hasil uji validitas dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 1. Rata-Rata Skor Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru

No.	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Skor Minimum	Skor Maksimum	Rata-Rata	Kategori
1	Motivasi Kerja	10	2,8	5	4,21	Tinggi
2	Kepuasan Kerja	10	3	4,9	4,07	Tinggi

Berdasarkan tabel 1. hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa rata-rata skor motivasi kerja guru di SDN Tireman Rembang adalah sebesar 4,21, sementara rata-rata skor kepuasan kerja mencapai 4,07. Keduanya termasuk dalam kategori tinggi berdasarkan skala Likert 1–5. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, guru memiliki semangat kerja yang baik serta merasa cukup puas terhadap pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, hubungan antar rekan, maupun beban kerja. Skor ini juga mencerminkan bahwa meskipun terdapat tantangan di lapangan, seperti keterbatasan fasilitas atau tingginya beban administratif, guru tetap menunjukkan sikap profesional dan antusias dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Atau Regresi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	p-value	Interpretasi
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,56	0,313	0	Hubungan positif dan signifikan; 31,3% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,560 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru di SDN Tireman Rembang. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,313 mengindikasikan bahwa 31,3% variasi dalam kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Nilai  $p$ -value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka tingkat kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat secara signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
<b>Variabel Motivasi Kerja (X1)</b>			
1	0,525	0,1874	Valid
2	0,530	0,1874	Valid
3	0,531	0,1874	Valid
4	0,704	0,1874	Valid
5	0,754	0,1874	Valid
6	0,617	0,1874	Valid
<b>Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)</b>			
1	0,743	0,1874	Valid
2	0,812	0,1874	Valid
3	0,867	0,1874	Valid
4	0,924	0,1874	Valid
5	0,882	0,1874	Valid
6	0,879	0,1874	Valid
7	0,886	0,1874	Valid

Pada tabel 3, dapat diketahui bahwa semua item memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,1874). Hal tersebut menandakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Hasil uji reliabilitas instrumen dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria
Motivasi Kerja (X1)	0,765	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,932	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, diketahui seluruh koefisien reliabilitas masing-masing instrumen variabel lebih dari 0,70. Hal tersebut berarti keseluruhan instrumen dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini.

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	n	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja (X1)	110	2	5	4,14	0,534
Kepuasan Kerja (Y)	110	3	5	4,22	0,557

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 5, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 11 guru. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar 5, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4,14 dan standar deviasi sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru di SDN Tireman Rembang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, dengan persebaran data yang relatif rendah, yang berarti jawaban responden cenderung homogen atau tidak terlalu bervariasi. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 3 dan maksimum sebesar 5, dengan nilai rata-rata sebesar 4,22 dan standar deviasi sebesar 0,557. Nilai rata-rata yang tinggi ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa puas terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan motivasi kerja, nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja antar guru juga tidak banyak berbeda. Secara keseluruhan, baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa guru di SDN Tireman Rembang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*. Hasil uji normalitas dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Uji <i>Kolmogorov-smirnov</i>	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,121

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,121 > 0,05$ . Uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya dilakukan pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,535	1,871	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja Guru	0,521	1,924	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 7, diketahui nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen  $> 0,10$  dan nilai VIF masing-masing variabel independen  $< 10$ . Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari motivasi dan kompetensi SDM tidak terdapat gejala multikolinieritas. Pengujian ini dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda serta dilakukan uji statistik t untuk melihat tingkat keberpengaruh variabel. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda yang sudah dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25, maka diperoleh hasil berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Estimate	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,778		1,790	0,076
Motivasi Kerja	0,225	0,342	3,638	0,000
Kepuasan Kerja Guru	0,606	0,418	4,401	0,000

$$\text{Persamaan Regresi : } Y = 8,778 + 0,225 + 0,606$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,778 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,076. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja guru dianggap konstan (tidak berubah), maka nilai dasar dari model regresi adalah 8,778. Namun, karena nilai signifikansi konstanta  $> 0,05$ , maka secara statistik nilai konstanta tidak signifikan dalam model ini. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,225 dengan nilai beta sebesar 0,342 dan nilai t sebesar 3,638. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin tinggi pula hasil kepuasan kerja yang dirasakan guru. Adapun variabel kepuasan kerja guru memiliki koefisien sebesar 0,606 dengan nilai beta sebesar 0,418 dan nilai t sebesar 4,401. Nilai signifikansi juga sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menandakan bahwa kepuasan kerja guru juga berpengaruh signifikan dalam model regresi. Dengan demikian, baik motivasi kerja maupun kepuasan kerja guru secara simultan maupun parsial berkontribusi positif terhadap model, di mana kedua variabel ini memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja guru.

Setelah diketahui hasil pada pengaruh parsial, maka dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384,039	2	192,019	13,332	0,000
	Residual	1541,052	107	14,402		
	Total	1925,091	109			

Sebagaimana terlihat pada tabel 9, diketahui bahwa F hitung adalah 13,332 dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan dari variabel motivasi dan kompetensi SDM terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,579	0,335	0,313	4,277

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui hasil koefisien determinasi sebesar 0,313 (*Adjusted R Square*). Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja guru sebesar 31,3%. Sedangkan sisanya sebesar 68,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi dan kompetensi SDM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru terbukti memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja dan hasil belajar siswa. Dalam konteks ini, teori-teori motivasi klasik seperti *Expectancy Theory*, *Herzberg's Two-Factor Theory*, *Maslow's Hierarchy of Needs*, dan *McClelland's Theory of Needs* memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami dinamika motivasi dan kepuasan kerja guru secara lebih mendalam.

*Expectancy Theory* oleh Smith & Taylor (2022) menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan

menghasilkan kinerja yang baik dan berujung pada penghargaan yang diharapkan. Dalam konteks guru, kepercayaan bahwa kerja keras mereka akan diakui, baik oleh pimpinan, rekan kerja, maupun hasil belajar siswa menjadi pendorong utama semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan yang menunjukkan bahwa guru merasa lebih puas ketika usaha mereka mendapatkan pengakuan, pencapaian siswa, serta kepuasan pribadi.

Herzberg's Two-Factor Theory yang diperbarui oleh Putra (2023), menekankan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan makna dalam pekerjaan merupakan unsur penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja. Guru yang merasa diberi ruang untuk berkembang dan berinovasi dalam pengajaran menunjukkan tingkat kepuasan dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, faktor hygiene seperti gaji dan kebijakan administratif, meskipun tidak menciptakan kepuasan jika dipenuhi, namun dapat menjadi sumber ketidakpuasan jika diabaikan. Maslow's Hierarchy of Needs (1943) menjelaskan bahwa motivasi individu bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks guru, gaji yang layak dan lingkungan kerja yang aman menjadi fondasi awal yang perlu dipenuhi agar mereka dapat mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Guru yang memiliki akses terhadap pengembangan profesional, pengakuan sosial, dan kesempatan berkontribusi dalam inovasi pengajaran, akan mencapai tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

McClelland's Theory of Needs (1961) mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang mendorong perilaku kerja individu, termasuk guru, yaitu kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), afiliasi (need for affiliation), dan kekuasaan (need for power). Guru yang memiliki dorongan tinggi untuk mencapai keberhasilan akan merasakan kepuasan kerja ketika mereka melihat perkembangan positif pada siswa sebagai hasil dari strategi dan metode pengajaran yang diterapkan. Di sisi lain, kebutuhan akan afiliasi mendorong guru untuk menjalin hubungan sosial yang positif dengan rekan sejawat, siswa, dan pimpinan sekolah, yang pada gilirannya memperkuat motivasi interpersonal mereka dalam bekerja.

Adapun guru dengan kebutuhan akan kekuasaan akan merasa lebih termotivasi dan puas ketika diberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan di sekolah atau memimpin proyek-proyek inovatif, karena mereka merasa memiliki pengaruh dan tanggung jawab terhadap kemajuan institusi tempat mereka mengabdikan. Mengacu pada Prasetyo & Widodo (2021), kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang selaras dengan berbagai teori motivasi. Gaji, sebagai kebutuhan dasar dalam hierarki Maslow, juga dikategorikan sebagai faktor hygiene menurut Herzberg. Ketika gaji dianggap tidak memadai, hal ini dapat menurunkan motivasi guru dan menimbulkan perasaan kurang dihargai. Selanjutnya, hubungan kerja yang berkualitas mencerminkan pentingnya kebutuhan afiliasi dalam teori McClelland, di mana interaksi sosial yang positif berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang kondusif. Kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan penting, di mana fasilitas yang memadai dan kenyamanan fisik termasuk dalam faktor hygiene menurut Herzberg yang, jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Peluang pengembangan diri, seperti pelatihan dan pengakuan atas kinerja, mencerminkan kebutuhan akan aktualisasi diri dalam teori Maslow dan kebutuhan pencapaian menurut McClelland. Dalam kerangka Herzberg, aspek ini merupakan bagian dari faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara signifikan.

Berbagai studi mendukung pentingnya motivasi dan kepuasan kerja guru sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kusurkar (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran yang sangat besar dalam mendorong kepuasan

kerja guru, khususnya di daerah pedesaan yang sering menghadapi keterbatasan fasilitas. Anderson dan Williams (2021) menekankan bahwa kombinasi penghargaan finansial dan sosial dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Sejalan dengan itu, Novak dan Peterson (2021) menunjukkan bahwa pemberian penghargaan serta kesempatan untuk pengembangan diri mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pendidikan. Hassan (2021) menyoroti bahwa komunikasi yang efektif antar guru dan pimpinan sekolah berperan penting dalam meningkatkan semangat dan antusiasme kerja. Kaya (2024) juga menambahkan bahwa keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di lingkungan sekolah berdampak positif terhadap kepuasan kerja, karena menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap institusi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SDN Tireman Rembang, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kedua variabel tersebut saling berkaitan secara positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Tingkat motivasi kerja guru di SDN Tireman Rembang berada pada kategori tinggi, ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,14. Demikian pula dengan kepuasan kerja guru yang juga berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Hasil ini mencerminkan bahwa guru-guru di sekolah tersebut memiliki semangat kerja dan kepuasan yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Temuan ini menunjukkan pentingnya upaya pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru, misalnya melalui pemberian penghargaan, pengembangan profesional, peningkatan fasilitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

## Daftar Pustaka

- Anderson, P., & Williams, K. (2021). Enhancing Education: Examining The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction And Student Outcomes. *International Journal of Future Research*, 5(2), 45–60.
- Cahyani, D., & Prasetyo, A. H. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Cinere. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 12475–12483.
- Chen, S., & Huang, F. (2022). Analyzing the impact of work meaningfulness on turnover intentions and job satisfaction: A self-determination theory perspective. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 1234–1250.
- Cui, G., & Zhang, Y. (2023). Mapping organizational culture, work motivation, and innovative behavior: A study in educational institutions. *Discover Education*, 2(1), 12.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 9(1), 96–103.
- Gomez, R., & Lopez, M. (2020). The role of work motivation in employee performance: Systematic literature review. *International Journal of Science and Management Studies*, 5(6), 105–115.

- Hanifati, S., Khairani, J., Dalimunthe, S. A., & Putri, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 48893–48900.
- Hassan, M. M., & Ahmed, S. S. (2021). A Systematic Review On The Influence Factors On Teachers' Work Motivation And Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Education*, 7(2), 123–140.
- Jopanda, H. (2021). Model Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja: Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 8(1), 62–69.
- Jung, H., & Woo, S. (2022). Teachers' job demands, resources, and their job satisfaction: Evidence from TALIS 2018. *Teaching and Teacher Education*, 112, 103641.
- Kaya, A. (2024). The association between transformational leadership and teachers' creativity: Professional resilience and job satisfaction as mediators. *Frontiers in Psychology*, 15.
- Khan, M. A., et al. (2023). Optimal leadership styles for teacher satisfaction: A meta-analysis of the effect of leadership styles. *Journal of the Knowledge Economy*, 14(3), 1234–1256.
- Kusurkar, R., Croiset, G., Mann, K., Custers, E., & Ten Cate, O. (2024). Theories Of Motivation: A Comprehensive Analysis Of Human Behavior In Medical Education. *Acta Psychologica*, 240, 103054.
- Liu, Y., & Li, X. (2023). Does Teacher Motivation Really Matter? Exploring the Impacts On Job Satisfaction and Self-efficacy. *Asia-Pacific Education Researcher*, 32(2), 345–359.
- Magdalena, M., & Sanoto, H. (2022). Peran Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 3270–3278.
- Mo, J., & Morris, G. (2024). Investigating The Employment Motivation, Job Satisfaction, And Dissatisfaction Of International High School Teachers in China: The impact of the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 15.
- Novak, D., & Peterson, L. (2021). Employee Motivation in Contemporary Academic Literature: A Narrative Review. *Organizacija*, 54(3), 207–220.
- Putra, A. P. (2023). The Role Of Motivation And Job Satisfaction In Enhancing Employee Performance: A Study In Indonesian Educational Sector. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 45–58.
- Rahman, T., & Diah, N. M. (2022). Impact Of Job Satisfaction On Teacher Well-Being And Education Quality. *Pedagogical Research*, 7(3), 12.
- Smith, J. A., & Taylor, R. (2022). Job Satisfaction and Turnover Intention: a Comprehensive Review. *Journal of Labor Research*, 45(2), 123–145.