

Strategi Peningkatan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 2 Kopen Kecamatan Jatipurno Tahun 2025

Paryanti¹, Baidi².

¹²Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Corresponding Author: Suryono, e-mail: Paryanti85@gmail.com, baidi.dr@staff.uinsaid.ac.id

Published: Januari, 2026

ABSTRACT

This study investigates effective strategies to improve the motivation and job satisfaction of elementary school teachers working in rural settings, with a particular focus on SD Negeri 2 Kopen, Jatipurno District. The research adopts a qualitative approach using a phenomenological design. Data were gathered through in-depth interviews, classroom observations, and document reviews involving eight teachers with varying professional backgrounds and experiences. The results indicate that teachers maintain a high level of motivation and job satisfaction, even amid limited infrastructure and resources. Intrinsic factors play the most crucial role in shaping teachers' enthusiasm and satisfaction—especially the sense of purpose in their profession, moral commitment to students, and the spiritual values that drive their dedication to teaching. Additionally, supportive leadership from the principal and positive social interactions among colleagues foster a conducive and collaborative work environment, enhancing teachers' emotional attachment to their institution. In contrast, extrinsic aspects such as financial compensation and physical facilities were perceived as less adequate but did not significantly reduce teachers' motivation or work commitment. These outcomes align with both classical and modern motivation theories, including Herzberg's Two-Factor Theory, Self-Determination Theory (Deci & Ryan), and Maslow's Hierarchy of Needs. Each emphasizes that motivation and job satisfaction are grounded in fulfilling essential psychological needs—autonomy, competence, and relatedness—alongside achieving meaning and self-actualization within one's profession. Consequently, this research suggests the need for supportive and participatory leadership, a collaborative school culture, and ongoing professional development programs as key strategies to sustain and strengthen teachers' motivation and job satisfaction in rural elementary education.

Keywords: teacher motivation, job satisfaction, elementary education, intrinsic factors, rural context

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru sekolah dasar di wilayah pedesaan, dengan studi kasus yang berfokus pada SD Negeri 2 Kopen, Kecamatan Jatipurno. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain fenomenologis. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi terhadap proses pembelajaran, serta telaah dokumentasi yang melibatkan delapan guru dengan latar belakang dan pengalaman kerja yang beragam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kepuasan kerja para guru berada pada kategori tinggi, meskipun sekolah masih menghadapi keterbatasan sarana dan dukungan fasilitas. Faktor intrinsik terbukti menjadi aspek paling dominan dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja, khususnya makna profesi, tanggung jawab moral terhadap peserta didik, dan nilai-nilai spiritual yang melandasi semangat pengabdian. Selain itu, dukungan kepala sekolah dan hubungan sosial yang harmonis antar rekan sejawat turut menciptakan suasana kerja yang positif dan memperkuat rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan. Sementara itu, faktor ekstrinsik seperti gaji dan fasilitas fisik tidak secara signifikan menurunkan semangat kerja guru. Temuan ini selaras dengan teori-teori motivasi klasik dan kontemporer, yakni Teori Dua Faktor Herzberg, Self-Determination Theory (Deci & Ryan), dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menekankan bahwa motivasi dan kepuasan kerja tumbuh dari pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan serta pencapaian makna dan aktualisasi diri dalam profesi. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlunya kepemimpinan yang suportif, budaya kerja kolaboratif, serta pengembangan profesional berkelanjutan sebagai strategi utama untuk menjaga dan memperkuat motivasi serta kepuasan kerja guru di sekolah dasar pedesaan.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, guru sekolah dasar, faktor intrinsik, sekolah pedesaan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Motivasi dan kepuasan kerja guru merupakan elemen krusial dalam menjaga mutu pendidikan di sekolah dasar. Dalam konteks pendidikan Indonesia, terutama di wilayah pedesaan seperti SDN 2 Kopen Kecamatan Jatipurno, kedua aspek ini menghadapi tantangan yang kompleks

akibat keterbatasan sarana, minimnya penghargaan finansial, serta meningkatnya beban administratif. Guru tidak hanya menjalankan fungsi pedagogis, tetapi juga memegang peran sosial dalam membentuk karakter dan nilai-nilai peserta didik. Namun, kenyataannya, banyak guru menghadapi kelelahan psikologis dan penurunan semangat kerja karena lemahnya dukungan organisasi dan terbatasnya kesempatan pengembangan profesional (Astuti, Egar, & Abdullah, 2025).

Temuan observasi awal dan wawancara eksploratif menunjukkan bahwa fluktuasi motivasi kerja kerap terjadi ketika tanggung jawab administratif meningkat tanpa diimbangi dengan dukungan emosional atau penghargaan yang memadai dari pimpinan sekolah. Kondisi ini selaras dengan temuan Damayanti dan Hakim (2025) yang menyoroti pentingnya keseimbangan antara budaya organisasi dan kesejahteraan afektif guru. Gazali et al. (2025) juga menegaskan perlunya pendekatan kontekstual untuk meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan faktor psikologis dan relasional di lingkungan sekolah.

Dalam skala yang lebih luas, penelitian global menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh interaksi antara faktor intrinsik (seperti makna kerja, otonomi, dan pengakuan) serta faktor ekstrinsik (seperti kompensasi, hubungan sosial, dan gaya kepemimpinan) (Utomo & Ratnawati, 2024). Ristiyola dan Sicat (2025) menambahkan bahwa pelatihan karier dan pengembangan profesional yang berkelanjutan mampu memperkuat persepsi guru terhadap makna kerja dan meningkatkan loyalitas terhadap institusi pendidikan.

Namun demikian, terdapat kesenjangan dalam kajian literatur yang masih jarang mengangkat dimensi pengalaman subjektif guru, terutama di sekolah dasar pedesaan. Sebagian besar penelitian terdahulu berorientasi kuantitatif dan berfokus pada hubungan antarvariabel motivasi dan kepuasan kerja, sementara aspek makna dan pengalaman reflektif guru kurang dieksplorasi. Padahal, seperti yang dikemukakan dalam Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) dan Two-Factor Theory (Herzberg, 1968), pemahaman terhadap pengalaman dan persepsi individu menjadi kunci dalam merancang strategi peningkatan motivasi yang berkelanjutan dan kontekstual.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali makna dan pengalaman guru SDN 2 Kopen Kecamatan Jatipurno dalam mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja mereka, serta menelusuri strategi adaptif dan proses sosial yang berkembang di lingkungan sekolah. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana tentang motivasi kerja guru di konteks pendidikan dasar pedesaan. Secara praktis, hasilnya diharapkan memberikan kontribusi bagi kepala sekolah, pemerintah daerah, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru yang berbasis pada pengalaman nyata dan refleksi personal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis, yang dimaksudkan untuk mengungkap secara mendalam makna serta pengalaman subjektif guru dalam mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan sekolah dasar. Pendekatan fenomenologis memungkinkan peneliti memahami pengalaman hidup guru sebagaimana mereka alami sendiri termasuk bagaimana mereka memaknai profesinya, menafsirkan tantangan struktural, dan menemukan nilai intrinsik dalam praktik mengajar. Desain ini relevan karena fenomena yang diteliti berkaitan erat dengan aspek afektif, reflektif, serta dinamika sosial yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik purposive sampling, berdasarkan keterlibatan aktif guru dalam aktivitas akademik dan sosial di sekolah. Total terdapat delapan guru SDN 2 Kopen Kecamatan Jatipurno yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan masa kerja minimal lima tahun. Kriteria inklusi mencakup:

1. Guru yang aktif mengajar dan berkontribusi dalam kegiatan pengembangan sekolah;
2. Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang bervariasi;
3. Bersedia berbagi pengalaman secara terbuka melalui wawancara mendalam.

Apabila data yang terkumpul belum mencapai titik kejenuhan (data saturation), peneliti menggunakan teknik snowball sampling untuk menambah informan berdasarkan rekomendasi dari partisipan utama.

Konteks Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SDN 2 Kopen Kecamatan Jatipurno, Kabupaten Wonogiri, sebuah sekolah dasar di daerah pedesaan dengan jumlah siswa relatif sedikit dan sarana pembelajaran terbatas. Lokasi ini dipilih karena mencerminkan realitas khas pendidikan dasar di wilayah rural, di mana keterbatasan sumber daya, dukungan organisasi, dan kebijakan institusional sering kali tidak sejalan dengan beban dan tanggung jawab guru. Konteks ini memungkinkan eksplorasi yang kaya terhadap dinamika motivasi dan kepuasan kerja dalam kondisi sosial yang menantang.

Data penelitian diperoleh melalui tiga metode utama:

1. Wawancara mendalam (in-depth interview) menggunakan pertanyaan terbuka untuk menggali makna personal, semangat kerja, dan strategi adaptif guru dalam menghadapi tekanan pekerjaan.
2. Observasi partisipatif, untuk menangkap ekspresi motivasi dan kepuasan kerja guru dalam interaksi sehari-hari di ruang kelas maupun kegiatan sekolah.
3. Analisis dokumen, mencakup telaah terhadap catatan refleksi, laporan kegiatan, dan kebijakan internal sekolah terkait kesejahteraan guru.

Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan partisipan, kemudian ditranskrip secara verbatim agar keutuhan makna dan konteks dapat terjaga.

Proses analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik berdasarkan langkah-langkah Braun dan Clarke (2019), yang meliputi:

1. Pembacaan berulang untuk memahami keseluruhan data,
2. Pemberian kode awal pada unit-unit makna yang relevan,
3. Pengelompokan kode menjadi tema dan subtema,
4. Peninjauan ulang tema agar konsisten dengan data, dan
5. Penyusunan narasi interpretatif yang menggambarkan pengalaman partisipan.

Untuk memudahkan proses koding dan pengelolaan data, peneliti menggunakan perangkat lunak sebagai alat bantu analisis kualitatif.

Keabsahan data dijamin dengan menerapkan empat kriteria trustworthiness dari Lincoln dan Guba (1985):

1. Credibility diperoleh melalui triangulasi metode dan konfirmasi hasil wawancara (member checking).
2. Transferability dicapai melalui penyajian deskripsi kontekstual yang mendalam (thick description).
3. Dependability dijaga dengan mendokumentasikan seluruh proses penelitian secara sistematis (audit trail).
4. Confirmability diperkuat dengan mencatat refleksi peneliti untuk meminimalkan bias subjektif dalam penafsiran data.

Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian kualitatif. Peneliti memperoleh izin resmi dari kepala sekolah serta informed consent dari setiap partisipan. Identitas guru disamarkan dengan kode seperti G1, G2, dan seterusnya, guna menjaga kerahasiaan dan keamanan data pribadi. Partisipasi dilakukan secara sukarela, dan wawancara dilaksanakan dalam suasana yang mendukung kenyamanan serta keterbukaan informan.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan arah, intensitas, serta ketekunan seseorang dalam mencapai target yang diinginkan. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru tidak hanya terkait dengan pelaksanaan tugas mengajar, tetapi juga mencerminkan komitmen profesional terhadap peningkatan mutu pembelajaran serta pengembangan karakter peserta didik.

Menurut Uno (2019), motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai energi psikologis yang memengaruhi tingkat dedikasi, kreativitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan peran profesionalnya. Sumber motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti makna pekerjaan, rasa panggilan, dan kepuasan personal, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan, kompensasi, serta kebijakan lembaga. Guru dengan tingkat motivasi tinggi biasanya menunjukkan konsistensi kinerja, inovasi dalam praktik pembelajaran, serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam konteks sekolah dasar di daerah pedesaan, motivasi guru kerap diuji oleh keterbatasan sarana, minimnya dukungan organisasi, dan tekanan administratif. Oleh karena itu, pemahaman tentang motivasi guru perlu dianalisis melalui pendekatan yang mempertimbangkan aspek psikologis, sosial, dan struktural. Tiga teori yang relevan untuk menjelaskan dinamika ini meliputi Teori Dua Faktor Herzberg, Self-Determination Theory (Deci & Ryan), dan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences,” yang berarti keadaan emosional yang menyenangkan sebagai hasil penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya.

Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan interpersonal, sistem penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja juga berkaitan dengan persepsi guru terhadap makna profesi, dukungan kepemimpinan kepala sekolah, serta kesejahteraan yang diterima. Guru yang puas terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, loyalitas terhadap lembaga, serta komitmen terhadap kualitas pembelajaran.

Pada sekolah dasar dengan sumber daya terbatas, kepuasan kerja tidak semata ditentukan oleh kompensasi material, tetapi juga oleh pengakuan sosial, otonomi profesional, dan dukungan moral dari lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan hasil interaksi kompleks antara dimensi psikologis dan sosial yang membentuk kesejahteraan emosional mereka dalam bekerja.

3. Kerangka Pikir Penelitian

Dalam penelitian ini, Self-Determination Theory menekankan pentingnya aspek psikologis berupa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam menumbuhkan motivasi intrinsik digunakan sebagai kerangka teoretis utama, karena paling relevan untuk memahami bagaimana guru menemukan makna dan kepuasan intrinsik dalam menjalankan profesinya meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya. Sementara itu, teori Herzberg dan Maslow digunakan sebagai pendukung konseptual untuk memperkaya pemahaman terhadap pengaruh eksternal dan tahapan kebutuhan yang memengaruhi motivasi kerja.

Secara konseptual, kerangka pikir penelitian ini berpijak pada asumsi bahwa motivasi dan kepuasan kerja guru merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor psikologis, sosial, dan

struktural. Guru yang mampu memenuhi kebutuhan dasar psikologisnya, autonomi, kompetensi, dan keterhubungan akan lebih mudah menemukan makna intrinsik dalam profesinya. Meskipun menghadapi keterbatasan, mereka dapat mengembangkan strategi adaptif dan reflektif untuk menjaga semangat profesionalisme secara

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru sekolah dasar yang berada di wilayah pedesaan, khususnya di SD Negeri 2 Kopen, Kecamatan Jatipurno. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi kegiatan pembelajaran, serta telaah dokumentasi. Delapan guru yang menjadi informan dipilih karena memiliki variasi dalam latar belakang, masa kerja, serta tanggung jawab profesi, sehingga memberikan pandangan yang beragam terhadap realitas kerja di sekolah tersebut.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa tingkat motivasi dan kepuasan kerja guru tergolong tinggi, walaupun sekolah masih menghadapi keterbatasan fasilitas dan sumber daya. Para guru menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesinya, ditandai dengan kedisiplinan, antusiasme dalam mengajar, serta partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan kompetensi. Rasa memiliki terhadap sekolah dan tanggung jawab moral terhadap peserta didik menjadi sumber kekuatan utama yang menopang semangat kerja mereka.

Faktor yang paling dominan dalam memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja adalah faktor intrinsik, terutama yang berkaitan dengan makna pekerjaan dan rasa tanggung jawab sosial terhadap peserta didik. Bagi para guru, profesi mengajar dipandang sebagai bentuk pengabdian dan kontribusi nyata bagi masyarakat sekitar. Di samping itu, dukungan kepala sekolah dan hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja turut memperkuat suasana kerja yang positif dan kondusif.

Sebaliknya, faktor ekstrinsik seperti gaji, fasilitas sekolah, dan kebijakan birokratis dinilai belum optimal, tetapi tidak menjadi penghambat utama bagi semangat kerja guru. Sebagian besar guru menganggap bahwa nilai-nilai internal seperti kepuasan batin, rasa syukur, dan makna spiritual dalam bekerja lebih penting dibandingkan keuntungan material. Adapun strategi yang diterapkan untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja antara lain:

- a. Melakukan refleksi diri terhadap makna profesi dan tanggung jawab sosial;
- b. Membangun kolaborasi dan dukungan emosional antar rekan sejawat;
- c. Mengembangkan inovasi pembelajaran sebagai bentuk aktualisasi diri;
- d. Menumbuhkan kebersamaan dan pembiasaan spiritual di lingkungan sekolah.

2. Pembahasan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik berperan dominan dalam membentuk kepuasan kerja guru di SD Negeri 2 Kopen, sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1968). Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sedangkan faktor higienis (ekstrinsik) seperti gaji dan kondisi kerja berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Dalam penelitian ini, motivator yang bersifat non-material seperti dukungan moral dan pengakuan sosial terbukti lebih berpengaruh dibandingkan insentif ekonomi. Hasil ini konsisten dengan temuan Sulastri & Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa penghargaan non-material dan dukungan emosional dari pimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah dasar pedesaan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) yang menekankan pentingnya pemenuhan tiga kebutuhan psikologis utama, yaitu autonomi, kompetensi, dan keterhubungan (relatedness). Para guru di SD Negeri 2 Kopen menunjukkan bahwa ketiga kebutuhan ini terpenuhi melalui kebebasan dalam merancang

pembelajaran, rasa percaya diri dalam menghadapi keterbatasan, serta hubungan sosial yang solid dengan kepala sekolah dan sesama guru. Pemenuhan kebutuhan psikologis tersebut mendorong terbentuknya motivasi intrinsik yang berkelanjutan dan menjadikan guru tetap bersemangat meskipun dihadapkan pada keterbatasan struktural.

Dari perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), kondisi guru di sekolah ini menunjukkan bahwa mereka telah melampaui kebutuhan dasar dan kini berada pada tahap penghargaan dan aktualisasi diri. Keinginan untuk memberikan dampak positif bagi siswa dan masyarakat menjadi cerminan dari aktualisasi diri dalam profesi mengajar. Meskipun demikian, sebagian guru masih mengharapkan dukungan institusional berupa peningkatan fasilitas, akses pelatihan, dan kebijakan karier yang lebih berpihak agar potensi profesional mereka dapat berkembang secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis, sosial, dan struktural. Faktor psikologis terutama motivasi intrinsik menjadi fondasi utama, sementara faktor sosial dan organisasi berfungsi sebagai penopang yang memperkuat komitmen profesional. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru di wilayah pedesaan perlu difokuskan pada penguatan makna profesi, pemberian ruang otonomi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung.

Temuan penelitian ini memberikan sejumlah implikasi penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan serta praktik manajemen sekolah, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru di sekolah dasar yang berlokasi di wilayah pedesaan.

Pertama, dari aspek psikologis, hasil penelitian menegaskan bahwa faktor-faktor intrinsik seperti makna profesi, rasa tanggung jawab moral, serta kepuasan batin menjadi landasan utama terbentuknya motivasi kerja guru. Oleh karena itu, strategi peningkatan kesejahteraan guru sebaiknya tidak hanya menitikberatkan pada pemberian insentif material, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan psikologis yang memperkuat motivasi intrinsik, sebagaimana dijelaskan dalam Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000).

Kedua, dari perspektif organisasi sekolah, ditemukan bahwa kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) dan hubungan sosial yang harmonis antarwarga sekolah berperan penting dalam memperkuat semangat kerja guru. Kepala sekolah yang memberikan kepercayaan, dukungan emosional, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan rasa memiliki terhadap institusi.

Ketiga, dari dimensi pengembangan profesional, penelitian ini menunjukkan bahwa guru di sekolah pedesaan membutuhkan ruang untuk beraktualisasi diri melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, inovasi pembelajaran, dan forum refleksi bersama. Kegiatan tersebut tidak hanya memperkuat kompetensi pedagogis dan profesional guru, tetapi juga membangun komunitas belajar yang kolaboratif, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berfokus pada strategi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru di SD Negeri 2 Kopen, Kecamatan Jatipurno. Melalui pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, diperoleh beberapa temuan penting sebagai berikut: Motivasi dan kepuasan kerja guru di SD Negeri 2 Kopen tergolong tinggi, meskipun sekolah menghadapi keterbatasan fasilitas dan dukungan sarana. Kondisi ini menunjukkan adanya kekuatan intrinsik yang kuat sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional.

Faktor intrinsik terbukti menjadi unsur paling berpengaruh dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja. Nilai-nilai seperti makna profesi, tanggung jawab moral terhadap peserta didik, rasa syukur, serta kebanggaan terhadap profesi pendidik menjadi sumber utama semangat kerja.

Sementara itu, faktor ekstrinsik seperti gaji dan fasilitas sekolah tidak menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja. Sebaliknya, dukungan kepala sekolah dan hubungan sosial yang harmonis antarguru menjadi elemen kunci dalam membangun kepuasan emosional dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi guru mencerminkan terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar autonomi, kompetensi, dan keterhubungan sebagaimana dikemukakan dalam *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 2000). Pemenuhan kebutuhan tersebut mendorong terbentuknya motivasi intrinsik yang stabil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, motivasi dan kepuasan kerja guru di sekolah pedesaan merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor psikologis, sosial, dan struktural. Guru yang memiliki dukungan sosial kuat serta kesempatan untuk berefleksi cenderung lebih mampu menjaga profesionalisme dan semangat kerja meskipun berada dalam kondisi terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., Hidayat, R., & Sulastri, D. (2022). *Faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di wilayah pedesaan*. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 8(2), 145–157.
- Aini, N., Putra, R., & Lestari, F. (2022). *The Role of School Culture and Leadership on Teacher Job Satisfaction in Rural Elementary Schools*. Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara, 8(2), 101–112.
- Astuti, A. Y., Egar, N., & Abdullah, G. (2025). *The Influence of Transformational Leadership, School Culture, and Job Satisfaction on Teacher Performance in Public Elementary Schools of Temanggung District*. Jurnal Ilmiah Ilmu Sosioedukasi, Universitas PGRI Banyuwangi.
- Damayanti, R., & Hakim, L. (2025). *The Affective Nexus: Weaving Individual Behavior and Organizational Culture in an Indonesian Islamic Boarding School*. Hentagogia Journal of Islamic Education. UIN Sunan Kalijaga.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. American Psychologist, 55(1), 68–78.
- Gazali, N., Perdima, F. E., Setiawan, E., & Lobo, J. (2025). *Psychometric Evaluation of the Indonesian Physical Education Teacher Job Satisfaction Scale*. Sportivo: Indonesian Journal of Physical Education. Universitas Islam Riau. [Link](#)
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review, 46(1), 53–62.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- Rahmawati, S., & Nurhayati, D. (2021). *Exploring Teacher Motivation in Remote Elementary Schools: A Hierarchical Needs Perspective*. Indonesian Journal of Educational Studies, 18(3), 202–215.
- Rahmawati, S., & Nurhayati, T. (2021). *Pemenuhan kebutuhan profesional dan pengaruhnya terhadap motivasi guru sekolah dasar di daerah pedesaan*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran, 5(1), 22–34.
- Ristiyo, R., & Sicat, A. S. (2025). *Teaching Motivation and Job Satisfaction of First-Year School Teachers in Indonesia: A Reference for Future Career Development Training*. Moneter: Jurnal Keuangan dan Bisnis. Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sulastri, D., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh penghargaan non-material terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Cirebon*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 11(1), 55–67.
- Sulastri, E., & Hidayat, M. (2023). *Motivational and Hygienic Factors Influencing Teacher Job Satisfaction: A Qualitative Study in West Java*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Sosial Humaniora, 12(1), 33–45.
- Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Utomo, A. R., & Ratnawati, S. (2024). *Otonomi dan dukungan sosial sebagai determinan motivasi guru sekolah dasar di wilayah pedesaan*. Jurnal Pendidikan dan Psikologi, 9(1), 33–45.
- Utomo, H. B., & Ratnawati, V. (2024). *Is Motivation Really Important? Exploring Teachers' Need Satisfaction and Work Motivation through Organizational Climate and Psychological Capital*. Journal of Educational Development Research. EBSCOhost.