

Analisis Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru: Studi Kasus di SD Negeri Ngawensari 1

Rukmosari Handayani*, Karunia Ma'ariffatun, Dewi Murni, Amanda Khusnul Khotimah, Endar Agustria Hendrawan, Ngurah Ayu Nyoman Murniati

Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang, Indonesia

*Email Korespondensi: rukmomaskonbintang@gmail.com

Handayani, R., Ma'ariffatun, K., Murni, D., Khotimah, A. K., Hendrawan, E. A., & Murniati, N. A. N. (2026). Analisis Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru: Studi Kasus di SD Negeri Ngawensari 1. *Varied Knowledge Journal*, 4(1), 1134–1143. <https://doi.org/10.71094/vkj.v4i1.291>

Diterima : 12-06-2026

Direvisi : 19-08-2026

Disetujui : 26-08-2026

Publish : 28-08-2026



Copyright © 2026, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract: *This study aims to analyze the influence of well-being, both financial and non-financial, on the work motivation of elementary school teachers. Teachers play a crucial role as facilitators and motivators in the learning process, therefore, a thorough understanding of the factors that drive their work motivation is crucial for the sustainable improvement of educational quality. This research employed a qualitative approach with a case study design, conducted at Ngawensari 1 Elementary School in Kendal Regency. The research subjects were purposively selected, consisting of the principal and six teachers. Data collection techniques were comprehensive through in-depth interviews, direct observations in the school environment, and documentation analysis. The collected data were then analyzed using the Miles and Huberman interactive model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that teacher well-being significantly influences their work motivation. A better level of well-being directly contributes to increased discipline, professional responsibility, and teacher creativity and innovation in the classroom learning process. Conversely, financial constraints can reduce focus and enthusiasm for work. Furthermore, non-financial factors such as a harmonious work environment and supportive principal leadership have proven crucial in strengthening teacher psychological well-being and motivation. These empirical findings strengthen the application of Self-Determination Theory which emphasizes the importance of covering basic psychological needs in order to build optimal and sustainable work motivation in the basic education sector.*

Keywords: *Teacher Welfare, Work Motivation, Elementary Education*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan, baik dari dimensi finansial maupun nonfinansial, terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar. Guru memainkan peran krusial sebagai fasilitator dan motivator dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman mendalam mengenai faktor yang mendorong motivasi kerja mereka sangat penting bagi peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan di SD Negeri Ngawensari 1, Kabupaten Kendal. Subjek penelitian dipilih secara purposive yang terdiri atas kepala sekolah dan enam orang guru. Teknik pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui wawancara mendalam, observasi langsung di lingkungan sekolah, dan analisis dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Tingkat kesejahteraan yang lebih baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab profesional, serta kreativitas dan inovasi guru dalam proses pembelajaran di kelas. Sebaliknya, keterbatasan finansial ditemukan dapat menurunkan fokus dan antusiasme kerja. Selain itu, faktor nonfinansial seperti lingkungan kerja yang harmonis dan kepemimpinan kepala sekolah yang suportif terbukti krusial dalam memperkuat kesejahteraan psikologis dan motivasi guru. Temuan empiris ini memperkuat penerapan Self-Determination Theory yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar guna membangun motivasi kerja yang optimal dan berkelanjutan di sektor pendidikan dasar.

Kata Kunci: Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja, Pendidikan Dasar

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan pada dasarnya berakar pada kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Di tengah dinamika perkembangan zaman dan transformasi kurikulum, tuntutan terhadap profesionalisme guru semakin kompleks. Dalam konteks pendidikan dasar, peran guru tidak lagi terbatas sebagai penyampai materi atau transfer pengetahuan semata (teacher-centered approach). Peran tersebut kini telah berkembang secara signifikan menjadi fasilitator, mediator, sekaligus motivator yang bertanggung jawab penuh dalam membangun pengalaman belajar bermakna, kontekstual, dan menyenangkan bagi siswa. Fase pendidikan dasar merupakan fondasi krusial bagi perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik anak. Kegagalan guru dalam menciptakan proses belajar yang optimal pada fase ini dapat berdampak sistemik terhadap kesiapan siswa dalam menempuh jenjang pendidikan berikutnya.

Oleh karena itu, efektivitas pembelajaran di ruang-ruang kelas sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya sehari-hari. Motivasi kerja bukanlah variabel statis, melainkan sebuah dorongan dinamis yang menggerakkan komitmen, energi, dan fokus seorang pendidik. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang mendalam terhadap visi sekolah, kreativitas yang tiada henti dalam mengemas materi, serta ketekunan yang kuat dalam mengelola dinamika pembelajaran di kelas. Mereka tidak hanya mengajar untuk menggugurkan kewajiban administratif, melainkan secara aktif berinovasi mencari metode terbaik demi memastikan setiap siswa dapat menyerap esensi pelajaran. Semangat pengabdian ini secara empiris berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar serta pembentukan karakter siswa secara holistik.

Secara teoretis, kompleksitas motivasi kerja guru dapat dibedah dan dijelaskan melalui kerangka Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. Teori ini menekankan bahwa motivasi individu dipengaruhi secara mendalam oleh tingkat pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu otonomi (autonomy), kompetensi (competence), dan keterhubungan (relatedness). Ketika ketiga kebutuhan dasar ini dapat terpenuhi secara seimbang di dalam lingkungan kerja, individu akan menunjukkan motivasi intrinsik yang jauh lebih kuat. Motivasi intrinsik inilah yang memicu munculnya kesadaran murni untuk menampilkan kinerja optimal tanpa perlu selalu didorong oleh paksaan atau pengawasan eksternal yang ketat.

Dalam konteks profesi guru, otonomi tercermin dari kebebasan yang diberikan kepada guru untuk merancang strategi pembelajaran kreatif sesuai kebutuhan unik siswanya. Kompetensi berkaitan dengan adanya pengakuan, pelatihan, serta apresiasi terhadap kapasitas profesional guru dalam menuntaskan problem pembelajaran di kelas. Sementara itu, keterhubungan mewujud dalam bentuk iklim kerja sekolah yang mendukung, hubungan sosial yang positif antar sejawat, serta terbangunnya rasa saling percaya (trust) antara guru, kepala sekolah, dan komite sekolah. Kombinasi dari terpenuhinya ketiga aspek psikologis dasar inilah yang menjadi pilar utama dalam membangun motivasi kerja guru yang tangguh dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, Marylène Gagné dan Deci (2005) menegaskan bahwa dinamika motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal psikologis semata, melainkan juga sangat ditentukan oleh interaksi intensif dengan kondisi eksternal seperti sistem penghargaan, gaya kepemimpinan, dan tingkat kesejahteraan kerja yang disediakan oleh organisasi. Kesejahteraan guru (teacher well-being) dalam hal ini muncul sebagai variabel strategis karena sifatnya yang multidimensional. Kesejahteraan tidak boleh dipandang secara sempit hanya dari kacamata materi. Konsep ini

mencakup tiga dimensi besar yang saling mengikat, yaitu dimensi finansial, psikologis, dan sosial. (1) Kesejahteraan finansial berkaitan erat dengan kepastian regulasi gaji, insentif, dan tunjangan profesi yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup dasar guru dan keluarganya secara bermartabat. (2) Kesejahteraan psikologis mencakup tingkat kepuasan kerja (job satisfaction), rasa aman dari tekanan berlebih, serta adanya keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). (3) Kesejahteraan sosial tercermin dari kualitas interaksi interpersonal, rasa kekeluargaan, dan minimnya konflik destruktif di lingkungan kerja sekolah.

Ketika dimensi-dimensi kesejahteraan tersebut gagal dipenuhi secara seimbang, akan muncul dampak negatif yang masif terhadap ekosistem pendidikan di sekolah. Temuan empiris di berbagai belahan dunia menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kesejahteraan guru berimplikasi langsung pada meningkatnya beban stres kerja dan merosotnya motivasi mengajar secara drastis. Kondisi nyata ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Acton dan Glasgow (2015) serta Hakanen et al. (2006) yang menegaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi ditambah dengan tumpukan beban administrasi kurikulum jika tidak diimbangi dengan sistem kesejahteraan yang memadai, akan mempercepat terjadinya fenomena kelelahan akut atau burnout pada guru. Skaalvik dan Sidsel Skaalvik (2017) menemukan bahwa kondisi kerja yang baik, termasuk dukungan organisasi dan beban kerja yang seimbang, berkontribusi terhadap peningkatan motivasi serta kepuasan kerja guru. Guru yang mengalami burnout kehilangan empati, bekerja dengan apatis, dan tidak lagi sensitif terhadap kesulitan belajar siswanya.

Sebaliknya, guru yang memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat resiliensi yang luar biasa. Mereka memiliki daya adaptasi yang kuat dalam menghadapi perubahan kurikulum yang cepat, menunjukkan keterlibatan kerja (work engagement) yang intens, serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, interaktif, dan penuh kegembiraan di kelas. Penelitian lain oleh Collie et al. (2012) menguatkan argumen ini dengan menyatakan bahwa iklim sekolah yang positif serta kesejahteraan emosional guru berkontribusi sangat signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas mengajar di kelas. Guru yang bahagia secara emosional akan mentransfer energi positif tersebut kepada murid-muridnya. Hal ini diperkuat pula oleh analisis Toropova et al. (2021) yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang stabil dan jaminan kesejahteraan merupakan determinan utama yang paling krusial dalam membentuk motivasi serta kepuasan kerja jangka panjang seorang guru. Dengan demikian, kesejahteraan bukanlah sekadar faktor pelengkap atau bonus pendukung, melainkan elemen fundamental dalam sistem manajemen sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola secara profesional.

Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan ideal profesionalisme dengan kondisi kesejahteraan nyata yang diterima oleh guru. Dalam konteks lokal, fenomena empiris di SD Negeri Ngawensari 1 Kabupaten Kendal menunjukkan adanya variasi tingkat motivasi kerja guru yang cukup mencolok. Variasi motivasi ini diduga kuat berakar pada perbedaan status kepegawaian dan tingkat kesejahteraan nyata yang diterima oleh masing-masing guru. Sebagian guru yang telah memiliki sertifikasi atau berstatus ASN mungkin merasakan stabilitas finansial yang lebih baik, sementara guru honorer atau guru kelas tertentu harus berjuang dengan insentif yang terbatas.

Variasi motivasi ini tercermin secara gamblang dari fluktuasi kinerja harian, tingkat kehadiran di kelas, ketepatan waktu pengumpulan perangkat pembelajaran, serta derajat keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan mutu sekolah. Terdapat guru yang menunjukkan inisiatif tinggi dengan memanfaatkan teknologi pembelajaran baru, namun ada pula guru yang sekadar mengajar secara monoton menggunakan metode konvensional. Jika kondisi kesenjangan motivasi dan

kesejahteraan ini dibiarkan terus berlarut-larut tanpa adanya tata kelola manajemen yang sistematis, potensi ketimpangan kualitas pembelajaran antar-kelas akan semakin melebar. Dampak buruknya tentu akan dirasakan langsung oleh siswa yang mendapatkan hak belajar tidak setara akibat variasi motivasi guru yang timpang tersebut.

Berdasarkan seluruh paparan fenomena di atas, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis yang sangat kuat untuk mengkaji hubungan antara kesejahteraan dan motivasi kerja guru secara empiris melalui pendekatan kualitatif yang mendalam. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat, memperluas, sekaligus memvalidasi penerapan Self-Determination Theory dalam konteks spesifik pendidikan dasar di daerah.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami secara mendalam fenomena hubungan antara kesejahteraan dan motivasi kerja guru dalam konteks nyata di lingkungan sekolah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, serta pengalaman empiris subjek penelitian secara komprehensif, utuh, dan kontekstual. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, di mana penentuannya didasarkan pada kriteria keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran serta tata kelola sekolah. Subjek dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah dan enam orang guru. Teknik pengumpulan data Guna memperoleh data yang mendalam, valid, dan saling melengkapi, pengumpulan data di lapangan dilakukan melalui tiga teknik utama dengan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

Analisis data dengan menerapkan model interaktif yang dikembangkan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman. Analisis ini dilakukan secara berkesinambungan dan siklikal melalui tiga tahapan utama: (1) Reduksi Data: Meliputi proses menyeleksi, memfokuskan, merangkum, dan menyederhanakan data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan agar sesuai dengan fokus penelitian. (2) Penyajian Data: Data yang telah direduksi kemudian diorganisasikan ke dalam bentuk narasi deskriptif, matriks, atau tabel guna mempermudah pemetaan pola hubungan antar variabel. (3) Penarikan Kesimpulan: Tahap interpretasi untuk menemukan makna substantif dan hubungan kausalitas yang diteliti. Kesimpulan awal ini bersifat sementara dan terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung. Serta keabsahan data untuk menjamin validitas, objektivitas, dan kredibilitas data yang dikumpulkan, penelitian ini menggunakan dua teknik uji keabsahan utama: Triangulasi Sumber dan Teknik: Dilakukan dengan membandingkan serta menguji silang data yang diperoleh dari sumber yang berbeda (kepala sekolah dan guru) serta melalui teknik yang bervariasi (wawancara, observasi, dan dokumentasi) dan Member Check: Dilakukan dengan mengonfirmasi kembali draf hasil wawancara atau temuan sementara kepada para subjek penelitian guna memastikan bahwa data yang ditulis peneliti telah sesuai dengan pengalaman nyata mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian kualitatif yang dilaksanakan di SD Negeri Ngawensari 1 Kabupaten Kendal, bertujuan untuk mengungkap secara mendalam potret kesejahteraan guru dan bagaimana dinamika tersebut memengaruhi motivasi kerja mereka. Melalui teknik pengumpulan data yang komprehensif meliputi wawancara mendalam kepada kepala sekolah dan enam orang guru kelas, observasi partisipatif di lingkungan sekolah, serta reduksi dokumen-dokumen pendukung diperoleh deskripsi temuan empiris yang kaya. Hasil penelitian disajikan ke dalam tiga kluster temuan utama: dimensi kesejahteraan guru, manifestasi motivasi kerja guru, dan analisis hubungan kausalitas antar-variabel di lapangan.

Potret Dimensi Kesejahteraan Guru di SD Negeri Ngawensari 1

Berdasarkan hasil analisis data, kesejahteraan yang dialami oleh para guru di lokasi penelitian ter polarisasi secara jelas ke dalam dua dimensi besar yang saling memengaruhi, yaitu dimensi finansial (ekonomi) dan dimensi non finansial (sosial-psikologis).

Kesejahteraan Finansial (Aspek Material)

Sebagai institusi pendidikan negeri, sistem kompensasi utama di SD Negeri Ngawensari 1 diatur berdasarkan regulasi tata kepegawaian yang berlaku, di mana para guru menerima hak berupa gaji pokok dan berbagai bentuk tunjangan fungsional sesuai status kepegawaian masing-masing. Namun, wawancara mendalam dengan para informan mengungkapkan adanya realitas pemenuhan kebutuhan yang belum merata.

Sebagian informan, khususnya mereka yang memiliki masa kerja tertentu atau status kepegawaian non-Aparatur Sipil Negara (honorar), menyatakan secara terbuka bahwa akumulasi pendapatan bulanan yang diterima saat ini berada pada level yang belum sepenuhnya mampu menutup estimasi pengeluaran hidup keluarga secara optimal. Beban inflasi ekonomi lokal, pemenuhan kebutuhan dasar rumah tangga, serta biaya transportasi harian menuju sekolah menjadi faktor penekan utama. Fenomena yang paling krusial dari keterbatasan finansial ini adalah munculnya perilaku defensif dari beberapa guru, di mana mereka terpaksa mencari dan menjalankan "upaya tambahan" (pekerjaan sampingan) di luar jam dinas sekolah demi menyeimbangkan neraca ekonomi keluarga. Munculnya aktivitas ekonomi sekunder ini secara empiris diakui oleh informan menguras porsi energi fisik dan konsentrasi pikiran mereka, yang secara tidak langsung menciptakan distorsi fokus saat mereka harus mempersiapkan perangkat pembelajaran di sekolah.

Kesejahteraan Nonfinansial (Aspek Sosial-Psikologis)

Berbeda kontras dengan aspek finansial yang masih menyisakan keluhan struktural, potret kesejahteraan nonfinansial di SD Negeri Ngawensari 1 menunjukkan kondisi yang sangat positif dan kondusif. Lingkungan kerja di sekolah ini dicirikan oleh iklim organisasi yang kental dengan asas kekeluargaan, harmonis, dan minim konflik horizontal. Hubungan interpersonal antar-sesama guru terjalin secara solid melalui pola komunikasi yang sehat, saling mendukung (peer support), dan adanya budaya gotong-royong dalam menyelesaikan tugas-tugas kepanitiaan sekolah.

Faktor determinan yang paling menonjol dalam dimensi nonfinansial ini adalah gaya kepemimpinan (leadership style) dari Kepala Sekolah SD Negeri Ngawensari 1. Berdasarkan kesaksian kolektif para guru, kepala sekolah menerapkan pola kepemimpinan yang sangat suportif, demokratis, inklusif, dan mengedepankan pendekatan komunikatif. Kepala sekolah tidak menempatkan diri sebagai pengawas yang kaku atau transaksional, melainkan sebagai mentor yang siap mendengarkan keluhan administratif maupun personal para bawahannya. Atmosfer kepemimpinan yang hangat dan terbuka ini secara psikologis memberikan rasa aman (psychological safety), kenyamanan emosional, serta rekognisi bagi para guru. Guru merasa dihargai eksistensinya, didengar pendapatnya dalam rapat internal, dan dilindungi dari tekanan kerja yang berlebihan. Kombinasi interaksi sosial yang sehat dan kepemimpinan yang suportif ini bertindak sebagai peredam stres kerja (stress buffer), yang memberikan kontribusi masif pada tingginya derajat kepuasan kerja batiniah para pendidik.

Manifestasi Motivasi Kerja Guru di Lapangan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SD Negeri Ngawensari 1, motivasi kerja guru tidak hanya dipahami melalui ukuran kuantitatif, tetapi juga dapat dilihat dari perilaku, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta komitmen guru dalam melaksanakan tanggung jawab sehari-hari di lingkungan sekolah. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tercermin melalui kedisiplinan kerja, tanggung jawab profesional dalam pengajaran, kreativitas dan inovasi pembelajaran, serta adanya variasi tingkat motivasi antar individu guru.

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu bentuk nyata dari motivasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa secara umum guru di SD Negeri Ngawensari 1 memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Hal tersebut terlihat dari kehadiran guru di sekolah, kepatuhan terhadap jam kerja, serta ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran. Guru berupaya menjalankan kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran guru terhadap tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada siswa.

Motivasi kerja guru juga tampak melalui tanggung jawab profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar guru menunjukkan kesiapan dalam melaksanakan tugas mengajar, baik dari sisi administratif maupun pelaksanaan pembelajaran di kelas. Kesiapan tersebut dapat dilihat dari penyusunan perangkat pembelajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) maupun Modul Ajar yang disesuaikan dengan penerapan Kurikulum Merdeka. Selain itu, guru juga menyiapkan instrumen asesmen, mengisi jurnal pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan hasil belajar siswa. Temuan tersebut menunjukkan bahwa guru memiliki kesadaran untuk mempersiapkan proses pembelajaran secara terarah. Administrasi pembelajaran tidak hanya dipandang sebagai kewajiban formal, tetapi juga digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan pembelajaran agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain kedisiplinan dan tanggung jawab profesional, motivasi kerja guru juga tercermin dalam kreativitas dan inovasi pembelajaran. Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru telah berupaya mengembangkan pembelajaran yang lebih variatif dan tidak hanya menggunakan metode ceramah. Guru memanfaatkan media visual, alat peraga konkret, serta berbagai sumber belajar yang tersedia di lingkungan sekitar sekolah. Dalam kegiatan pembelajaran, guru juga menerapkan metode yang mendorong keaktifan siswa, seperti diskusi kelompok, permainan edukatif, tanya jawab, dan aktivitas pembelajaran lainnya. Penggunaan metode yang beragam tersebut menunjukkan adanya usaha guru untuk menciptakan proses pembelajaran yang lebih menarik sehingga siswa dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan belajar.

Meskipun secara umum motivasi kerja guru di SD Negeri Ngawensari 1 menunjukkan kondisi yang cukup baik, hasil penelitian juga menemukan adanya variasi tingkat motivasi antar individu guru. Tidak semua guru menunjukkan pola motivasi kerja yang sama. Perbedaan tersebut dapat terlihat dari tingkat inisiatif, antusiasme dalam melaksanakan tugas, keterlibatan dalam kegiatan pengembangan kompetensi, serta kemauan untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran.

Sebagian guru menunjukkan tingkat motivasi kerja yang relatif tinggi. Hal ini terlihat dari adanya inisiatif untuk meningkatkan kompetensi secara mandiri, seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan, termasuk kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara daring. Guru pada kelompok ini juga menunjukkan antusiasme dalam mencari informasi baru yang berkaitan dengan pembelajaran

serta berupaya mengembangkan kegiatan atau proyek pembelajaran yang lebih inovatif. Mereka tidak hanya melaksanakan tugas pokok sebagai guru, tetapi juga memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kemampuan profesionalnya.

Sementara itu, terdapat pula guru yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cenderung moderat. Guru pada kelompok ini tetap menjalankan kewajiban dan tugasnya sesuai dengan ketentuan sekolah, tetapi kegiatan yang dilakukan lebih banyak berorientasi pada pemenuhan tugas rutin. Pelaksanaan pembelajaran cenderung mengikuti pola yang telah biasa digunakan dan belum banyak disertai dengan upaya untuk mengembangkan metode atau inovasi baru. Dengan demikian, meskipun tanggung jawab utama sebagai guru tetap dijalankan, dorongan untuk melakukan pengembangan diri dan pembaruan dalam proses pembelajaran belum terlihat sekuat pada guru yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi.

Temuan mengenai variasi motivasi kerja tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru bersifat individual dan tidak dapat dipandang sebagai kondisi yang seragam. Setiap guru memiliki tingkat dorongan, kebutuhan, serta respons yang berbeda terhadap lingkungan kerjanya. Perbedaan tersebut menjadi penting dalam penelitian ini karena dapat digunakan sebagai dasar untuk memahami hubungan antara kondisi kesejahteraan guru dengan motivasi kerja. Dengan demikian, manifestasi motivasi kerja yang terlihat melalui kedisiplinan, tanggung jawab profesional, kreativitas, inovasi, dan variasi motivasi antar individu dapat menjadi gambaran awal untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana faktor kesejahteraan memengaruhi semangat dan perilaku kerja guru di SD Negeri Ngawensari 1.

Temuan Empiris: Pola Keterkaitan Kesejahteraan dan Motivasi Kerja

Melalui teknik triangulasi data yang mempertemukan hasil wawancara mendalam, catatan observasi, dan dokumen kehadiran serta perangkat ajar, peneliti merumuskan tiga pola temuan empiris utama terkait interaksi antara kesejahteraan dan motivasi:

Kesejahteraan Finansial Bertindak sebagai Penjaga Fokus dan Semangat Kerja: Terdapat korelasi langsung di mana guru yang merasa kebutuhan ekonomi dasarnya telah berada pada tingkat "relatif aman" (terbantu oleh tunjangan profesi atau sertifikasi) menunjukkan stabilitas emosional yang lebih tenang dan memiliki porsi waktu utuh untuk memikirkan pengembangan mutu kelasnya. Sebaliknya, guru yang berada dalam lingkaran kecemasan finansial akibat pendapatan yang minim sering kali mengalami pembelahan fokus (*divided attention*). Keterbatasan materiil ini secara psikologis mereduksi tingkat antusiasme dan memicu kelelahan mental, karena sebagian energi mereka telah terdistribusi pada urusan pemenuhan ekonomi di luar sekolah.

Dukungan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Katalisator Komitmen: Peran kepala sekolah muncul sebagai variabel intervensi yang sangat perkasa. Apresiasi verbal yang tulus, keterbukaan dalam berdialog, pemberian otonomi dalam pengelolaan kelas, serta kebijakan kepala sekolah yang aktif memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan profesional terbukti mampu mengompensasi kekurangan di sektor finansial. Dukungan non finansial yang masif ini terbukti secara empiris berhasil mendongkrak rasa kepemilikan psikologis guru terhadap sekolah, meningkatkan keterlibatan kerja, serta mempertebal komitmen mengajar mereka.

Ketersediaan Fasilitas Sarana Prasarana Memantik Kreativitas Mengajar: Sarana fisik sekolah bertindak sebagai jembatan yang merealisasikan motivasi menjadi tindakan inovatif. Guru yang memiliki motivasi tinggi namun dihadapkan pada minimnya media ajar cenderung akan mengalami penurunan semangat secara gradual. Di SD Negeri Ngawensari 1, tersedianya fasilitas pendukung

pembelajaran yang memadai memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengeksplorasi berbagai metode mengajar baru, sehingga secara dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Pembahasan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini memperkuat kerangka teoretis Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan, yang menekankan bahwa motivasi optimal akan muncul kebutuhan psikologis dasar otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. Dalam konteks penelitian ini, kesejahteraan guru, baik finansial maupun non finansial, berperan sebagai prasyarat penting dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan sosial yang baik terbukti memperkuat keterhubungan, sementara pengakuan terhadap kinerja guru meningkatkan rasa kompetensi. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Jari J. Hakanen et al. (2006) yang menyatakan bahwa kesejahteraan memiliki hubungan erat dengan work engagement dan motivasi kerja. Guru yang berada dalam kondisi sejahtera cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, ditandai dengan energi, dedikasi, dan absorpsi dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, keterbatasan kesejahteraan dapat memicu kelelahan emosional yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Rebecca J. Collie et al. (2012) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan interpersonal yang baik terbukti menjadi faktor penunjang utama dalam menciptakan kenyamanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikososial memiliki peran yang sama pentingnya dengan kesejahteraan finansial dalam membentuk motivasi kerja guru. Menurut E. Mulyasa (2018), kesejahteraan guru menjadi fondasi penting dalam membangun profesionalisme, karena guru yang sejahtera cenderung memiliki stabilitas emosional dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan dimensi lain yang tidak kalah penting, yaitu peran kepemimpinan sekolah. Kepemimpinan yang suportif, partisipatif, dan apresiatif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Kenneth Leithwood dan Doris Jantzi (2005), yang menekankan bahwa pemimpin sekolah memiliki peran strategis dalam membangun visi, memberikan inspirasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan demikian, kesejahteraan guru tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan yang ada di sekolah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor kesejahteraan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sekolah. Kesejahteraan berfungsi sebagai fondasi dasar, sementara lingkungan kerja dan kepemimpinan bertindak sebagai penguat yang menentukan tingkat optimalisasi motivasi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kesejahteraan yang mencakup aspek finansial dan nonfinansial berperan sebagai fondasi dalam membentuk semangat, komitmen, dan keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang merasa sejahtera cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, serta kreativitas dalam proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan perspektif Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan, yang

menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi individu. Dalam konteks pendidikan, kesejahteraan guru tidak hanya berdampak pada aspek individual, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja pendidikan secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang suportif, demokratis, inklusif, dan komunikatif menjadi variabel intervensi yang sangat kuat. Kepemimpinan yang memanusiakan guru ini menciptakan rasa aman secara psikologis (*psychological safety*) dan mampu mengompensasi keterbatasan di sektor finansial dengan cara meningkatkan komitmen mengajar serta rasa kepemilikan guru terhadap sekolah. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan guru merupakan strategi fundamental yang perlu diprioritaskan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher well-being in neoliberal contexts: A review of the literature. *Teaching and Teacher Education*, 45, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.017>
- Burić, I., & Kim, L. E. (2021). Teacher self-efficacy, instructional quality, and student motivation. *Learning and Instruction*, 74, 101446. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2021.101446>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social–emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2010). Generalizations about using value-added measures of teacher quality. *American Economic Review*, 100(2), 267–271. <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.267>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers’ self-efficacy and job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>

-
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi guru profesional*. Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sanjaya, W. (2016). *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Kencana.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis*. OECD Education Working Papers.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.