

***Strategies for Enhancing Motivation and Job Satisfaction among Rural Elementary School Teachers:
A Phenomenological Study***

**Strategi Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Wilayah Pedesaan:
Sebuah Studi Fenomenologi**

Paryanti*¹, Baidi²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

*Corresponding email: Paryanti85@gmail.com

Received: October 12, 2025; Accepted: December 21, 2025; Published: January 17, 2026.

ABSTRACT

Despite frequently facing inadequate facilities and limited financial rewards, many rural elementary school teachers continue to demonstrate extraordinary dedication to their duties. This phenomenon raises a critical question regarding the sources of motivation and job satisfaction that transcend material boundaries. This study aims to explore the subjective meanings and experiences of elementary school teachers in maintaining motivation and job satisfaction within rural settings, identifying adaptive strategies used amidst resource limitations. A qualitative approach with a phenomenological design was employed. Data were gathered through in-depth interviews, participant observations, and document reviews involving eight teachers with diverse professional backgrounds. Thematic analysis was conducted following Braun and Clarke's framework to derive core themes. The results indicate that teachers maintain high levels of motivation and job satisfaction despite inadequate infrastructure and resources. Intrinsic factors, particularly the sense of purpose in the profession and moral commitment to students, emerged as the most dominant drivers. Furthermore, supportive leadership from the principal and harmonious social relationships among colleagues significantly fostered a positive work environment and institutional belonging. In contrast, extrinsic factors such as financial compensation and physical facilities did not substantially diminish the teachers' work commitment. This study suggests that enhancing collaborative work cultures, providing professional autonomy, and ensuring continuous career development are vital strategies for sustaining teacher engagement in rural primary education.

Keywords: Teacher Motivation, Job Satisfaction, Elementary Education, Intrinsic Factors, Rural Context

ABSTRAK

Meskipun sering dihadapkan pada minimnya sarana dan penghargaan finansial, banyak guru di sekolah dasar pedesaan tetap menunjukkan dedikasi yang luar biasa dalam menjalankan tugasnya. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai sumber motivasi dan kepuasan kerja yang melampaui batas-batas material. Penelitian ini bertujuan untuk menggali makna dan pengalaman guru di sekolah dasar pedesaan dalam mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja, serta mengidentifikasi strategi adaptif yang mereka gunakan di tengah keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan telaah dokumen yang melibatkan delapan guru dengan latar belakang dan masa kerja yang bervariasi. Analisis data dilakukan secara tematik mengikuti prosedur Braun dan Clarke. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas dan sarana. Faktor intrinsik, terutama makna profesi sebagai pengabdian dan tanggung jawab moral terhadap siswa, menjadi pendorong utama yang paling dominan. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang suportif dan hubungan sosial yang harmonis antar rekan sejawat memperkuat rasa memiliki terhadap institusi. Sebaliknya, faktor ekstrinsik seperti gaji dan fasilitas fisik tidak secara signifikan menurunkan semangat kerja mereka. Penelitian ini merekomendasikan penguatan budaya kerja kolaboratif, pemberian otonomi profesional, dan pengembangan karier berkelanjutan sebagai strategi utama untuk menjaga kualitas pendidikan di wilayah pedesaan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Guru Sekolah Dasar, Faktor Intrinsik, Sekolah Pedesaan

1. Pendahuluan

Motivasi dan kepuasan kerja guru merupakan elemen krusial dalam menjaga serta meningkatkan mutu pendidikan (Harrison et al., 2023; Solihin et al., 2024), khususnya pada jenjang sekolah dasar yang menjadi fondasi utama pembangunan sumber daya manusia. Menurut Ramadhani *et al.* (2024) dan Bashir *et al.*, (2023), guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi kurikulum secara pedagogis, tetapi juga memegang tanggung jawab sosial yang besar dalam membentuk karakter, nilai-nilai, dan identitas moral peserta didik di masa depan. Dalam perspektif pendidikan yang lebih luas, motivasi guru mencerminkan energi psikologis yang secara langsung memengaruhi dedikasi, kreativitas, dan tingkat tanggung jawab profesional mereka dalam melaksanakan tugas harian (Layek & Koodamara, 2024; X. Wang et al., 2024). Guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan konsistensi kinerja yang luar biasa, inovasi dalam praktik pembelajaran di kelas, serta orientasi yang sangat kuat terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, memahami dinamika psikologis guru bukan sekadar urusan manajemen sumber daya manusia, melainkan merupakan upaya strategis dalam menjamin keberlangsungan kualitas pendidikan.

Dalam konteks geografis dan sosiokultural Indonesia, menurut Baharuddin & Burhan (2025) pendidikan di wilayah pedesaan menghadapi tantangan yang jauh lebih kompleks dibandingkan dengan wilayah perkotaan. Guru-guru yang bertugas di daerah rural sering kali harus beroperasi di tengah keterbatasan sarana prasarana, minimnya dukungan fasilitas pembelajaran, hingga kebijakan birokratis yang kadang tidak sinkron dengan realitas di lapangan. Di wilayah-wilayah ini, guru menghadapi beban kerja yang tidak hanya terbatas pada fungsi instruksional, tetapi juga beban administratif yang semakin meningkat tanpa diimbangi dengan penghargaan finansial atau insentif material yang memadai.

Kondisi tersebut menciptakan risiko nyata terhadap kesejahteraan psikologis guru. Menurut Y. Wang (2024), Ghasemi (2024) dan Nwoko *et al.* (2023) lemahnya dukungan organisasi dan terbatasnya akses terhadap pengembangan profesional berkelanjutan sering kali memicu kelelahan psikologis (*burnout*) dan penurunan semangat kerja secara drastis. Observasi awal dalam konteks pendidikan rural menunjukkan bahwa fluktuasi motivasi kerja sering kali terjadi ketika tanggung jawab administratif yang berat tidak disertai dengan dukungan emosional atau pengakuan yang memadai dari pimpinan lembaga. Hal ini diperkuat oleh Alkhodary (2023) dan Quines & Arendain (2023) yang menyoroti pentingnya keseimbangan antara budaya organisasi dan kesejahteraan afektif untuk mencegah penurunan loyalitas guru terhadap profesinya.

Secara teoretis, kepuasan kerja guru muncul sebagai hasil evaluasi emosional positif terhadap pengalaman kerja mereka (Dreer, 2024; Tria, 2023). Kepuasan ini dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup makna pekerjaan, rasa panggilan jiwa, otonomi profesional, dan pencapaian aktualisasi diri dalam mengajar (Baroudi et al., 2022). Sementara itu, faktor ekstrinsik melibatkan kompensasi material, kondisi fisik lingkungan kerja, kebijakan sekolah, serta hubungan interpersonal dengan rekan sejawat dan pimpinan (Nevins-Bennett, 2023).

Menariknya, di sekolah-sekolah pedesaan dengan sumber daya yang sangat terbatas, ditemukan sebuah fenomena paradoksikal di mana guru-guru tetap mempertahankan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi meskipun faktor ekstrinsik mereka (seperti gaji dan fasilitas) berada pada kategori minimal atau tidak memadai. Fenomena ini mengindikasikan bahwa faktor intrinsik, khususnya makna profesi sebagai bentuk pengabdian sosial dan nilai-nilai spiritual memiliki peran yang jauh lebih dominan dalam membentuk resiliensi guru. Bagi banyak guru di pedesaan, profesi mengajar bukan sekadar pekerjaan untuk mencari nafkah, melainkan sebuah tanggung jawab moral terhadap peserta didik dan kontribusi nyata bagi masyarakat sekitar.

Untuk membedah fenomena ini secara mendalam, diperlukan pendekatan melalui teori-teori motivasi klasik dan kontemporer. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Rojas et al., 2023; Sowmya & Anokha, 2025) menjelaskan bahwa ketika kebutuhan dasar (fisiologis dan rasa aman) telah terpenuhi sampai batas tertentu, individu akan bergerak menuju pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri. Guru di pedesaan yang menunjukkan dedikasi tinggi mencerminkan tahap aktualisasi diri, di mana keinginan untuk memberikan dampak positif bagi siswa melampaui kepentingan material semata.

Selaras dengan hal tersebut, Teori Dua Faktor dari Herzberg membedakan antara faktor "motivator" yang memicu kepuasan dan faktor "higienis" yang hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan (Ghimire et al., 2024). Dalam lingkungan sekolah dasar pedesaan, faktor higienis seperti gaji dan fasilitas fisik sering kali dianggap tidak memadai, namun hal tersebut tidak serta-merta menurunkan semangat kerja selama faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan makna kerja tetap kuat. Dukungan moral dan hubungan sosial yang harmonis antar rekan sejawat terbukti menjadi elemen kunci yang memperkuat kepuasan emosional dan rasa kebersamaan di lingkungan kerja.

Lebih jauh lagi, *Self-Determination Theory* (Hwang & Chang, 2025; Kesa et al., 2024) menawarkan perspektif yang sangat relevan mengenai tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (*relatedness*).

Motivasi intrinsik yang stabil akan tumbuh subur apabila guru merasa memiliki kebebasan dalam merancang pembelajaran (autonomi), merasa mampu menghadapi tantangan meskipun di tengah keterbatasan (kompetensi), dan merasa diterima serta didukung oleh komunitas sekolah (keterhubungan). Pemenuhan kebutuhan psikologis ini menjadi fondasi utama yang menjadikan guru tetap bersemangat meskipun dihadapkan pada hambatan struktural yang signifikan.

Meskipun studi mengenai motivasi kerja guru telah banyak dilakukan, terdapat kesenjangan literatur yang signifikan. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung bersifat kuantitatif dan berorientasi pada pengujian hubungan statistik antarvariabel. Pendekatan semacam itu sering kali gagal menangkap dimensi pengalaman subjektif, makna mendalam, dan proses reflektif yang dilakukan guru dalam menghadapi realitas kerja sehari-hari. Padahal, pemahaman terhadap persepsi individu merupakan kunci utama dalam merancang strategi peningkatan motivasi yang berkelanjutan dan kontekstual.

Di sinilah letak urgensi penggunaan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis. Melalui lensa fenomenologi, peneliti dapat mengungkap secara mendalam bagaimana guru di sekolah dasar pedesaan memaknai profesinya, menafsirkan tantangan struktural, dan menemukan nilai-nilai yang membuat mereka tetap bertahan. Fokus pada aspek afektif dan dinamika sosial ini tidak dapat diukur secara akurat melalui instrumen kuantitatif konvensional. Dibutuhkan eksplorasi terhadap strategi adaptif dan proses sosial yang berkembang di lingkungan sekolah untuk memahami bagaimana resiliensi guru terbentuk secara organik.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali makna dan pengalaman subjektif guru sekolah dasar di wilayah pedesaan dalam upaya mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja mereka di tengah berbagai keterbatasan. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana akademik mengenai aplikasi teori motivasi dalam konteks pendidikan rural yang unik. Temuan ini akan memberikan perspektif baru mengenai bagaimana faktor-faktor non-material dapat mengkompensasi kekurangan dukungan infrastruktur dalam organisasi pendidikan.

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi para pemangku kepentingan. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih suportif, partisipatif, dan peka terhadap kebutuhan psikologis guru. Bagi pemerintah daerah dan pembuat kebijakan seperti Dinas Pendidikan, studi ini menekankan perlunya desain program pengembangan profesional yang tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada penguatan kesejahteraan emosional dan makna profesi guru di daerah terpencil. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional dapat dimulai dari penguatan "ruh" dan semangat para pendidik yang berada di garis depan pedesaan.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologis untuk mengungkap secara mendalam makna dan pengalaman subjektif guru dalam mempertahankan motivasi serta kepuasan kerja. Desain ini dipilih karena mampu menangkap esensi pengalaman hidup individu dalam menghadapi tantangan struktural dan menemukan nilai intrinsik dalam praktik pengajaran yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Fokus penelitian dilaksanakan di SD Negeri 2 Kopen, Kecamatan Jatipurno, Kabupaten Wonogiri, sebuah sekolah dasar di wilayah pedesaan yang memiliki keterbatasan sumber daya namun memiliki dinamika motivasi yang unik. Konteks rural ini memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap strategi adaptif guru dalam kondisi lingkungan sosial dan organisasi yang menantang.

Pemilihan partisipan dilakukan melalui teknik purposive sampling yang melibatkan delapan guru di SD Negeri 2 Kopen dengan masa kerja minimal lima tahun dan keterlibatan aktif dalam pengembangan sekolah. Untuk memastikan kedalaman data hingga mencapai titik jenuh, peneliti juga menyiapkan teknik snowball sampling sebagai langkah antisipatif. Data dikumpulkan melalui triangulasi tiga metode utama: wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk menggali makna personal dan strategi adaptif, observasi partisipatif untuk menangkap ekspresi motivasi dalam interaksi harian di kelas, serta analisis dokumen terhadap catatan refleksi dan laporan kegiatan sekolah. Seluruh hasil wawancara direkam dengan persetujuan partisipan dan ditranskrip secara verbatim untuk menjaga keutuhan makna.

Proses analisis data menggunakan pendekatan tematik berdasarkan kerangka kerja Braun dan Clarke (Byrne, 2022), yang meliputi tahap pengenalan data, pemberian kode awal, hingga penyusunan narasi interpretatif yang menggambarkan pengalaman partisipan secara konsisten. Untuk menjaga keabsahan data (*trustworthiness*), penelitian ini menerapkan kriteria kredibilitas melalui triangulasi metode, transferabilitas melalui deskripsi konteks yang mendalam (*thick description*), serta dependabilitas dan konfirmabilitas melalui pendokumentasian proses secara sistematis (*audit trail*). Aspek etika dijaga dengan ketat melalui penggunaan informed consent dan penyamaran identitas guru menggunakan kode seperti G1 hingga G8 guna menjamin kerahasiaan partisipan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri 2 Kopen

Motivasi dan kepuasan kerja guru di SD Negeri 2 Kopen mencerminkan fenomena resiliensi profesional yang signifikan di tengah keterbatasan lingkungan rural. Meskipun berada di wilayah dengan akses sarana dan prasarana yang terbatas, para guru menunjukkan tingkat antusiasme dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan fungsi pedagogis mereka. Kepuasan kerja ini tidak muncul dari kemewahan fasilitas, melainkan dari rasa memiliki yang mendalam terhadap institusi dan tanggung jawab moral yang besar terhadap masa depan peserta didik di desa tersebut. Hal ini didukung oleh Liu *et al.* (2025) dan Khanyile & Mpuangnan (2023) bahwa kedisiplinan yang konsisten dan partisipasi aktif dalam pengembangan kompetensi menunjukkan bahwa keterbatasan fisik sekolah tidak menjadi penghalang bagi dorongan internal untuk memberikan yang terbaik.

Secara fenomenologis, semangat kerja ini termanifestasi dalam interaksi harian di mana guru-guru tidak sekadar mengajar untuk memenuhi jam kerja, tetapi memperlakukan profesi mereka sebagai misi hidup. Dinamika motivasi ini bersifat stabil karena berakar pada identitas profesional yang kuat, di mana tantangan geografis dan administratif justru sering kali menjadi katalisator bagi kreativitas dalam pembelajaran. Sebagaimana di sampaikan oleh Mahmood *et al.* (2024) dan Otrębski (2022) bahwa tingkat kepuasan memberikan fondasi bagi terciptanya iklim sekolah yang produktif, di mana setiap individu merasa bahwa kontribusi mereka memiliki nilai yang nyata bagi komunitas sekolah dan masyarakat sekitar.

3.2. Dominansi Faktor Intrinsik: Makna Profesi dan Panggilan Jiwa

Eksplorasi terhadap pengalaman subjektif para guru mengungkapkan bahwa faktor intrinsik merupakan elemen yang paling menentukan dalam membentuk struktur motivasi mereka. Makna profesi dipahami bukan sekadar sebagai peran administratif, melainkan sebagai bentuk pengabdian sosial dan panggilan jiwa yang suci. Bagi guru di SD Negeri 2 Kopen, kepuasan batin diperoleh ketika mereka melihat perkembangan karakter dan intelektual siswa, yang sering kali dianggap sebagai "upah" yang jauh lebih berharga daripada insentif finansial. Hal ini di dukung oleh Demir (2024) dan Garg *et al.* (2022) bahwa nilai-nilai spiritual dan rasa syukur menjadi jangkar emosional yang menjaga stabilitas mental guru saat menghadapi beban kerja yang berat.

Lebih jauh lagi, Sampelolo & Dominikus (2022) menyampaikan bahwa tanggung jawab moral terhadap peserta didik di wilayah pedesaan menciptakan dorongan internal untuk terus berinovasi meskipun dalam kondisi serba kekurangan. Rasa bangga terhadap profesi pendidik muncul dari pengakuan informal masyarakat desa yang menempatkan guru sebagai figur sentral dalam pembangunan moral. Pengalaman spiritual dalam bekerja, di mana setiap aktivitas mengajar diniatkan sebagai ibadah, mengubah persepsi terhadap kesulitan kerja menjadi bentuk ujian yang meningkatkan kualitas aktualisasi diri mereka. Faktor-faktor kejiwaan inilah yang menjadi sumber kekuatan utama yang tidak mudah goyah oleh fluktuasi kebijakan atau kondisi material.

3.3. Signifikansi Iklim Sosial dan Kepemimpinan Suportif

Keberhasilan mempertahankan motivasi guru di SD Negeri 2 Kopen juga sangat bergantung pada dinamika hubungan sosial dan gaya kepemimpinan di sekolah tersebut. Dukungan kepala sekolah yang bersifat suportif dan partisipatif menciptakan ruang aman bagi guru untuk berespresasi dan berinovasi tanpa rasa takut akan penghakiman administratif. Kepemimpinan yang menonjolkan aspek kepercayaan dan dukungan emosional terbukti mampu meningkatkan keterikatan guru terhadap visi sekolah. Chang & Chen (2025) dan Kainde & Mandagi (2023) mendukung bahwa ketika pimpinan terlibat langsung dalam memahami kesulitan guru, tercipta rasa keadilan dan penghargaan yang memperkuat loyalitas profesional.

Selain faktor kepemimpinan, keharmonisan hubungan antar rekan sejawat menjadi pilar pendukung yang krusial (C. Liu, 2022). Lingkungan kerja di sekolah ini dicirikan oleh budaya kolaborasi dan dukungan emosional yang kuat, di mana setiap guru merasa menjadi bagian dari sebuah keluarga besar. Hubungan sosial yang positif ini berfungsi sebagai mekanisme penanganan stres (*coping mechanism*) yang efektif saat menghadapi tekanan pekerjaan atau keterbatasan fasilitas. Kebersamaan dalam memecahkan masalah pembelajaran dan saling memberikan penguatan mental menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan bermakna.

3.4. Dinamika Faktor Ekstrinsik dalam Konteks Keterbatasan

Dalam realitas di SD Negeri 2 Kopen, faktor-faktor ekstrinsik seperti tingkat gaji, fasilitas fisik sekolah, dan kebijakan birokratis sering kali dinilai belum mencapai standar ideal. Namun, secara mengejutkan, ketidakcukupan material ini tidak menjadi variabel utama yang menurunkan semangat atau komitmen kerja guru secara signifikan. Para guru memandang keterbatasan fasilitas fisik sebagai tantangan yang harus diatasi dengan kreativitas, bukan sebagai alasan untuk menurunkan kualitas pengabdian. Pandangan ini mencerminkan adanya pergeseran prioritas dari kepuasan eksternal menuju pemenuhan kebutuhan psikologis yang lebih tinggi.

Meskipun demikian, tidak dapat diabaikan bahwa sebagian guru tetap memiliki ekspektasi terhadap adanya perbaikan dukungan institusional di masa depan. Menurut Yochanan *et al.* (2024), kebutuhan akan akses pelatihan yang lebih luas, peningkatan fasilitas pembelajaran modern, serta kebijakan karier yang lebih adil tetap menjadi harapan yang mendasari percakapan profesional mereka. Fenomena ini menunjukkan bahwa resiliensi guru terhadap faktor ekstrinsik bukan berarti mereka mengabaikan kesejahteraan material, melainkan mereka memiliki kapasitas untuk tidak membiarkan kekurangan tersebut mendikte integritas profesional mereka selama kebutuhan dasar psikologis mereka terpenuhi melalui jalur lain.

3.5. Strategi Adaptif: Refleksi, Inovasi, dan Spiritualitas

Guru di SD Negeri 2 Kopen mengembangkan serangkaian strategi adaptif yang cerdas untuk menjaga stabilitas motivasi dan kepuasan kerja mereka. Salah satu strategi utama adalah melakukan refleksi diri secara rutin terhadap makna profesi dan peran sosial yang mereka jalani. Melalui refleksi ini, guru mampu mengevaluasi kembali tujuan kerja mereka dan menemukan semangat baru dari keberhasilan-keberhasilan kecil siswa di kelas. Selain itu, pengembangan inovasi pembelajaran yang dilakukan secara mandiri menjadi sarana aktualisasi diri yang sangat efektif untuk mengatasi kebosanan atau kejenuhan administratif.

Strategi lain yang sangat menonjol dalam konteks pedesaan adalah penguatan keterhubungan sosial melalui kolaborasi dan dukungan emosional antar sejawat. Forum-forum kecil di sekolah digunakan tidak hanya untuk membahas masalah teknis kurikulum, tetapi juga sebagai ruang untuk berbagi beban perasaan dan saling menguatkan. Terakhir, pembiasaan nilai-nilai spiritual dan kegiatan bersama di lingkungan sekolah memperkuat integritas moral dan rasa syukur para guru. Sejalan dengan Yeshenkulova (2025) dan Kasmawati *et al.* (2025) bahwa sinergi antara refleksi personal, kolaborasi sosial, dan landasan spiritual inilah yang membentuk sistem pertahanan psikologis yang kokoh bagi guru dalam menghadapi berbagai tantangan profesional.

3.6. Dialektika Temuan dengan Teori Motivasi Kontemporer

Temuan dalam penelitian ini memberikan konfirmasi empiris yang kuat terhadap *Self-Determination Theory* (SDT) (Ryan & Deci, 2017). Terpenuhinya kebutuhan akan autonomi dalam merancang kelas, kompetensi dalam menghadapi tantangan, dan keterhubungan sosial dengan pimpinan serta rekan kerja menjadi kunci terbentuknya motivasi intrinsik yang stabil. Guru-guru di SD Negeri 2 Kopen membuktikan bahwa ketika kebutuhan psikologis dasar ini terpenuhi, mereka dapat tetap bersemangat meskipun berada dalam kondisi lingkungan yang secara material tidak mendukung.

Selain itu, penelitian ini selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg (Ghimire *et al.*, 2024) yang menempatkan faktor motivator (intrinsik) sebagai penentu utama kepuasan kerja. Sementara faktor higienis (ekstrinsik) seperti gaji hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan, faktor motivator seperti tanggung jawab dan pengakuan sosiallah yang benar-benar memicu kepuasan batin. Dari perspektif Hierarki Maslow (Rojas *et al.*, 2023; Sowmya & Anokha, 2025), para guru ini telah mencapai tahap aktualisasi diri, di mana keinginan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat melampaui kebutuhan dasar material mereka. Integrasi berbagai teori ini mempertegas bahwa peningkatan kualitas pendidikan di daerah rural harus dimulai dengan pendekatan yang memprioritaskan pemenuhan kebutuhan psikologis dan penguatan makna profesi guru.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja guru di SD pedesaan berada pada kategori tinggi, sebuah temuan yang membedah paradoks resiliensi di tengah keterbatasan fasilitas dan sarana pendidikan pedesaan. Kekuatan utama yang menggerakkan dedikasi profesional para guru bersumber dari faktor intrinsik, yang mencakup pemaknaan mendalam terhadap profesi sebagai panggilan jiwa, tanggung jawab moral terhadap masa depan peserta didik, dan nilai-nilai spiritual yang melandasi semangat pengabdian mereka. Secara teoretis, fenomena ini mengonfirmasi relevansi *Self-Determination Theory* (SDT), di mana terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berupa autonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terbukti mampu memitigasi dampak negatif dari keterbatasan faktor ekstrinsik seperti gaji dan infrastruktur. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada pengungkapan mekanisme adaptif guru rural yang mengandalkan dukungan sosial dan kepemimpinan suportif sebagai katalisator kepuasan emosional, sehingga memberikan perspektif baru bagi literatur manajemen pendidikan berbasis kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan kepada kepala sekolah untuk secara konsisten menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang memberikan ruang otonomi luas bagi guru untuk berinovasi. Penguatan budaya kerja kolaboratif dan forum refleksi rutin perlu dipertahankan sebagai strategi untuk menjaga stabilitas motivasi intrinsik dan keharmonisan relasi antarguru. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini memberikan implikasi penting mengenai perlunya perumusan kebijakan yang tidak hanya terfokus pada bantuan fisik, tetapi juga pada program pengembangan profesional berkelanjutan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan

psikologis dan operasional guru di wilayah pedesaan. Guru juga diharapkan terus memupuk kesadaran reflektif akan makna profesi guna mempertahankan integritas kerja di tengah berbagai tantangan struktural yang ada.

Penelitian ini memiliki batasan pada ruang lingkup geografis yang hanya mencakup satu sekolah dasar di wilayah pedesaan dengan pendekatan kualitatif fenomenologis, sehingga generalisasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati sesuai dengan kesamaan konteks. Selain itu, fokus penelitian yang berpusat pada pengalaman subjektif guru mungkin belum sepenuhnya menangkap perspektif dari pemangku kepentingan lain secara lebih luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah penelitian ke berbagai daerah rural lainnya di Indonesia guna memperoleh gambaran dinamika motivasi yang lebih komprehensif. Kajian mendatang juga dapat mengeksplorasi variabel spesifik lainnya seperti peran kepemimpinan transformatif, budaya sekolah yang lebih kompleks, atau penggunaan teknologi dalam pendidikan rural sebagai faktor pemoderasi motivasi jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhodary, D. A. (2023). Exploring the Relationship between Organizational Culture and Well-Being of Educational Institutions in Jordan. *Administrative Sciences*, 13(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci13030092>
- Baharuddin, & Burhan. (2025). Urban and rural teacher perspectives on Indonesian educational reform: challenges and policy implications. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2497142>
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2022). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127–146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- Bashir, T., Rashid, K., & Jabeen, S. (2023). Teachers and teacher Educator's role in developing civic sense and ethics among youth. *Pakistan Journal of Educational Research and Evaluation (PJERE)*, 11(1).
- Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 56(3), 1391–1412. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- Chang, I.-H., & Chen, R.-S. (2025). Fostering Organizational Loyalty in Preschool Teachers: The Role of Sustainable Workplace, Social Responsibility, and Leadership. *Sustainability*, 17(7), 3081. <https://doi.org/10.3390/su17073081>
- Demir, B. (2024). Exploring English Language Instructors' Perspectives and Practices on Teacher Well-being. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9(3), 1491–1510. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00178-x>
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Garg, N., Mahipalan, M., Poullose, S., & Burgess, J. (2022). Does Gratitude Ensure Workplace Happiness Among University Teachers? Examining the Role of Social and Psychological Capital and Spiritual Climate. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849412>
- Ghasemi, F. (2024). The Effects of Dysfunctional Workplace Behavior on Teacher Emotional Exhaustion: A Moderated Mediation Model of Perceived Social Support and Anxiety. *Psychological Reports*, 127(5), 2526–2551. <https://doi.org/10.1177/00332941221146699>
- Ghimire, B., Dahal, R. K., Karki, D., & Joshi, S. P. (2024). Motivators and Hygiene Factors Affecting Academics in Nepalese Higher Education Institutions: Applying Herzberg's Two-Factor Theory. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 9(2), 1–16. <https://doi.org/10.3126/jbssr.v9i2.72406>
- Harrison, M. G., King, R. B., & Wang, H. (2023). Satisfied teachers are good teachers: The association between teacher job satisfaction and instructional quality. *British Educational Research Journal*, 49(3), 476–498. <https://doi.org/10.1002/berj.3851>
- Hwang, G.-J., & Chang, C.-C. (2025). A self-determination theory-based digital gaming approach to enhancing EFL learners' competence in applying professional English. *Educational Technology Research and Development*, 73(2), 1205–1223. <https://doi.org/10.1007/s11423-024-10445-y>
- Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. (2023). A systematic review of servant leadership outcomes in education context. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2563–2574.
- Kasmawati, Y., Noermijati, N., Irawanto, D. W., & Moko, W. (2025). The mediating role of individual capacity in the impact of spiritual leadership and collaborative culture on the teacher's performance. *Bordón: Revista de Pedagogía*, 77(1), 67–86.
- Kesa, D. D., Wu, M., Abdillah, F., Harjadi, D., & Ningsih, A. (2024). The Impact of Digital Entrepreneurship Courses and Motivation on Fostering a Green Entrepreneurial Spirit in Students' Perceptions. *International Journal of Educational Qualitative Quantitative Research*, 3(2), 46–55. <https://doi.org/10.58418/ijeqr.v3i2.120>
- Khanyile, H. G., & Mpuangnan, K. N. (2023). Dilemma of school management teams in balancing discipline and
- Paryanti, Baidi / Strategi Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Wilayah Pedesaan: Sebuah Studi Fenomenologi

- multiple deprivations among learners through integrated management approach. *Research in Educational Policy and Management*, 5(2), 312–327.
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Liu, C. (2022). The Construction and Path Exploration of Harmonious Relationship between Teachers and Students. *International Journal of New Developments in Education*, 4(6), 8–12.
- Liu, X., Han, H., Li, Z., Huang, S., Zhao, Y., Xiao, Q., & Sun, J. (2025). Barriers and facilitators to participation in physical activity for students with disabilities in an integrated school setting: a meta-synthesis of qualitative research evidence. *Frontiers in Public Health*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1496631>
- Mahmood, W., Ismail, S. N., & Omar, M. N. (2024). Mediating role of school climate and job satisfaction in total quality management and school performance. *Malaysian Journal of Learning and Instruction (MJLI)*, 21(2), 117–146.
- Nevins-Bennett, C. (2023). Level of Job Satisfaction among College Lecturers: A Look at the Association Between Demographic Characteristics, Intrinsic, and Extrinsic Job Satisfaction. *International Journal of Education and Research*, 11(1).
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 6070. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Otrębski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Quines, L. A., & Arendain, E. I. (2023). Job satisfaction, organizational culture and work-life balance: structural equation model of organizational commitment among public school teachers. *European Journal of Education Studies*, 10(9). <https://doi.org/10.46827/ejes.v10i9.4971>
- Ramadhani, T., Widiyanta, D., Sumayana, Y., Santoso, R. Y., & Agustin, P. D. (2024). The role of character education in forming ethical and responsible students. *IJGIE (International Journal of Graduate of Islamic Education)*, 5(2), 110–124.
- Rojas, M., Méndez, A., & Watkins-Fassler, K. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, 165, 106185. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications.
- Sampelolo, R., & Dominikus, D. (2022). Teacher motivation in teaching at rural area. *Klasikal: Journal of Education, Language Teaching and Science*, 4(2), 379–386.
- Solihin, R. K., Muhria, L., Wiarsih, A., & Supriatna, N. (2024). Students' Perception on Using Google Classroom to Improve English Writing Skills. *International Journal of Educational Qualitative Quantitative Research*, 3(1), 21–27. <https://doi.org/10.58418/ijeqqr.v3i1.96>
- Sowmya, D. S., & Anokha, V. (2025). Maslow's Hierarchy of Needs. In *Coaching in Communication Research* (pp. 117–140). IGI Global Scientific Publishing.
- Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 5(2), ep2310. <https://doi.org/10.30935/ijpdll/13212>
- Wang, X., Yang, L., Chen, K., & Zheng, Y. (2024). Understanding teacher emotional exhaustion: exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598>
- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Yeshenkulova, E. (2025). Model of Developing the Spiritual and Creative Potential of Future Teachers in the “School-University” System. *Pedagogy and Psychology*, 63(2), 144–155.
- Yochanan, E., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. (2024). *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik*. Mega Press Nusantara.