

# PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA SURABAYA

Sari Dwi Mulyani<sup>1</sup>, Windasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Surabaya; [sari.21013@mhs.unesa.ac.id](mailto:sari.21013@mhs.unesa.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Surabaya; [windasari@unesa.ac.id](mailto:windasari@unesa.ac.id)

---

## INFO ARTIKEL

### *Kata kunci:*

Kompetensi;  
Motivasi;  
Kepuasan Kerja

---

### *Riwayat artikel:*

Diterima 2025-07-10  
Direvisi 2025-07-16  
Diterima 2025-07-21

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan ialah kuantitatif korelasi dengan sampel guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Grand Theory yang digunakan adalah teori kompetensi dari Spencer, teori motivasi dari Abraham Maslow, dan teori kepuasan kerja dari Robbins. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-4. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan uji regresi linear sederhana dan berganda. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru dan semakin tinggi motivasi kerjanya, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya.

---

## Penulis yang sesuai:

Sari Dwi Mulyani

Universitas Negeri Surabaya; [sari.21013@mhs.unesa.ac.id](mailto:sari.21013@mhs.unesa.ac.id)

---

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka investasi dalam pendidikan sangat penting untuk masa depan yang akan berdampak signifikan pada kemajuan sebuah negara. Pendidikan juga merupakan pedoman yang sangat penting bagi manusia di era modern seseorang. Untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs), pendidikan sangat penting yang merupakan serangkaian tujuan yang ditujukan untuk pembangunan berkelanjutan secara global. Pendidikan yang bermutu seperti yang tercantum dalam poin ke-4 SDGs, menekankan pada penyelenggaraan pendidikan yang inklusif, berkualitas, dan mampu meningkatkan kualitas SDM secara konsisten dengan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang dapat membantu kemajuan pembangunan nasional yang dapat dilakukan melalui proses pendidikan (Susiani, 2019). Berdasarkan pada data yang dirilis worldtop20.org tahun 2023 & 2024, Indonesia berada pada peringkat 67 dari 203 negara dan tidak mengalami perubahan yang signifikan (Ester, 2024). Guna

mengejar ketertinggalan tersebut, Indonesia perlu memperbaiki proses pendidikan pada pengembangan profesional. Dalam prosesnya, untuk menjalankan amanah sebagai pendidik yang benar-benar memahami situasinya, guru harus mampu mengembangkan kompetensi profesionalismenya (Hilmiatussadih dkk., 2024). Kenyataan di lapangan mengindikasikan terjadinya rendahnya kualitas guru. Kualitas guru dapat diukur dari kompetensi, motivasi, dan kepuasan dari pekerjaan guru.

Hasil Ujian Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2019, guru SD memiliki tingkat yang paling rendah. Rendahnya kompetensi guru SD yang diukur dengan Uji Kompetensi Guru (UKG) dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu rendahnya motivasi untuk mengembangkan diri. Rendahnya kompetensi guru SD yang diukur melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) sering kali dikaitkan dengan kurangnya ketertarikan mereka terhadap tantangan dalam membangun sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Yanuari, 2019). Hal ini mencerminkan bahwa guru tersebut mungkin belum memiliki motivasi diri yang cukup kuat untuk berpartisipasi secara aktif dalam pelatihan atau Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dirancang untuk mengevaluasi dan mengembangkan profesionalisme mereka. Di sisi lain, rendahnya motivasi kerja seorang guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tak hanya itu, rendahnya motivasi guru ini akibat dari kurangnya perhatian dari berbagai pihak terhadap nasib guru, salah satunya adalah gaji guru yang rendah dan tidak memadai. Akibatnya, guru mencari cara lain untuk mendapatkan uang agar dapat menutupi kekurangan pendapatan dan dapat mempertahankan kehidupan yang layak (Imtiyan dkk., 2017).

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, kompetensi dan motivasi kerja punya peran penting dalam membentuk kepuasan kerja guru. Namun, masih jarang ada penelitian yang membahas hal ini di lingkungan Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi wawasan untuk meningkatkan kualitas kerja guru melalui kebijakan atau program yang tepat.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan untuk mengukur angka yang terkait dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2018). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi, terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Lokasi penelitian difokuskan pada Sekolah Dasar Negeri di wilayah pusat Kota Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 53 guru yang ditentukan melalui teknik cluster random sampling.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket tertutup yang disusun berdasarkan indikator teori kompetensi dari Spencer dan Spencer (1993), teori motivasi dari Abraham Maslow (1943), dan teori kepuasan kerja dari Robbins & Judge (2015). Angket menggunakan skala Likert 4 poin, yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju. Variabel kompetensi mencakup lima indikator : pengetahuan, keterampilan, sikap/ watak, motif dan konsep diri. Motivasi mencakup lima indikator yaitu kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan dihormati, dan kebutuhan akan pencapaian sesuatu. Sementara kepuasan kerja guru terdapat lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, pengawasan, dan promosi.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dihitung menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa

seluruh item dalam angket memenuhi kriteria valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, sedangkan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara satu atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2010).

### 3. TEMUAN DAN DISKUSI

#### 3.1. Temuan

##### Deskripsi Demografi Responden

Penelitian ini memiliki 53 responden dengan berbagai macam latar belakang yang berbeda. Mayoritas responden berasal dari SDN Simokerto 1 (40%), dilanjut dengan SDN Kaliasin 1 (23%), lalu SDN Tembok Dukuh (23%), dan SDN Bubutan IV (14%). Dari segi jenis kelamin, jumlah guru perempuan lebih banyak (74%) dan untuk laki-laki hanya 26%. Dari segi status kepegawaian, guru dengan status kepegawaian PNS lebih banyak daripada yang berstatus P3K dan Honorer. Di mana dari 53 responden terdapat 60% guru yang berstatus PNS dan sisanya didominasi oleh guru berstatus P3K dan Honorer masing-masing berjumlah 40% dan 0%. Dari aspek masa kerja, mayoritas responden guru diraih pada 10 tahun lebih (58%), diikuti masa kerja 0-3 tahun (26%), lalu untuk masa kerja 4-6 tahun (10%), dan masa kerja 7-9 tahun (6%).

#### Hasil Uji Asumsi

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

|                                  |                         |             | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| N                                |                         |             | 53                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                    |             | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation          |             | 3.79373501              |
| Most Extreme Differences         | Absolute                |             | .154                    |
|                                  | Positive                |             | .154                    |
|                                  | Negative                |             | -.087                   |
| Test Statistic                   |                         |             | .154                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                         |             | .003 <sup>c</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)      | Sig.                    |             | .150 <sup>d</sup>       |
|                                  | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .141                    |
|                                  |                         | Upper Bound | .159                    |

Berdasarkan tabel diatas, mengenai hasil Uji Monte Carle, terlihat bahwa nilai signifikansi pada Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,150. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang merupakan batas minimal untuk memenuhi syarat dalam Uji Normalitas. Dengan demikian, hasil Uji Monte Carlo menunjukkan bahwa data telah memenuhi kriteria normalitas.

##### 2. Uji Linearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Linearitas Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)

| ANOVA Table           |                |            |                |    |             |         |      |
|-----------------------|----------------|------------|----------------|----|-------------|---------|------|
|                       |                |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig. |
| KEPUASAN * KOMPETENSI | Between Groups | (Combined) | 2351.906       | 18 | 130.661     | 10.297  | .000 |
|                       | Linear         | Linearity  | 1972.406       | 1  | 1972.406    | 155.446 | .000 |

|  |                          |          |    |        |       |      |
|--|--------------------------|----------|----|--------|-------|------|
|  | Deviation from Linearity | 379.500  | 17 | 22.324 | 1.759 | .079 |
|  | Within Groups            | 431.415  | 34 | 12.689 |       |      |
|  | Total                    | 2783.321 | 52 |        |       |      |

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel X1 dan Y pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Linearity  $0,079 > 0,05$ . Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kedua variabel yakni kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 3.** Hasil Uji Linearitas Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

**ANOVA Table**

|                               | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig. |
|-------------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| KEPUASAN * Between (Combined) | 1496.071       | 26 | 57.541      | 1.162 | .352 |
| MOTIVASI Groups Linearity     | 373.883        | 1  | 373.883     | 7.552 | .011 |
| Deviation from Linearity      | 1122.188       | 25 | 44.888      | .907  | .596 |
| Within Groups                 | 1287.250       | 26 | 49.510      |       |      |
| Total                         | 2783.321       | 52 |             |       |      |

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel X2 dan Y pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada Deviation from Linearity  $0,596 > 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yakni motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang linier.

### 3. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 KOMPETENSI | .930                    | 1.075 |
| MOTIVASI     | .930                    | 1.075 |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel Coefficient, variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Tolerance  $0,930 > 0,1$  dan VIF  $1.075 < 10$  sedangkan variabel Motivasi (X2) memiliki Tolerance  $0,930$  dan VIF  $1.075 < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel independen, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 5.749                       | 3.377      |                           | 1.702  | .095 |
| KOMPETENSI   | -.073                       | .050       | -.208                     | -1.459 | .151 |
| MOTIVASI     | .035                        | .031       | .159                      | 1.113  | .271 |

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

## Hasil Analisis Data

### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

#### a. Uji Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Determinasi Regresi Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .842 <sup>a</sup> | .709     | .703              | 3.988                      |

**Tabel 7.** Koefisien Regresi Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 6.132                       | 4.768      |                           | 1.286  | .204 |
| KOMPETENSI                | .771                        | .069       | .842                      | 11.138 | .000 |

Nilai R Square sebesar 0,709 mengindikasikan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi 70,9% variasi kepuasan kerja guru, sementara sisanya sebesar 29,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai R Square dari > 0,67 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berada dalam kategori kuat. Jika nilainya berada antara 0,33 hingga 0,67, maka pengaruh tersebut dikategorikan sedang, sedangkan nilai antara 0,19 hingga 0,33 menunjukkan pengaruh yang lemah (Chin, 1998). Berdasarkan hasil penelitian didapati nilai R Square sebesar 0,697 yang menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis uji T dengan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa t hitung 11.138 lebih besar dari t tabel 2.009 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya

#### b. Uji Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 8.** Hasil Koefisien Determinasi Regresi Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .367 <sup>a</sup> | .134     | .117              | 6.873                      |

**Tabel 9.** Koefisien Regresi Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 48.153                      | 3.931      |                           | 12.251 | .000 |
| MOTIVASI                  | .211                        | .075       | .367                      | 2.813  | .007 |

Nilai R Square sebesar 0,134 menunjukkan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi 13,4% dalam kategori lemah pada variasi dalam kepuasan kerja guru, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis uji T dengan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa t hitung 2.813 lebih besar dari t tabel 2.009 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Surabaya.

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10.** Hasil Koefisien Determinasi Regresi Berganda

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .855 <sup>a</sup> | .731     | .720              | 3.869                      |

**Tabel 11.** Hasil Uji Anova Regresi Linier Berganda

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 2034.915       | 2  | 1017.457    | 67.975 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 748.406        | 50 | 14.968      |        |                   |
| Total              | 2783.321       | 52 |             |        |                   |

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 dan R Square sebesar 0,731, yang berarti kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 73,1% terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan data di atas, nilai F hitung sebesar 67.975 lebih besar dari F tabel 3.18. Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan kata lain, kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya.

## 3.2. Diskusi

### *Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh jawaban atas hipotesis mengenai pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang ditampilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (I Pagisi & Agusman, 2025), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dalam penelitian ini, indikator pengetahuan, keterampilan, motif, dan konsep diri memiliki capaian yang unggul. Pentingnya seorang guru

memiliki pengetahuan, keterampilan, motif, dan konsep diri yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Guru yang memiliki cakupan terkait kompetensi yang tinggi umumnya akan menjadi guru yang profesional. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Frans et al., 2024) yang menyatakan bahwa guru profesional cenderung memiliki kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga guru akan merasa menguasai materi dan memiliki rasa percaya diri, cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih besar dalam menjalankan tugas profesionalnya (Amir et al., 2014). Namun, indikator sikap/watak memiliki capaian terendah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan siswa, tidak hanya dari segi pengetahuan, tetapi juga dari sisi sikap dan kemampuan bersosialisasi (Hidayat et al., 2024). Peningkatan sikap/watak guru dapat dilakukan seperti mengikuti pelatihan dan workshop yang berfokus pada pengembangan kepribadian, etika profesi, dan kecerdasan emosional. Selain itu, refleksi diri secara rutin juga penting dilakukan agar guru mampu mengevaluasi sikap dan perilaku yang ditampilkan selama proses pembelajaran.

#### ***Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya***

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dalam mengajar, dedikasi terhadap tugas-tugasnya, serta komitmen yang kuat dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya (Haryanto & Dewi, 2020). Dalam penelitian ini, indikator kebutuhan akan pencapaian sesuatu memiliki capaian paling tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kebutuhan akan pencapaian sesuatu berkontribusi besar dalam motivasi kerja sebagaimana dijelaskan dalam teori motivasi Abraham Maslow, sangat penting untuk diwujudkan di lingkungan sekolah melalui pemberian apresiasi terhadap prestasi guru maupun tenaga kependidikan, baik dalam bentuk penghargaan formal seperti sertifikat, promosi jabatan, maupun secara nonformal seperti pengakuan terbuka atas pencapaian mereka dalam rapat atau forum internal (Dr. Bhavesh A. Prabhakar, 2023). Seperti yang terdapat dalam teori Abraham Maslow, dijelaskan bahwa kebutuhan akan pencapaian sesuatu berkaitan dengan keberhasilan, pengakuan, penghormatan dari orang lain, serta rasa percaya diri atas kemampuan diri sendiri. Maka dari itu, diperlukan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan atas kontribusi guru, peluang untuk pengembangan diri, serta pemberian kepercayaan dalam mengambil peran penting di sekolah (A et al., 2024). Oleh karena itu, guru yang memiliki pemenuhan kebutuhan atas pencapaian tersebut cenderung akan membangun tercapainya kepuasan kerja. Namun, dalam penelitian ini kebutuhan dihormati masih sangat rendah. Ketika kebutuhan akan dihormati ini terpenuhi, maka guru akan merasa dirinya berharga dan kompeten, sehingga muncul motivasi internal yang kuat untuk terus berkembang dan berprestasi. Sebaliknya, jika kebutuhan akan dihormati tidak terpenuhi, maka guru akan menimbulkan rasa rendah diri, tidak percaya diri, dan perasaan tidak berarti (Riani, 2023). Dalam penelitian (Yanni et al., 2022), menyatakan bahwa kebutuhan akan dihormati yang dimiliki guru turut menjadi pengaruh kepuasan kerja guru. Peningkatan Kebutuhan akan dihormati dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi secara terbuka terhadap pencapaian individu, baik melalui penghargaan formal seperti sertifikat, promosi, maupun melalui pujian verbal dari atasan dan rekan kerja.

#### ***Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kota Surabaya. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya baik kompetensi maupun motivasi kerja guru memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi guru, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam melaksanakan tugas mengajar, terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu merancang pembelajaran dengan baik, mengajar dengan cara yang efektif, dan mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tepat, sehingga siswa bisa mencapai hasil belajar yang maksimal (Chrisvianty et al., 2020). Sebaliknya, tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru turut berperan signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka, baik dorongan internal maupun faktor eksternal yang terbukti memberikan dampak positif terhadap kepuasan serta efektivitas kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan mampu mempertahankan sikap profesional dalam proses pembelajaran (Utamaningsih et al., 2019). Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan (Marsana, 2004) yang menunjukkan bahwa yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Kompetensi yang dimaksud mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap/watak, motif dan konsep diri dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengelola pembelajaran dengan baik, dan merasa dihargai atas kinerjanya, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerjanya.

Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru tetap semangat, tekun, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna dan sesuai dengan tujuan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, pihak sekolah perlu untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memelihara dan mendorong motivasi guru. Hal ini penting dilakukan agar kepuasan kerja guru tetap terjaga, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

**Ucapan Terima Kasih:** Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis tuju kepada dosen pembimbing, Ibu Windasari, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang sangat berharga selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dinas Pendidikan Kota Surabaya dan seluruh Kepala Sekolah serta guru-guru Sekolah Dasar Negeri yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang diperlukan. Tak lupa, penulis berterima kasih kepada keluarga dan sahabat atas doa dan dukungan yang senantiasa diberikan. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan mutu pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru melalui penguatan kompetensi dan motivasi.

**Konflik Kepentingan:** Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses perancangan, pelaksanaan, analisis data, hingga penulisan laporan dilakukan secara objektif dan independen tanpa adanya pengaruh dari pihak manapun yang dapat mempengaruhi interpretasi hasil penelitian.

## REFERENSI

- A.H Maslow. (1943). "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370
- Amir, A., Chairil, & Zahari. (2014). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–106.
- A, P. M. K., A, L. K., Kepuasan, D. A. N., Sari, M. N., & Izhari, F. (2024). *PENDAHULUAN Pendidikan merupakan peranan dalam membentuk kepribadian manusia dan meningkatkan sumber daya manusia . Tujuan Pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha. 5.*
- Chrisvianty, E., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh Keterampilan Mengajar dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1634–1643. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.628>
- Dr. Bhavesh A. Prabhakar, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 4(2), 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- E. Setyanti, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi," *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, vol. 1, no. 1, pp. 60- 77, 2020, [Online].
- Frans, N., Wahani, V., Keguruan, F., Klabat, U., Ekonomi, F., & Klabat, U. (2024). SUMIKOLAH : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Guru Profesional. *Ilmu Pendidikan*, 2, 39–47.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(1), 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *SOROT*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Hidayat, M., Saifullah, I., & Usman, A. (2024). Pengaruh Perilaku (Kompetensi Kepribadian) Guru Pai Terhadap Akhlak Siswa. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 213. <https://doi.org/10.52434/jpai.v3i1.3747>
- Hilmiatussadiyah, K. G., Ahman, E., & Disman, D. (2024). Teacher competency: Descriptive study of Guru Penggerak. *Inovasi Kurikulum*, 21(1), 149–162. <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.63482>
- Imtihan, K., Hadawiyah, R., & Asyari, H. (2017). *Sistem Informasi Penggajian Guru Honorer Menggunakan Konsep Agile Software Development dengan Metodologi Extreme Programming (XP) pada SMK Bangun Bangsa*. 7(2).
- I Pagisi, E. W., & Agusman. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1193–1205. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1446>

- Marsana, H. S. (2004). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru*. 1–15.
- Riani, D. (2023). Kompetensi Karyawan: Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Nilai, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi* , 8(1), 258–270.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Susiani, E. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru*. 5.
- Spencer, Lyle, M. Jr. dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Utamaningsih, A., Monika, G., & Yenida. (2019). Motivasi kerja karyawan dalam kajian teori kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 11(2), 133–142.
- Yanni, A., Kurnianda, M. A., & Marsidin, S. (2022). Peranan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11241–11244. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4224>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).