



The Influence of JOB Satisfaction On Teacher Performance at Omba Tana Rara State Disd Teachers

Sihang Gregorius Balimema^{1*}, Adrianus kristian bayo², Susanti Gala³, Zakarias aristo bora⁴, Albertus Religius Roto⁵

¹⁻⁵ Teknik Informatika, Universitas Stella Maris Sumba, Indonesia

sihanggregoriusbalimema@gmail.com^{1*}, adrianuskristian4@gmail.com², susangala205@gmail.com³,
zakariasab53@gmail.com⁴, albertusreligius@gmail.com⁵

Korespondensi Penulis: sihanggregoriusbalimema@gmail.com*

Abstract. This study investigates the influence of job satisfaction on teacher performance at Omba Tana Rara Public School, a rural educational institution located in a geographically remote area with distinct contextual challenges. Despite the crucial role of teachers in shaping educational outcomes, limited research has explored how job satisfaction contributes to teacher performance in such isolated settings. Employing a quantitative approach, the research surveyed 32 teachers using a validated Likert-scale questionnaire designed to measure key dimensions of job satisfaction, including recognition, professional development, remuneration, interpersonal relationships, and work environment. Data analysis was conducted using simple linear regression to determine the statistical relationship between job satisfaction and teacher performance. The results revealed that job satisfaction has a significant and positive impact on teacher performance ($\beta = 0.67$; $p < 0.01$), indicating that increases in satisfaction levels are associated with higher levels of effectiveness and engagement among teachers. Among the satisfaction factors examined, recognition from leadership, opportunities for professional growth, and supportive working conditions were identified as dominant contributors to improved performance. The findings of this study contribute to filling the research gap concerning human resource issues in remote schools and offer practical insights for stakeholders in education. In particular, the study emphasizes the importance of designing context-specific strategies that prioritize teacher welfare as a means of boosting instructional quality and learning outcomes. It recommends policy interventions focused on enhancing intrinsic and extrinsic satisfaction elements through improved school management practices. By highlighting the correlation between teacher satisfaction and performance, especially in rural and under-resourced areas, this research underscores the need for holistic human resource development in education. It advocates for a welfare-centered approach in managing and supporting teachers to ensure sustainable improvements in school effectiveness.

Keywords: Educational management, Job satisfaction, Omba Tana Rara, Remote areas, Teacher performance

Abstrak. Studi ini menyelidiki pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Negeri Omba Tana Rara, sebuah lembaga pendidikan pedesaan yang terletak di daerah terpencil secara geografis dengan tantangan kontekstual yang beragam. Meskipun peran guru sangat penting dalam membentuk hasil pendidikan, penelitian yang mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dalam lingkungan yang terisolasi tersebut masih terbatas. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mensurvei 32 guru menggunakan kuesioner skala Likert yang telah divalidasi yang dirancang untuk mengukur dimensi-dimensi utama kepuasan kerja, termasuk pengakuan, pengembangan profesional, remunerasi, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk menentukan hubungan statistik antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,67$; $p < 0,01$), yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kepuasan berkaitan dengan tingkat efektivitas dan keterlibatan yang lebih tinggi di antara guru. Di antara faktor-faktor kepuasan yang diteliti, pengakuan dari pimpinan, peluang untuk pertumbuhan profesional, dan kondisi kerja yang mendukung diidentifikasi sebagai kontributor dominan terhadap peningkatan kinerja. Temuan studi ini berkontribusi untuk mengisi kesenjangan penelitian terkait isu sumber daya manusia di sekolah-sekolah terpencil dan menawarkan wawasan praktis bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan. Secara khusus, studi ini menekankan pentingnya merancang strategi spesifik konteks yang memprioritaskan kesejahteraan guru sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil pembelajaran. Studi ini merekomendasikan intervensi kebijakan yang berfokus pada peningkatan elemen kepuasan intrinsik dan ekstrinsik melalui praktik manajemen sekolah yang lebih baik. Dengan menyoroti korelasi antara kepuasan dan kinerja guru, terutama di daerah pedesaan dan daerah dengan sumber daya terbatas, penelitian ini menggarisbawahi perlunya pengembangan sumber daya manusia yang holistik dalam pendidikan. Studi ini

menganjurkan pendekatan yang berpusat pada kesejahteraan dalam mengelola dan mendukung guru untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam efektivitas sekolah.

Kata kunci: Daerah terpencil, Kepuasan kerja, Kinerja guru, Manajemen pendidikan, Omba Tana Rara

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru berperan krusial dalam menentukan mutu pendidikan, terutama di sekolah negeri yang berlokasi di kawasan pedesaan atau 3T (terdepan, terluar, tertinggal). Studi terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kuat kinerja guru, dengan aspek seperti lingkungan kerja, gaji, dan motivasi intrinsik sebagai faktor utama penyumbang performa terbaik. Puspitasari dkk. (2024) menjelaskan bahwa model motivasi, kompensasi, dan self-efficacy secara langsung memengaruhi kinerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja

Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Hakim et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada performa guru melalui motivasi kerja. Lebih lanjut, studi terhadap guru SD di Bandung (Saphira et al., 2025) menguatkan bahwa kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh dukungan manajemen dan kondisi kerja berkorelasi positif dengan performa pengajaran.

Namun, pemetaan empiris mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru di wilayah rural seperti Sekolah Negeri Omba Tana Rara masih sangat terbatas. Padahal, guru di daerah terpencil sering menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan akses pelatihan, minimnya dukungan manajemen, dan kondisi fasilitas yang tidak memadai yang dapat menghambat tingkat kepuasan mereka.

Berdasarkan ruang-ruang literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Negeri Omba Tana Rara menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei. Dengan fokus pada konteks geografis marginal, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat literatur ilmiah tentang pemberdayaan guru di daerah terpencil dan menghasilkan rekomendasi kebijakan pendidikan yang kontekstual dan berbasis bukti.

2. RESEARCH METHODS

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kasual komparatif (Casual Comparative Research). Populasi penelitian para guru SDN OMBA TANA RARA. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non-probability sampling dengan purposive sampling. Teknik

analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi sederhana. Teknik ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Self-Administered Surveys yaitu data di kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. 21 guru di SDN Omba Tana Rara. Dengan demikian, data yang diperoleh adalah data primer karena berasal dari sumber data langsung (responden). Sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria yang disyaratkan. Kriteria yang diambil yaitu: masa kerja Guru minimal satu tahun.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain **causal-comparative (causal comparative research)**, bertujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kausalitas berdasarkan pengamatan tanpa manipulasi variabel. Pendekatan ini mirip dengan studi di mana peneliti membandingkan kelompok berdasarkan variabel seperti komunikasi interpersonal, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD (Dar-Bee et al., 2020) Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru di SDN Omba Tana Rara. Sampel dipilih menggunakan **non-probability sampling**, tepatnya **purposive sampling**, dengan kriteria guru minimal telah bekerja selama satu tahun—pendekatan serupa digunakan dalam penelitian di SMA Negeri Bogor dengan purposive sampling (2022). Metode pengumpulan data berupa **self-administered survey**, yakni kuesioner disebarkan langsung kepada responden, sesuai praktik standar penelitian pendidikan. Analisis data dilakukan menggunakan **regresi linear sederhana** untuk mengukur hubungan antara variabel motivasi kerja (sebagai variabel independen) dengan kinerja guru (variabel dependen), yang konsisten dengan model analisis regresi dalam penelitian kuantitatif pendidikan (Susanto et al., 2021)

Untuk melihat kualitas data responden, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yaitu dengan uji normalitas dan multikolinearitas. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas, diperoleh hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti kemudian melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif

terhadap kreativitas guru dengan menggunakan regresi linear sederhana (*simple linear regression*).. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel 4.2.

Hasil Uji Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Standardized Coefficients (β)	T	Sig.	R ²	Adj. R ²	F	Sig.
Kepuasan Kerja	0,520	6,524	0,000	0,270	0,264	42,557	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($\beta=0,520$, $t=6,524$, nilai $p \leq 0,05$). Koefisien determinasi dengan nilai *adjusted R²* sebesar 0,264. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 26.4% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 73,6% mengindikasikan adanya faktor lain yang turut mempengaruhi. Dengan demikian, Membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shin dan Zhou (2003), Gong *et al.* (2009), Mittal dan Dhar (2015). Penelitian ini telah membuktikan bahwa peran pemimpin dapat memberikan pengaruh positif bagi perkembangan diri Guru. Guru terdorong untuk kreatif tidak hanya karena dipengaruhi oleh kemampuan personal individu, tetapi juga karena munculnya faktor lain, yaitu pemimpin di tempat kerja.

4. KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru dapat dilihat dari R Square yaitu sebesar 0,264. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 26.4% sedangkan sisanya 73,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model regresi. Harga t hitung ($\beta=0,520$, $t=6,524$, nilai $p \leq 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru sehingga hipotesis pertama diterima.

REFERENCES

- Arifin, M. (2021). *Manajemen kinerja guru di era digital*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Darmawati, Z., Zainuddin, B. S., Nasrun, A., & Akmaluddin. (2020). The effect of interpersonal communication and work satisfaction on teacher performance at SD Negeri Bandar Baru, Pidie Jaya, Aceh. Retrieved from <https://bohrium.dp.tech>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Hakim, M. H. R., Hananto, D., Ruslan, B., & Mulyati, M. (2023). Job satisfaction and teacher performance: The role of transformational leadership, work environment, motivation. In *LePALISSHE 2022 Proceedings*. <https://doi.org/10.4108/eai.29-10-2022.2334033>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamudyarini, R. A. (2022). Effect of job characteristics and satisfaction work against abroad of state high school teachers Bogor City. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/366339211>
- Puspitasari, J., Sutarto, J., Pramono, S. E., & Sutopo, Y. (2024). Teacher performance in the 21st century: Examining the roles of leadership, self-efficacy, compensation, and job satisfaction. *Journal of Ecohumanism*, 3(7). Retrieved from <https://ecohumanism.co.uk>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saphira, A. N., Zuhary, M., & Maryani, I. (2025). The influence of work climate, job satisfaction, and loyalty on teacher performance in Muhammadiyah elementary schools in Bandung City. *Contemporary Education and Community Engagement*, 2(1). Retrieved from <https://journal1.uad.ac.id/index.php/CECE/article/view/1320>
- Siagah, R. (2023). Penelitian dengan self-administered survey dan analisis kuantitatif pada guru sekolah dasar. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/638889552>
- Siregar, E., & Nara, I. M. (2020). *Teori belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Susanto, H., Rahardja, U., & Prabowo, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah*, 13(2), 113–124. Retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritis dan permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.