

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA GURU DI DAERAH TERPENCIL: STUDI KASUS DI UPTD SD NEGERI 03 SULIKI

Ratno Zaputra¹, Delfia Tanjung Sari²

^{1,2}Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

Corresponden E-mail: ratnozaputraitbhas@gmail.com¹

Abstrak

Kinerja guru di daerah terpencil menghadapi tantangan berupa keterbatasan geografis, fasilitas pendidikan, akses transportasi, jaringan komunikasi, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi serta disiplin dalam melaksanakan tugas profesional. Penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di UPTD SD Negeri 03 Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Informan terdiri atas guru sebagai informan utama serta siswa kelas IV, V, VI, dan komite sekolah sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana melalui kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru terutama bersumber dari pengabdian, tanggung jawab moral, hubungan emosional dengan siswa, dan keberhasilan pembelajaran. Disiplin guru tercermin melalui kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pembelajaran meskipun menghadapi keterbatasan. Kinerja guru terlihat dari kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran serta beradaptasi dengan kondisi sekolah. Disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kinerja guru dipengaruhi interaksi faktor individu, lingkungan kerja, kondisi geografis, dan dukungan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Guru

Abstract

Teachers in remote areas face challenges such as geographical limitations, inadequate educational facilities, limited access to transportation, poor communication networks, and a work environment that can affect their motivation and discipline in carrying out their professional duties. This study aims to analyze the dynamics of work motivation, work discipline, and teacher performance at UPTD SD Negeri 03 Suliki, Lima Puluh Kota Regency. The study employs a qualitative approach using a case study design. Informants consisted of teachers as primary informants, as well as fourth-, fifth-, and sixth-grade students and the school committee as supporting informants. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation, then analyzed using the interactive model developed by Miles, Huberman, and Saldana through data condensation, data presentation, and the drawing and verification of conclusions. The results of the study indicate that teachers' motivation stems primarily from a sense of dedication, moral responsibility, emotional bonds with students, and the success of the learning process. Teacher discipline is reflected in attendance, punctuality, responsibility, and consistency in conducting instruction despite facing limitations. Teacher performance is evident in their ability to plan, implement, and evaluate instruction, as well as adapt to school conditions. It is concluded that teacher motivation, discipline, and performance are influenced by the interaction of individual factors, the work environment, geographic conditions, and organizational support.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menempatkan pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan potensi peserta didik agar

menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mengamanatkan guru untuk melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik secara profesional. Dengan demikian, pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam mempertahankan kualitas kinerjanya, termasuk melalui motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik.

Kondisi empiris di UPTD SD Negeri 03 Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota, menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas guru berlangsung dalam lingkungan kerja yang memiliki tantangan geografis dan keterbatasan fasilitas. Sekolah berada pada kawasan perbukitan dengan aksesibilitas yang relatif sulit. Berdasarkan observasi awal peneliti tahun 2026, sekolah memiliki delapan orang guru dan sebagian besar guru tidak menetap di sekitar sekolah meskipun telah tersedia rumah dinas.

Guru cenderung tinggal di pusat kecamatan atau wilayah lain dengan jarak tempuh sekitar 15–30 kilometer. Pada musim hujan, perjalanan menuju sekolah dapat mencapai satu hingga dua jam karena kondisi jalan yang licin, menanjak, berlumpur, dan sebagian mengalami kerusakan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kedisiplinan kehadiran dan kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Selain itu, keterbatasan listrik dan jaringan internet menyebabkan guru harus menyesuaikan metode dan media pembelajaran dengan fasilitas yang tersedia. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru di daerah terpencil tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individual, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja guru. Forson et al., (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan performa guru, khususnya pada lingkungan sekolah dengan keterbatasan fasilitas. Richardson et al., (2022) juga menegaskan bahwa motivasi berperan dalam mempertahankan efektivitas pembelajaran dan komitmen profesional guru. Selanjutnya, Hidayat et al., (2023) dan Alvionita et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Namun, sebagian penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana guru memaknai motivasi, menjalankan disiplin, dan mempertahankan kinerja ketika menghadapi keterbatasan geografis, fasilitas, transportasi, dan jaringan komunikasi. Dengan demikian, terdapat *research gap* berupa keterbatasan kajian yang menggambarkan secara mendalam pengalaman, strategi

adaptasi, dan dinamika guru dalam mempertahankan kinerja pada sekolah yang berada di wilayah terpencil.

Secara konseptual, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru memiliki hubungan yang saling berkaitan. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan pembelajaran (Supardi, 2018). Motivasi yang kuat dapat mendorong guru memiliki rasa tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen terhadap pekerjaannya (Robbin & Judge, 2019). Dorongan tersebut selanjutnya tercermin dalam disiplin kerja, seperti kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, kesiapan mengajar, dan konsistensi melaksanakan tugas.

Disiplin yang baik kemudian mendukung terlaksananya proses pembelajaran secara teratur dan bertanggung jawab, sehingga berkontribusi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, secara sederhana dapat dipahami bahwa motivasi memberikan dorongan, disiplin mengarahkan dan menjaga konsistensi perilaku kerja, sedangkan kinerja merupakan manifestasi dari pelaksanaan tugas profesional guru. Namun, dalam konteks daerah terpencil, hubungan tersebut tidak bersifat linear karena dipengaruhi pula oleh kondisi geografis, fasilitas, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta dukungan organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan karena persoalan kinerja guru di daerah terpencil memiliki karakteristik yang berbeda dengan sekolah yang berada di wilayah dengan akses dan fasilitas yang lebih memadai. Guru tidak hanya dituntut memenuhi standar profesional, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan kondisi jalan, jarak tempuh, keterbatasan fasilitas pembelajaran, jaringan komunikasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami motivasi, disiplin, dan kinerja guru secara mendalam diperlukan untuk memperoleh gambaran mengenai faktor yang mendorong maupun menghambat pelaksanaan tugas guru. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah dan pemerintah daerah dalam merancang dukungan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru di wilayah terpencil.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang mengkaji motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru secara terpadu dalam konteks sekolah dasar di daerah terpencil. Penelitian tidak hanya melihat disiplin sebagai kepatuhan administratif, tetapi juga sebagai bentuk praktik profesional yang dipengaruhi oleh kondisi geografis, fasilitas, dukungan organisasi, dan pengalaman guru. Selain itu, penelitian mengungkap strategi adaptasi, bentuk pengabdian, serta pengalaman guru dalam mempertahankan kualitas pembelajaran di tengah keterbatasan lingkungan kerja. Fokus pada UPTD SD Negeri 03 Suliki memberikan konteks empiris yang spesifik dan memungkinkan diperolehnya pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika ketiga aspek tersebut.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study) untuk memahami secara mendalam dinamika motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dalam konteks daerah terpencil. Penelitian dilaksanakan di UPTD SD Negeri 03 Suliki, Kecamatan Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat, yang dipilih secara purposif karena memiliki karakteristik geografis dan fasilitas pendidikan yang sesuai dengan fokus penelitian. Subjek atau informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan relevansi pengalaman dan kemampuan memberikan informasi yang mendalam. Informan utama terdiri atas guru UPTD SD Negeri 03 Suliki, sedangkan informan pendukung terdiri atas siswa kelas IV, V, dan VI serta komite sekolah. Pemilihan informan mempertimbangkan keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran, pemahaman terhadap kondisi sekolah, dan pengalaman mengenai dinamika motivasi, disiplin, serta kinerja guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan pemaknaan guru, siswa, serta komite sekolah mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Observasi dilakukan terhadap praktik pembelajaran, disiplin kehadiran, interaksi guru dengan siswa, serta kondisi lingkungan sekolah, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data melalui profil sekolah, absensi guru, perangkat pembelajaran, program sekolah, dan dokumen terkait lainnya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana melalui tiga tahap, yaitu kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber dan metode serta pengecekan kembali informasi yang diperoleh dari informan.

3. Hasil dan Pembahasan

Dinamika Motivasi Kerja Guru dalam Konteks Pendidikan Daerah Terpencil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika motivasi kerja guru di UPTD SD Negeri 03 Suliki tidak dapat dipahami hanya sebagai dorongan psikologis individual dalam menjalankan tugas pendidikan, tetapi merupakan realitas profesional yang dibentuk melalui interaksi kompleks antara kondisi geografis daerah terpencil, keterbatasan fasilitas pendidikan, lingkungan organisasi sekolah, relasi sosial kerja, serta pengalaman pengabdian guru dalam mempertahankan keberlangsungan pendidikan masyarakat.

Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja guru tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan makna moral profesi, tanggung jawab sosial pendidikan, dan kesadaran kemanusiaan terhadap pentingnya keberlangsungan

pendidikan siswa daerah terpencil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki dimensi sosial, moral, dan humanistik yang relatif kuat.

Table 1. Sintesis Temuan Motivasi Kerja Guru

Temuan Penelitian	Interpretasi	Perspektif Teori
Guru tetap bertahan mengajar di daerah terpencil	Motivasi kerja didorong nilai pengabdian dan tanggung jawab moral	Herzberg: Motivator Factors
Perkembangan siswa menjadi sumber semangat kerja	Relasi emosional memperkuat motivasi intrinsik guru	Gibson: Faktor Psikologis
Kondisi geografis memengaruhi kesiapan kerja guru	Lingkungan kerja memengaruhi perilaku profesional	Gibson: Faktor Organisasi
Keterbatasan fasilitas tidak melemahkan komitmen kerja guru	Guru membangun professional resilience	Gu (2022)
Hubungan sosial antar guru cukup harmonis	Lingkungan sosial menjadi penguat psikologis	Gibson: Lingkungan Organisasi
Guru menggunakan media pembelajaran sederhana	Adaptasi profesional dalam keterbatasan	OECD (2023)

Sumber: Sintesis Hasil Penelitian Tahun 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru lebih dominan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dibandingkan motivasi ekstrinsik. Guru memaknai profesi pendidikan sebagai bentuk pengabdian sosial dan tanggung jawab moral terhadap keberlangsungan pendidikan masyarakat daerah terpencil. Situasi tersebut terlihat dari konsistensi guru dalam mempertahankan pembelajaran meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas pendidikan, akses jalan yang sulit, dan tekanan lingkungan kerja yang relatif kompleks. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi, (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Penelitian (Hikmah et al., 2022) yang menemukan bahwa rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di wilayah pedesaan dan pemaknaan profesi sebagai pekerjaan yang mulia menjadi faktor yang mendorong guru untuk bertahan mengajar.

Secara empiris, sebagian guru menempuh perjalanan sekitar 30–60 menit menuju sekolah melalui jalan perbukitan dengan kondisi licin dan berlumpur ketika musim hujan. Selain itu, keterbatasan akses internet, minimnya media pembelajaran digital, dan terbatasnya fasilitas pendidikan menyebabkan guru harus melakukan penyesuaian pembelajaran secara terus-menerus agar proses pendidikan tetap berjalan secara efektif. Namun demikian, kondisi keterbatasan tersebut tidak secara langsung melemahkan komitmen profesional guru. Sebaliknya, guru tetap mempertahankan semangat kerja dan keberlangsungan pembelajaran. Salah seorang guru menyampaikan bahwa:

“Yang penting anak-anak tetap bisa belajar walaupun fasilitas sekolah masih terbatas.”(Wawancara G5)

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa guru tidak hanya memandang profesi pendidikan sebagai pekerjaan administratif formal, tetapi sebagai bentuk pengabdian moral dan tanggung jawab kemanusiaan terhadap pendidikan masyarakat daerah terpencil. Dalam perspektif fenomenologis, pengalaman profesional guru di daerah terpencil tidak hanya dipahami sebagai aktivitas kerja, tetapi telah menjadi bagian dari identitas eksistensial guru sebagai pendidik. Guru memaknai profesi pendidikan sebagai bagian dari makna hidup dan pengabdian sosialnya. Oleh karena itu, keberlangsungan pendidikan siswa menjadi sumber makna profesional yang memperkuat ketahanan kerja guru dalam menghadapi keterbatasan lingkungan pendidikan.

Dalam perspektif teori dua faktor Herzberg, kondisi tersebut menunjukkan dominasi motivator factors berupa: makna pekerjaan, pengabdian profesi, aktualisasi diri, tanggung jawab moral, dan keberhasilan siswa. Faktor intrinsik tersebut menjadi kekuatan psikologis yang membantu guru mempertahankan komitmen profesional meskipun bekerja dalam keterbatasan lingkungan pendidikan.

Sebaliknya, kondisi geografis, keterbatasan fasilitas pendidikan, akses jalan yang sulit, dan minimnya sarana pembelajaran merupakan hygiene factors yang berpotensi menurunkan kenyamanan kerja guru. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal tersebut tidak sepenuhnya melemahkan motivasi kerja guru. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa guru membangun professional resilience, yaitu kemampuan mempertahankan kestabilan psikologis, komitmen kerja, dan kualitas pembelajaran meskipun bekerja dalam tekanan lingkungan pendidikan yang kompleks.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gu, 2022) yang menjelaskan bahwa teacher resilience terbentuk melalui komitmen profesional, dukungan sosial organisasi, dan kemampuan guru beradaptasi terhadap tekanan lingkungan kerja pendidikan. Selain itu, (O'Connor, 2021) menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen guru tidak hanya dipengaruhi oleh sistem organisasi formal, tetapi juga dibangun melalui emotional commitment, collaborative professionalism, dan moral purpose dalam proses pendidikan. Dalam konteks penelitian ini, guru tidak hanya mempertahankan pekerjaan formal organisasi sekolah, tetapi juga mempertahankan makna sosial pendidikan sebagai bagian dari tanggung jawab kemanusiaan terhadap masa depan siswa daerah terpencil.

Table 2. Hubungan Kondisi Geografis dan Motivasi Kerja Guru

Kondisi Geografis	Dampak terhadap Guru	Bentuk Adaptasi Guru
Akses jalan sulit	Kelelahan fisik dan keterlambatan	Datang lebih awal ke sekolah
Cuaca tidak menentu	Menurunkan kesiapan kerja	Menyesuaikan jadwal keberangkatan
Fasilitas pembelajaran terbatas	Kesulitan penggunaan media pembelajaran	Menggunakan media sederhana
Akses teknologi terbatas	Hambatan sumber belajar digital	Memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar
Lokasi sekolah terpencil	Tekanan psikologis dan sosial kerja	Memperkuat solidaritas antar guru

Sumber: Hasil Analisis Penelitian Tahun 2026

Berdasarkan hasil observasi penelitian, sebagian guru terlihat datang lebih awal ke sekolah untuk mempersiapkan pembelajaran dan menyesuaikan kondisi kelas sebelum kegiatan belajar dimulai. Guru juga tetap melaksanakan pembelajaran secara aktif meskipun media pembelajaran yang tersedia masih sederhana dan terbatas. Situasi tersebut menunjukkan adanya komitmen profesional dan kesiapan psikologis guru dalam mempertahankan keberlangsungan pembelajaran di daerah terpencil. Temuan tersebut sekaligus memperlihatkan bahwa profesionalisme guru di daerah terpencil tidak dapat dipahami hanya melalui indikator administratif formal seperti kehadiran dan kelengkapan perangkat pembelajaran, tetapi juga harus dipahami melalui kemampuan guru beradaptasi terhadap keterbatasan lingkungan kerja pendidikan.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi Gibson, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh: faktor individual, faktor psikologis, faktor organisasi. Faktor individual terlihat melalui komitmen personal guru dalam mempertahankan pendidikan daerah terpencil. Faktor psikologis terlihat melalui kepuasan emosional ketika melihat perkembangan belajar siswa. Sementara itu, faktor organisasi terlihat melalui pengaruh kondisi geografis, keterbatasan fasilitas pendidikan, dan lingkungan kerja sekolah terhadap perilaku profesional guru.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan emosional antara guru dan siswa menjadi sumber motivasi intrinsik yang sangat penting. Guru memperoleh kepuasan profesional ketika melihat siswa mengalami perkembangan belajar meskipun pembelajaran berlangsung dalam keterbatasan fasilitas pendidikan.

Salah seorang guru menyampaikan:

“Kalau melihat siswa sudah mulai memahami pelajaran, rasa lelah itu hilang sendiri.” (Wawancara G2)

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa hubungan emosional guru dan siswa memiliki makna psikologis yang cukup mendalam dalam mempertahankan motivasi kerja guru. Dalam

konteks fenomenologis, pengalaman keberhasilan siswa menjadi pengalaman emosional yang membentuk makna profesional guru dalam menjalankan pendidikan daerah terpencil. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Megan Tschannen-Moran (2023) yang menjelaskan bahwa keyakinan profesional guru dan pengalaman keberhasilan pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap teacher efficacy dan motivasi profesional guru.

Table 3. Dimensi Motivasi Kerja Guru di Daerah Terpencil

Dimensi Motivasi	Bentuk Temuan	Makna Konseptual
Moral	Pengabdian dan tanggung jawab sosial	Motivasi berbasis nilai profesi
Psikologis	Kepuasan melihat perkembangan siswa	Motivasi intrinsik
Sosial	Solidaritas antar guru	Penguatan lingkungan kerja
Organisasi	Adaptasi terhadap keterbatasan fasilitas	Ketahanan profesional
Humanistik	Komitmen mempertahankan pendidikan	Eksistensi profesi guru

Sumber: Sintesis Konseptual Penelitian Tahun 2026

Secara lebih mendalam, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di daerah terpencil memiliki karakter existential motivation, yaitu motivasi yang dibangun melalui makna sosial dan moral profesi pendidikan. Guru memandang keberlangsungan pendidikan siswa sebagai bagian dari tanggung jawab moral profesi mereka.

Dalam konteks tersebut, profesi guru tidak hanya dijalankan sebagai aktivitas kerja administratif organisasi pendidikan, tetapi telah menjadi bagian dari identitas sosial dan identitas eksistensial guru sebagai pendidik masyarakat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di daerah terpencil tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui pendekatan kuantitatif yang hanya menekankan hubungan antarvariabel statistik. Motivasi kerja guru dalam konteks daerah terpencil memiliki dimensi sosial, moral, psikologis, dan humanistik yang jauh lebih kompleks sehingga memerlukan pendekatan interpretatif untuk memahami pengalaman profesional guru secara lebih mendalam.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa problem pendidikan daerah terpencil tidak dapat direduksi hanya pada persoalan individual guru semata. Selama ini, rendahnya kualitas pendidikan daerah terpencil sering dipahami melalui pendekatan administratif yang menempatkan guru sebagai faktor utama permasalahan pendidikan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi geografis, keterbatasan fasilitas pendidikan, aksesibilitas wilayah, dan minimnya dukungan organisasi pendidikan turut memengaruhi motivasi dan perilaku profesional guru.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pendidikan nasional masih cenderung menggunakan standar administratif yang seragam tanpa sepenuhnya mempertimbangkan kompleksitas geografis dan realitas lingkungan kerja sekolah daerah terpencil. Akibatnya, sebagian besar keberlangsungan pendidikan di wilayah terpencil masih bertumpu pada kekuatan motivasi intrinsik dan ketahanan profesional guru sebagai individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa solidaritas sosial antar guru menjadi sumber dukungan psikologis yang penting dalam mempertahankan motivasi kerja. Guru membangun kultur kerja kolektif melalui saling membantu, berbagi media pembelajaran, dan memperkuat hubungan sosial kerja dalam menghadapi keterbatasan lingkungan pendidikan.

Temuan tersebut sejalan dengan laporan (OECD, 2023) mengenai rural education yang menjelaskan bahwa lingkungan sosial sekolah dan hubungan profesional antar guru menjadi faktor penting dalam mempertahankan keberlangsungan pendidikan di wilayah terpencil. Dengan demikian, motivasi kerja guru dalam penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme pendidikan di daerah terpencil merupakan konstruksi sosial dan moral yang dibangun melalui interaksi antara pengabdian profesi, tekanan geografis, keterbatasan organisasi pendidikan, dan relasi kemanusiaan dalam proses pembelajaran. Motivasi kerja guru tidak hanya dibangun oleh kepentingan administratif organisasi formal, tetapi juga dibangun melalui pengalaman pengabdian, makna sosial pendidikan, dan kesadaran moral terhadap keberlangsungan pendidikan masyarakat daerah terpencil.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi, disiplin, dan kinerja guru di UPTD SD Negeri 03 Suliki dipengaruhi oleh interaksi faktor individu dan kondisi daerah terpencil. Motivasi guru lebih dominan berasal dari pengabdian, tanggung jawab moral, dan kepedulian terhadap perkembangan siswa. Meskipun menghadapi akses jalan yang sulit, jarak tempuh, serta keterbatasan internet dan fasilitas pembelajaran, guru tetap berupaya menjaga disiplin dan kinerja melalui kemampuan adaptasi dan *professional resilience*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu didukung kebijakan sekolah yang responsif terhadap kondisi geografis, fasilitas, dan kebutuhan guru.

Daftar Pustaka

- Alvionita, I., Siregar, S. U., Purnama, I., Purnama, I., & Sirega, M. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus Satu Kecamatan Bilah Hulu. *Teaching: Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 15(1), 44–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/teaching.v6i2.10336>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, S., & Mensah, E. O. (2021). *The Influence of Motivation on*

- Teachers' Performance in Basic Schools*. 6(2), 145.
- Gu, Q. (2022). *Teacher Resilience and Professional Commitment in Challenging Educational Contexts*. 114(1), 103704.
- Hidayat, Murniati, & Abdullah. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Aspek Ketepatan Waktu dan Tanggung Jawab Pembelajaran*. 11(2), 145–146.
- Hikmah, N., Raharja, H. F., & Nuruddin, M. (2022). *Motivasi Guru Bertahan Mengajar di Daerah Terpencil dalam Menghadapi Pendidikan di Era Globalisasi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/jdc.v6i3.63853>
- O'Connor, A. H. dan M. T. (2021). *Collaborative Professionalism and Teacher Commitment in Educational Change*. 6(1), 9–12.
- OECD. (2023). *Rural Education and Teacher Sustainability in Remote Areas* (pp. 41–43). OECD Publishing.
- Pratiwi, E. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*.
- Richardson, P. W., Karabenick, S. A., & Watt, H. M. G. (2022). *Teacher Motivation and Professional Commitment in Challenging Educational Contexts*,. 112(1), 103648.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, 18th ed* (p. 410). Pearson Education Limited.
- Supardi. (2018). *Kinerja Guru* (p. 54). Rajawali Pers.