

Motivasi Guru Bertahan Mengajar di Daerah Terpencil dalam Menghadapi Pendidikan di Era Globalisasi

Emy Yunita Rahma Pratiwi¹, Martiman Suaizisiwa Sarumaha², Nurul Hikmah³,
Hawwin Fitra Raharja⁴, Muhammad Nuruddin⁵

Universitas Hasyim Asy'ari Jombang^{1,4,5}, Universitas Nias Raya², Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda³
emyyunita88@gmail.com

Article History

received 23/7/2022

revised 13/12/2022

accepted 31/12/2022

Abstract

The intrinsic and extrinsic motivation factors for teaching in kabupaten Melawi are the point of interest of this examine. Which focuses on the inner and extrinsic variables that motivate surviving teachers who teach in distant places. The goal of this study became to learn more approximately the intrinsic and extrinsic motivation of teachers who work in distant locations. The individuals were from SD Negeri Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, and the number one information consisted of six people. that is a qualitative take a look at with a case study method. Interviews, remark, and documentation have been used to obtain information. through the steps of information reduction, facts display, information verification, and end, this look at used facts analytic methodologies. The findings of this observe display that intrinsic motivation is the most critical factor for teachers to train in far flung regions. those elements include a experience of duty for children's training in the faraway location, a feel of profession as noble, and teachers receiving an award from the local people. instructors' cooperation, a relaxed setting, and a main's appraisal are examples of extrinsic motivating factors.

Keywords: *Teacher's motivation and Defense's teaching*

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada motivasi intrinsik serta ekstrinsik guru mengajar pada kabupaten Melawi, menitikberatkan di penyebab intrinsik dan ekstrinsik ketekunan penelitian pengajar dalam mengajar. Penelitian ini bertujuan buat mengumpulkan berita mengenai motivasi intrinsik serta ekstrinsik pengajar buat melanjutkan mengajar pada Sekolah Dasar Negeri Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang menggunakan enam informan menjadi asal data primer. Penelitian ini ialah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi masalah. Wawancara, observasi, dan studi terdokumentasi dipergunakan menjadi taktik pengumpulan data. Reduksi data, penyajian data, pengungkit data, dan penarikan konklusi merupakan teknik analisis data yg dipergunakan pada penelitian ini. Temuan penelitian ini adalah unsur motivasi intrinsik pengajar buat tetap berada pada kelas, mirip rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak-anak pada pedesaan, guru memandang pekerjaannya menjadi profesi yang mulia, dan guru menerima pengakuan positif dari rakyat. Aspek insentif ekstrinsik mencakup kerjasama guru, kantor yang menyenangkan, dan penilaian dan supervisi kepala sekolah. Motivasi serta ketekunan pengajar dalam mengajar ialah 2 kata yang timbul di benak waktu memikirkan penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi Guru, dan Ketekunan dalam Mengajar*



PENDAHULUAN

Minimnya sarana dan prasarana sosial serta ekonomi, wilayah-wilayah terpencil ialah wilayah yang sulit dicapai, baik darat juga udara. Bekerja sebagai pengajar di lokasi terpencil membutuhkan motivasi taraf tinggi. Hasilnya, instruktur bisa terus mengajar selama 5 tahun, Jika tidak lebih berasal 15 tahun, tanpa gangguan. Jika terdapat variabel-variabel yg mensugesti motivasi seseorang pengajar untuk menuntaskan suatu tugas, seperti motivasi intrinsik serta ekstrinsik, maka motivasi akan timbul dalam diri orang yg dilatih. Intrinsik meliputi pemenuhan kebutuhan, faktor-faktor tujuan, sikap, dan kemampuan, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik meliputi pemenuhan kebutuhan, keamanan kerja, kolaborasi, supervisi, kebanggaan, serta pekerjaan itu sendiri. SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang merupakan seseorang guru yg bisa tinggal pada pelosok. Tanpa pamrih, pengajar pengajar, dengan waktu jarak berkisar antara 1 sampai 2 jam melalui jalur darat atau sungai.

Pengajar tersebut ditempatkan di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang sebab pemerintah belum mengeluarkan peraturan yang mengatur tentang pembagian tunjangan bagi pengajar yang berada di daerah terpencil mirip Kecamatan Kabuh. Hal ini mengakibatkan pertanyaan mengapa pengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang sudah berada di pekerjaan yg sama selama lima sampai 15 tahun tanpa dipindahkan ke sekolah yang lebih dekat dengan sentra kota. Penulis tertarik buat melakukan penelitian berdasarkan uraian di atas buat menilai motivasi ekstrinsik serta intrinsik guru buat melanjutkan mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang.

Motivasi didefinisikan menjadi kebutuhan yg mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai tujuan, hal ini berdasarkan Siagian (2012:138), "motivasi artinya daya penggerak yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau serta mempunyai kemampuan berupa keahlian atau keterampilan tenaga atau ketika buat melaksanakan serta memenuhi ber kebalikannya, kata dorongan buat melakukan sesuatu buat mencapai suatu tujuan artinya dengan motivasi. "umumnya tidak berdiri sendiri, tetapi bergandengan menggunakan unsur-unsur lain, hal-hal yg bisa menghipnotis tema," menurut Walgito (2002: 168-170).

Motivasi bersifat siklus, artinya, memicu kegiatan yg diarahkan pada tujuan, kemudian menghilang selesainya tujuan tercapai. tetapi, Jika suatu kebutuhan ada, beliau akan pulang kekeadaan semula. "Motivasi ialah proses yg menjelaskan intensitas, arah, serta ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan," Robbins dan Judge menyebutkan (2008:238). Proses yg mendorong untuk melakukan sesuatu sebab alasan tadi dikenal menjadi motivasi. Motivasi itu bisa ada berasal untuk mencapai suatu tujuan eksklusif atau berasal dari orang lain. Motivasi membuat semangat, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. tiga aspek terpenting berasal penelitian ini ialah intensitas, arah, serta ketekunan. Motivasi merupakan alasan yg mendukung aktivitas individu, mirip teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, gagasan Douglas McGregor ihwal X dan Y serta teori motivasi terbaru. Jika seseorang memiliki keinginan yg kuat untuk mencapai suatu tujuan melalui bekerja di pekerjaannya waktu ini, orang tadi dikatakan sangat termotivasi. Hierarki kebutuhan hipotesis Abraham Maslow (Ivancevich, Konopaske, Matteson) artinya teori motivasi yg paling populer (2008:113-115) Maslow menegaskan bahwa setiap orang memiliki hierarki, serta Clayton Alderfer dari Universitas Yale memperkenalkan teori "ERG". Menurut Prayitno (1989) Imam Wahyudi, terdapat dua jenis motivasi (2012:102). 1) Motivasi intrinsik artinya waktu seorang terinspirasi dalam bekerja, bisa disimpulkan secara intrinsik akan serius menyelesaikan pekerjaan, serta mereka ingin mencapai hasil yang baik. 2) motivasi ekstrinsik berasal dari luar dirinya. Variabel eksternal mirip iklim, fasilitas, supervisi, kepemimpinan, serta bawahan, dan atribut non-fisik, semuanya berkontribusi pada dorongan yang dimaksud, menurut

Sardiman, terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (2006:83). Motivasi intrinsik diartikan menjadi motif-motif yang sebagai aktif atau fungsional tanpa rangsangan dari luar, karena ada dorongan buat melakukan sesuatu dalam diri setiap individu. untuk mengubah perilakunya ke arah yang positif, seorang siswa, misalnya, belajar buat memperoleh pengetahuan, nilai, atau keterampilan. Motivasi ekstrinsik berfokus pada tema aktif serta fungsional yg ditentukan oleh kekuatan eksternal. misalnya, seorang dapat belajar dengan tahu bahwa ujian akan diberikan keesokan paginya menggunakan tujuan menerima nilai yg baik sebagai akibatnya teman atau temannya dapat menggunakannya.

Tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan, dan kemajuan ialah variabel yg tercakup dalam motivasi intrinsik, seperti Hasibuan (2005) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2014:5). dari Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan, honor, kebijakan, interaksi kerja, lingkungan kerja, serta supervisi ialah model motivasi intrinsik (2014:5). Selain itu, menurut Herzberg pada Joko Pramono (2012:24), variabel intrinsik bisa mempengaruhi berbagai hal, termasuk tanggung jawab pekerjaan, memperoleh yang akan terjadi atau prestasi kerja, pencapaian, kemajuan atau penyesuaian melalui promosi, dan sebagainya. Beberapa elemen yang mungkin dipertimbangkan ialah kenaikan gaji atau honor, pengakuan atau pengakuan, jaminan kerja, hukum kelembagaan dan administrasi, kualitas kerja, serta keberadaan pemimpin yg kompeten. Menurut Prayitno (1989) asal Imam Wahyudi, terdapat dua jenis motivasi (2012:102). 1) Motivasi intrinsik artinya waktu seorang inspirasi tiba asal dalam. Karyawan yang bekerja secara intrinsik akan merampungkan serta serius pada menuntaskan pekerjaan, serta mereka ingin mencapai hasil yang baik. dua) motivasi ekstrinsik merupakan saat seorang wangsit tiba berasal luar dirinya. Variabel eksternal mirip iklim, fasilitas, supervisi, kepemimpinan, serta bawahan, dan atribut non-fisik, semuanya berkontribusi pada dorongan yang dimaksud. menurut Sardiman, terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (2006:83).

Motivasi intrinsik diartikan menjadi motif-motif yang sebagai aktif atau fungsional tanpa rangsangan dari luar, karena ada dorongan buat melakukan sesuatu dalam diri setiap individu. untuk mengubah perilakunya ke arah yang positif, seorang siswa, misalnya, belajar buat memperoleh pengetahuan, nilai, atau keterampilan. Motivasi ekstrinsik berfokus pada tema aktif serta fungsional yg ditentukan oleh kekuatan eksternal. misalnya, seorang dapat belajar dengan tahu bahwa ujian akan diberikan keesokan paginya menggunakan tujuan menerima nilai yg baik sebagai akibatnya teman atau temannya dapat menggunakannya. Tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan, dan kemajuan ialah variabel yg tercakup dalam motivasi intrinsik, seperti Hasibuan (2005) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2014:5). dari Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan, honor, kebijakan, interaksi kerja, lingkungan kerja, serta supervisi ialah model motivasi intrinsik (2014:5). Selain itu, menurut Herzberg pada Joko Pramono (2012:24), variabel intrinsik bisa mempengaruhi berbagai hal, termasuk tanggung jawab pekerjaan, memperoleh yang akan terjadi atau prestasi kerja, pencapaian, kemajuan atau penyesuaian melalui promosi, dan sebagainya. Beberapa elemen yang mungkin dipertimbangkan ialah kenaikan gaji atau honor, pengakuan, jaminan kerja, hukum kelembagaan dan administrasi, kualitas kerja, serta keberadaan pemimpin yg kompeten.

METODE

Menurut Narbuko, Cholid dkk (2004) dalam Muhammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Baharuddin ST (2012:5) metode penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian ini metode yang dipakai adalah metode survey terhadap partisipan yang menjadi objek dalam penelitian. Creswell (2012:376) says that survey researches is collecting data using questionnaire or

interview and statically analyze the data to describe trends about responses to questions. Penelitian survey merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner atau interviyu dalam memperoleh data dan menganalisa data secara statistik untuk menggambarkan kejadian yang diperoleh dari tanggapan dalam pertanyaan.

Dalam penelitian ini survey dilakukan terhadap seluruh partisipan atau informan yang menjadi objek penlitian dan sumber data utama dalam penelitian ini. Informan diberi pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk interview yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini merupakan penelitian yang menitik beratkan pada fenomena guru yang bertahan mengabdikan di daerah terpencil sehingga pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Sudarwan Denim dikutip dalam Maryono (2012 : 28) mengatakan bahwa pada dasarnya tujuan penelitian fenomenologikal yaitu menggambarkan pengalaman seseorang dalam kehidupan termasuk interaksi dengan orang lain.

Sementara jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. Sugiyono (2003:15) mengungkapkan penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Lebih lanjut Sudijono (2010:8) mengemukakan, bahwa penelitian kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti pada objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan triangulasi (gabungan), sifat analisis data dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini akan menggambarkan motivasi guru serta gambaran kinerja mengajar guru yang bertugas di daerah terpencil pada SD Negeri Sumberaji 2, Kecamatan Kabuh, Jombang. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Yang menjadi sumber data adalah semua subjek yang dapat memberikan informasi terhadap semua masalah penelitian, menurut Arikunto (2010:172), yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh. Dalam penelitian ini adalah 6 orang guru SD Negeri Sumberaji 2, Kecamatan Kabuh, Jombang. Adapun kriteria subjek penelitian adalah guru yang telah bertugas antar 5 tahun sampai dengan 15 tahun mengabdikan pada 1 sekolah dan tidak pernah pindah ke dan atau dari sekolah yang bukan sekolah terpencil.

Adapun instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam instrumen observasi, peneliti menggunakan instrumen penilaian kinerja yang disarankan oleh Hamzah dan Nina (2012 : 187- 204) yaitu instrument penilaian kinerja personal pengembangan alat ukur penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Namun demikian instrumen tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan oleh peneliti apabila terdapat data yang dianggap belum cukup dalam observasi. Dokumentasi dianggap penting untuk membuktikan bawah partisipan dalam penelitian ini benar sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu mengabdikan antar 5 tahun sampai dengan 15 tahun mengabdikan pada 1 sekolah dan tidak pernah pindah ke dan atau dari sekolah yang bukan sekolah terpencil.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Wawancara dan observasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur. menurut Lexy J Moleong (2013:186) dijelaskan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud- maksud tertentu, yaitu

pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Lebih lanjut Lincon dan Guba (1985:256) dalam Moleong (2013:186) antara lain mengkonstruksikan mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain. Menurut Guba dan Lincoln (1981:228) dalam Moleong (2013:216) mengatakan bahwa dokumen ialah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari record.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Nasution dalam Sugiyono (2013:336) menyatakan "Analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, data tersebut dikumpulkan, kemudian langkah-langkah analisis akan dilakukan peneliti dengan tahapan sebagai berikut: Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan Verifikasi data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan temuan dalam penelitian ini. Dari hasil wawancara mendalam terhadap ke 6 informan tersebut dapat ditemukan bahwa motivasi ke 6 guru yang mengabdikan diri di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang dapat dideskripsikan sebagai berikut; 1). Motivasi Intrinsik SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang adalah sebagai berikut: a). Rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak didaerah pedalaman, b). Guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia c). Memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya. 2). Motivasi Ektrinsik SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang adalah sebagai berikut: a). Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang. b). Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa betah bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun.

Sementara gaji, kebijakan, pengawasan dan penghargaan terhadap guru tidak menjadi faktor ekstrinsik untuk guru yang berstatus honorer. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dari ke 6 informan dalam penelitian bahwa mereka memperoleh gaji yang sangat minim karena 4 orang dari mereka adalah guru honorer, begitu pula dengan penghargaan lain, pengawasan dan kebijakan seperti mengangkat mereka menjadi PNS belum terlaksana.

Disisi lain untuk guru yang berstatus PNS dapat dideskripsikan bahwa motivasi intrinsik mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang sebagai berikut: a) Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang, b) Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa betah bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun, c) gaji, d) kebijakan, e) pengawasan. f) penghargaan terhadap guru.

Peran Motivasi Terhadap Kinerja Guru SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang sangat menentukan. Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dapat ditarik sebuah pendapat bahwa peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru mengajar didaerah terpencil sebagai berikut: 1) Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. 2) Motivasi yang besar dan kuat menimbulkan rasa melakukan dengan sungguh-sungguh, terarah dan penuh semangat, sehingga kemungkinan akan berhasil lebih besar. 3) kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan baik. Dengan demikian sudah jelas bahwa motivasi erat hubungannya dengan kinerja guru untuk mengajar dan bertahan ditempat tugas yang terpencil di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang.

Motivasi Intrinsik guru SDN Sumberaji 2. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang tanpa intervensi orang lain. Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) mengatakan, motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Sebagai contoh seorang siswa belajar karena ingin mendapat pengetahuan, nilai, atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa guru SDN Sumberaji 2 yang menjadi informan dalam penelitian ini menempatkan motivasi intrinsik sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas mengajar di daerah terpencil. Adapun motivasi intrinsik yang dimaksud adalah, rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, guru menyenangi pekerjaan, memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya. Guru SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang bukanlah guru yang berstatus PNS Semua, sehingga ada perbedaan motivasi antara guru yang berstatus PNS dan Non-PNS (Honorar). a) Motivasi intrinsik guru mengajar di SD Negeri Sumberaji 2 Kayu Bunga berstatus PNS. Guru SD Negeri Sumberaji 2 yang berstatus PNS memiliki motivasi yang kuat untuk memajukan pendidikan di daerah terpencil. Secara garis besar motivasi guru PNS SD Negeri Sumberaji 2 mengabdikan dalam waktu yang cukup lama di daerah terpencil dikarenakan rasa tanggung jawab terhadap pendidikan di daerah tersebut. Rasa tanggung jawab ini dikarenakan guru merasa terlindungi, dihargai sebagaimana mestinya oleh masyarakat sekitar sekolah.

Secara spesifik dapat dilihat dari hasil belajar anak, tingkat kehadiran anak yang semakin meningkat. Hal ini merupakan sebagai dari hasil yang diterapkan oleh guru SD Negeri Sumberaji 2 dalam mendidik anak. Menurut Sri eko purwanto, Mashudi, Bambang Budi Utomo (2012:4) mengatakan apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian motivasi guru yang berstatus PNS di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang memiliki rasa tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan dan kemajuan pendidikan di daerah terpencil. Hal ini tidak jauh berbeda dengan motivasi yang dimiliki oleh guru yang berstatus honorar. b) Motivasi Intrinsik guru mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang yang berstatus Honorar. Guru honorar merupakan guru yang diangkat oleh sekolah melalui kepala sekolah dikarenakan kebutuhan yang sangat mendesak. Salah satu penyebab sekolah mengangkat guru honorar dikarenakan jumlah guru PNS tidak sebanding dengan jumlah rombongan belajar siswa. Secara garis besar guru honorar yang menjadi informan penelitian ini menempatkan motivasi intrinsik sebagai faktor utama dalam melaksanakan tugas mengajar di daerah terpencil SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dikemukakan di atas, adapun motivasi intrinsik yang dimaksud adalah sebagai berikut: 1) Rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, 2) guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia, 3) Dan memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya. Motivasi intrinsik tersebut di atas yang menimbulkan motivasi guru bertahan mengajar pada sekolah terpencil SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang.

Motivasi Ekstrinsik guru SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang, motivasi ekstrinsik merupakan motivasi guru SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang untuk mengajar di daerah terpencil dikarenakan faktor dari luar guru tersebut. Menurut Sardiman (2006:83), motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena

adanya perangsang dari luar . Guru SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang bukanlah guru yang berstatus PNS Semua, sehingga ada perbedaan motivasi ekstrinsik sehingga merasa batak bertahan mengajar di sekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun. a) Motivasi ekstrinsik guru mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang yang berstatus PNS.

Faktor ekstrinsik motivasi kerja guru PNS mengajar di daerah terpencil SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang adalah hubungan kerja sama guru yang baik, lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa batak bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang lebih dari 15 tahun. Disisi lain untuk guru yang berstatus PNS dapat dideskripsikan bahwa motivasi ekstrinsik mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang sebagai berikut: (1) Hubungan kerja sesama guru yang mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang, (2) Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa batak bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun, (3) Gaji, (4) Kebijakan, (5) Pengawasan, (6) dan penghargaan terhadap guru. Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status. Hasibuan (2005) Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) mengatakan, motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau diperbuat karena takut akan sesuatu.

Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. b) Motivasi ekstrinsik guru mengajar di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang yang berstatus Honorar. Faktor ekstrinsik guru honorar mengajar di daerah terpencil SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang (2) Lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka, guru merasa batak bertahan mengajar disekolah rata-rata lebih dari 5 tahun bahkan ada yang sampai 15 tahun. Sementara gaji, kebijakan, pengawasan dan penghargaan terhadap guru honorar tidak menjadi faktor ekstrinsik.

Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara dari ke 6 informan dalam penelitian bahwa mereka memperoleh gaji yang sangat minim karena 3 orang dari mereka adalah guru honorar, begitu pula dengan penghargaan lain, pengawasan dan kebijakan seperti mengangkat mereka menjadi PNS belum terlaksana. Manullang (2001) dalam Lutfi Fauji Ridwan (2012:4) Motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan dan status. Dari penjelasan diatas yang menjadi faktor ekstrinsik guru honorar SD Negeri Sumberaji 2 adalah hubungan kerja sesama guru yang mengajar disekolah tersebut dan lingkungan kerja dimana lingkungan kerja yang terdiri dari tempat (gedung sekolah), masyarakat setempat sangat mendukung segala aktivitas guru dalam proses mengajar disekolah Peran Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Sumberaji 2. Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh dua factor motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu motivasi berhubungan langsung dengan motivasi kerja. Hal ini dapat diilustrasikan jika seorang guru memiliki motivasi tinggi terhadap kerja yang ditekuninya maka kinerja guru tersebut baik atau meningkat namun demikian sebaliknya, apabila motivasi guru tersebut rendah terhadap kerja yang ditekuninya maka kinerja guru tersebut menjadi rendah. M. Sabry Sutekno (2012:47) dalam Sri Eko Purwanto (2012:4) mengatakan, bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan baik. Sementara kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang (guru). Lebih lanjut menurut Prawirosentono (1999: 2) mengatakan, kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah

kesimpulan bahwa motivasi kerja seorang guru dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, sehingga hasil kerja yang dicapai ditengukan oleh tingkat motivasi guru tersebut. Dengan kata lain kinerja seorang guru yang mengabdikan di daerah terpencil SD Negeri Sumberaji 2 tergantung dari motivasi kerja guru tersebut. Untuk mengetahui sejauh mana peran motivasi terhadap kinerja guru yang mengabdikan di daerah terpencil SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang dapat dilihat dari kuantitas kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap Pegawai dan kehadiran. Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990: 126), dalam Purnama Sejati (2012:5) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut: (a) Kuantitas Kerja, (b) Kualitas kerja, (c) Keandalan, (d) Inisiatif, (e) Kerajinan, (f) Sikap Pegawai, (g) Kehadiran. Dilihat dari sisi guru bahwa motivasi erat perannya dengan tingkat kinerja seorang guru, pada guru SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang yang dapat menjadi indikator peran motivasi guru yang meningkat dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas mengajar. Selain itu dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) dalam Purnama Sejati (2012), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari sisi siswa peran motivasi kerja berimplikasi terhadap tingkat keberhasilan siswa dalam belajar yang dituliskan dalam evaluasi akhir belajar biasanya berbentuk raport. Menurut Poerwadarminta (1990, h. 260), dalam Theresia Linneke Widiastuti (2008:13) prestasi belajar adalah hasil yang dicapai seorang siswa dalam jangka waktu tertentu dan tercatat dalam buku raport sekolah. Lebih lanjut Winkel (1996, h. 475) dalam Theresia Linneke Widiastuti (2008:14) prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam belajar. Dalam pendidikan formal, belajar menunjukkan adanya perubahan yang sifatnya positif sehingga pada tahap akhir akan didapat keterampilan, kecakapan dan pengetahuan baru. Hasil dari proses belajar tersebut tercermin dalam prestasi belajarnya. Gambaran mengenai prestasi belajar tersebut biasanya dapat diperoleh melalui raport sekolah yang dibagikan pada waktu-waktu tertentu. Dalam belajar, sikap seseorang selalu mempunyai harapan untuk mencapai hasil yang optimal demi tercapainya prestasi belajar yang tinggi. Prestasi belajar juga sering dikatakan sebagai hasil dari perbuatan belajar yang melukiskan taraf kemampuan seseorang setelah belajar dan berlatih dengan sengaja sehingga menimbulkan perubahan tingkah laku ke arah yang lebih maju. Suryabrata (1984, h. 26) dalam Theresia Linneke Widiastuti (2008:14), berpendapat bahwa prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam belajar. Prestasi ini dinyatakan dalam nilai raport atau indeks prestasi yang diperoleh berdasarkan hasil pengukuran proses belajar.

Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik dapat ditarik sebuah pendapat bahwa yang sangat berperan dalam memotivasi kerja guru untuk mengabdikan di SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang adalah kepala sekolah dan masyarakat sekitar sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan guru yang mengabdikan di sekolah ini merasa dapat bekerja sama dengan masyarakat, tingkat kepedulian masyarakat sangat tinggi. Sementara pemerintah dalam beberapa tahun terakhir ini mulai memperhatikan kondisi infrastruktur jalan menuju kesekolah SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang.

SIMPULAN

Dilihat dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik motivasi guru mengajar di daerah terpencil dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik motivasi guru mengajar di daerah terpencil sebagai berikut: (1) Faktor intrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil SDN Sumberaji 2 Kecamatan Kabuh, Jombang adalah; rasa tanggung jawab terhadap pendidikan anak di daerah pedalaman, guru menyenangi pekerjaan sebagai profesi yang mulia dan guru

memperoleh penghargaan yang baik dari masyarakat setempat, walaupun penghargaan tersebut bukan berupa materi namun berupa kerjasama dengan guru yang baik, serta memberikan perlindungan terhadap guru tersebut dan keluarganya, (2) Faktor ekstrinsik yang memotivasi guru bertahan mengajar di daerah terpencil adalah hubungan kerja sama guru yang mengajar, lingkungan yang kondusif dan bersahabat dengan mereka dan Evaluasi/supervise kepala sekolah yang sering membarikan teguran dan saran apabila guru kurang disiplin. Sementara gaji bukan menjadi faktor ekstrinsik karena guru mengajar di daerah terpencil 73% adalah honorer yang digaji dari dana BOS, (3) Dari kedua faktor yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik yang paling berperan dalam memotivasi kerja guru untuk mengabdikan di SD Negeri Sumberaji 2 adalah kepala sekolah dan masyarakat sekitar sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan kepedulian masyarakat sangat tinggi untuk mendukung dan dapat bekerja sama dengan masyarakat, tingkat kepedulian masyarakat sangat tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Creswell John W (2012), *Educational Research. Fourth Edition, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson. University of Nebraska-Lincoln.
- Hamzah B Uno, Nina Lamatenggo, (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Imam Wahyudi, (2012). *Mengejar Profesional Guru. Strategi praktis mewujudkan citra guru profesional*. PrestasibPustaka Publisher.
- Ivancevich, Matteson, Konopaske, 2008. *Organizational Behavior and Management* . Published by McGraw-Hill.
- Joko Purnomo, (2012). *Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 2 di Kecamatan Teluk Pakedai Kabupaten Kubu Raya*. Tesis Program Pasca Sarjana Administari Pendidikan. FKIP Untan.
- Lutfi Fauji Ridwan (2014) *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur*. Program Studi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryono. 2012. *Preparedness Assament tools for Indonesia*. Jakarta: UNESCO
- Moleong, L. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Yuri Gagarin, Saleh Pallu, Baharuddin ST, (2012), *Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur*. Depertemen Pendidikan Nasional Kabupaten Alor NTT, Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin, Jurusan Teknik Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Prawirosentono, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE. Purnama Sejati (2012), *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, S. dan Judge, T. (2011). *Organizational Behavior: Global Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Eko Purwanto, Mashudi, Bambang Budi Utomo, (2012), *Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Guru Ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu Kabupaten Landak*. FKIP Untan.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sudijono, Anas, 2010, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Theresia Linneke Widiastuti (2008). *Hubungan Antara Kedisiplinan dengan Prestasi Belajar Siswa SMA Santo Bernardus Pekalongan*. Pustaka Unika. Semarang.
- Walgito, (2002). *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
-*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 57 tahun 2005 tentang Desa*
-*Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 17 Tentang daerahterpencil. Pemerintah Republik Indonesia*
-*Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pemerintah Republik Indonesia*