



Dukungan Otonomi, Komitmen, dan Kepuasan Kebutuhan dalam Menentukan Motivasi Kerja Guru PAUD

Hanggara Budi Utomo^{1*}, Dema Yulianto, Isfauzi Hadi Nugroho², Ridwan, Duanty Syaharani¹

PG PAUD Universitas Nusantara PGRI Kediri

*Email korespondensi: hanggara@unpkediri.ac.id

Diterima: 7 November 2022

Dipresentasikan: 12 November 2022

Disetujui terbit: 20 Desember 2022

ABSTRAK

Menjalankan tugas sebagai guru yang menyelenggarakan pendidikan dalam konteks bermain sambil belajar di daerah atau desa terpencil memiliki dinamika yang penuh dengan keterbatasan. Oleh sebab itu memerlukan suatu kajian tentang motivasi kerja guru di daerah terpencil. Peran motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perkembangan individu. Faktor yang menentukan motivasi kerja adalah dukungan otonomi, komitmen organisasi, dan kepuasan kebutuhan. Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji peranan dukungan otonomi, komitmen, dan kepuasan kebutuhan menentukan motivasi kerja guru secara masing-masing. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi pustaka. Hasil penelitian kepustakaan menunjukkan: 1) dukungan otonomi menentukan motivasi kerja guru sebagai bagian pengembangan iklim kerja berdasar dari teori pendekatan motivasional karakteristik pekerjaan; 2) komitmen menentukan motivasi kerja guru sebagai bagian dari teknik yang dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi; 3) kepuasan kebutuhan menentukan motivasi kerja guru menjadi hal yang penting dan harus dipuaskan untuk mengalami perilaku motivasi determinasi diri.

Kata Kunci : dukungan otonomi, guru, kepuasan kebutuhan, komitmen organisasi, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Kesadaran akan pentingnya pendidikan anak usia dini pada tahun-tahun belakangan ini mendapatkan perhatian yang cukup menggembirakan dari berbagai kalangan pemerintah, masyarakat, pihak swasta, orang tua, akademisi, praktisi pendidik, agamawan dan lain-lain. Pemerintah terus mendorong kesadaran akan pentingnya pendidikan anak usia dini menuju Paud sebagai sebuah gerakan nasional. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa Paud dapat dilaksanakan melalui semua jalur pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal. Selain memberikan kepastian hukum dan penetapan standar, pemerintah terus berupaya memberikan stimulasi terhadap penyelenggaraan Paud, antara lain dalam bentuk pemberian bantuan dana rintisan penyelenggaraan Paud, bantuan operasional pendidikan, bantuan alat permainan edukatif, bantuan pembangunan dan rehab sarana dan prasarana, insentif pendidik, serta peningkatan mutu pendidik secara berkelanjutan (Direktorat Pembinaan Paud, 2012). Mengingat besarnya tantangan yang dihadapi, maka mengandalkan dukungan pemerintah saja tidaklah cukup. Mewujudkan PAUD sebagai gerakan nasional perlu adanya keterlibatan semua komponen bangsa dan sumber-sumber pendanaan yang tersedia yang meliputi orangtua, masyarakat, dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), alokasi dana desa, program nasional pemberdayaan masyarakat (PNPM), dan sumber lain yang tidak mengikat (Direktorat Pembinaan Paud, 2012).



Propinsi Jawa Timur sangat masif memprogramkan pengembangan Paud melalui Dinas Pendidikan. Berdasarkan data satuan pendidikan sekolah anak usia dini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, bahwa di Jawa Timur terdapat 43.776 lembaga Paud yang terdiri 25.384 TK/RA; 13.471 KB; 362 TPA; 4.289 SPS (Kemdikbud, 2016). Di wilayah Kabupaten Tulungagung terdapat 1.054 lembaga Paud, dengan rincian 644 TK/RA; 129 KB; 11 TPA; 270 SPS yang sudah terdaftar, namun senyatanya masih belum bisa menjangkau semua sasaran yang ada. Hal ini dapat dilihat dari distribusi lembaga yang masih belum merata diseluruh wilayah Kabupaten Tulungagung. Misalnya, Kecamatan Kalidawir memiliki 60 TK, 7 KB, dan 21 SPS, kemudian kecamatan Pucang laban memiliki 20 TK, 2 KB, dan 8 SPS, dan kecamatan Tanggunggunung memiliki 23 TK dan 11 SPS yang letaknya terpencil di daerah pegunungan. Kemudian di wilayah Kabupaten Blitar terdapat 1.244 lembaga Paud, dengan rincian 947 TK/RA; 278 KB; 9 TPA; 100 SPS yang sudah terdaftar, namun senyatanya masih belum bisa menjangkau semua sasaran yang ada. Misalnya, Kecamatan Wates memiliki 23 TK dan 7 KB, Kecamatan Binangun memiliki 32 TK dan 7 KB yang letaknya terpencil di dekat pantai Jolosutro Kabupaten Blitar. Di wilayah Kabupaten Kediri terdapat 1.564 lembaga Paud, dengan rincian 992 TK/RA; 422 KB; 20 TPA; 130 SPS yang sudah terdaftar, namun senyatanya masih belum bisa menjangkau semua sasaran yang ada. Misalnya, Kecamatan Puncu memiliki 32 TK; 5 KB dan 4 SPS, Kecamatan Kunjang memiliki 19 TK; 14 KB dan 5 SPS, Paud PKK Kalipang terletak di Dusun Krampyang Desa Kalipang Kecamatan Grogol yang letaknya terpencil di lereng Gunung Wilis (Kemdikbud, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara guru Paud di Desa Kalipang Kecamatan Grogol Kabupaten Kediri dan di Desa Rejosari Kecamatan Kalidawir Kabupaten Tulungagung, bahwa frekuensi kegiatan perminggu disesuaikan dengan bentuk layanan, yakni; (a) TPA melayani anak yang ditinggal bekerja oleh orangtuanya. Frekuensi layanan 3 -7 hari perminggu dengan lama layanan 3-8 jam (sesuai kebutuhan); (b) KB melayani anak usia 4-6 tahun, dengan frekuensi layanan 3-6 hari perminggu; jam kerja guru Paud setiap harinya dimulai pukul 7 pagi sampai pukul 10 pagi untuk proses pembelajaran. Setelah proses pembelajaran, guru Paud masih harus membuat perencanaan untuk pembelajaran esok harinya dan harus membersihkan kelas. Dalam praktek pembelajaran, guru Paud dituntut terlibat secara fisik dengan kegiatan peserta didik sehingga membutuhkan kesiapan fisik yang matang. Sangat jarang dalam praktik mengajarnya guru Paud memiliki kesempatan untuk duduk dan beristirahat karena kondisi kelas cenderung terus bergerak dinamis (Maharani, 2015). Menurut deCharms sebagaimana dikutip oleh (Woolfolk, 2007), seseorang berjuang untuk memimpin perilakunya sendiri. Individu terus berjuang melawan tekanan dari kontrol eksternal seperti aturan, jadwal, tenggat waktu, tata tertib, dan batasan yang ditetapkan orang lain. Kadang-kadang, individu bahkan menolak bantuan agar dirinya dapat tetap memegang kendali.

Upaya-upaya yang dilakukan guru Paud Rejoso dan Paud Kalipang untuk tidak meninggalkan Paud di daerah terpencil adalah keinginan guru dalam meningkatkan dan menyelenggarakan pendidikan dalam konteks bermain sambil belajar yang relevan dengan pembelajaran agama dan akhlak mulia; sosial dan kepribadian; estetika; pembelajaran jasmani, olahraga, dan kesehatan sehingga anak-anak di daerah terpencil dapat belajar dan bermain walau hanya didukung oleh prasarana yang terbatas; guru menciptakan komunikasi yang baik dengan wali murid dan mengembangkan perilaku gotong royong; guru memiliki inisiatif untuk mensosialisasikan pentingnya pendidikan untuk anak usia dini karena faktor kurang pahamnya dari orang tua murid yang tidak berpendidikan, dan anak-anak mereka lebih disuruh bekerja di sawah daripada belajar di sekolah. Hal tersebut didukung Hackman



dan Oldham, motivasi intrinsik terjadi ketika seorang individu tertarik pada pekerjaan dikarenakan perasaan internal positif yang dihasilkan dengan bekerja sebaik-baiknya, bukannya menjadi ketergantungan pada faktor-faktor eksternal (seperti bayaran insentif atau pujian dari atasan) (Kreitner & Kinicki, 2014).

Berdasarkan pemaparan tentang fenomena permasalahan di atas, bahwa untuk menjalankan tugas sebagai guru yang menyelenggarakan pendidikan dalam konteks bermain sambil belajar di daerah atau desa terpencil penuh dengan keterbatasan. Oleh sebab itu memerlukan suatu kajian tentang motivasi kerja guru di daerah terpencil dengan segala keterbatasan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, selanjutnya tujuan penelitian yang akan dibahas agar dapat lebih fokus pada studi literatur, hasil, dan pembahasan selanjutnya yaitu untuk mengetahui: (1) dukungan otonomi menentukan motivasi kerja guru; (2) komitmen menentukan motivasi kerja guru; dan (3) kepuasan kebutuhan menentukan motivasi kerja guru.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi pustaka. Studi pustaka menekankan pengumpulan data yang terkait kajian teoritik dan referensi yang ilmiah yang relevan dengan nilai, budaya, norma pada situasi yang diteliti. Analisis data yang digunakan adalah dengan teknik simak dan catat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan buku elektronik, jurnal ilmiah, dan literatur ilmiah lain yang mendukung, selanjutnya, dilakukan pencatatan dengan cara mengutip pendapat para ahli untuk memperkuat landasan teori penelitian (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelusuran hasil kajian tentang motivasi, bahwa pada tahun 1950-an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Para peneliti mengajukan dua kategori umum tentang teori motivasi untuk menjelaskan proses psikologis yang mendasari motivasi pegawai, yaitu teori isi motivasi dan teori proses motivasi (Kreitner & Kinicki, 2014). Teori isi motivasi fokus pada identifikasi faktor-faktor internal, seperti insting, kebutuhan, kepuasan, dan karakteristik pekerjaan yang memberikan energi pada motivasi kerja pegawai. Teori isi motivasi terbagi atas teori hirarki kebutuhan-Maslow, teori ERF-Alderfer, teori kebutuhan-McClelland, dan teori motivator-Hezberg. Kemudian, teori proses motivasi fokus kepada penjelasan pengaruh faktor internal dan kognisi terhadap motivasi pegawai, yang terdiri dari teori keadilan-Adam, teori harapan-Vroom, dan teori penentuan tujuan (Kreitner & Kinicki, 2014).

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti menggerakkan. Konteks masa kini, motivasi merepresentasikan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan (Kreitner & Kinicki, 2014). Motivasi juga dapat direpresentasikan sebagai keadaan internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Studi tentang motivasi difokuskan pada bagaimana dan mengapa individu memprakarsai tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan itu, seberapa intensif individu tersebut terlibat dalam kegiatan, dan seberapa persisten individu dalam usahanya mencapai tujuan dan apa yang individu pikirkan dan rasakan di sepanjang perjalanannya (Woolfolk, 2007).



Pendekatan behavioral menyatakan pemahaman tentang motivasi dimulai dengan analisis yang seksama atas insentif dan *reward*. *Reward* adalah objek atau kejadian atraktif yang diberikan sebagai konsekuensi perilaku tertentu. Perspektif humanistik menjelaskan memotivasi berarti mendorong sumber daya dalam diri individu, rasa kompetensi, *self-esteem*, otonomi, dan aktualisasi diri. Teori Maslow adalah salah satu penjelasan humanistik yang sangat berpengaruh tentang motivasi (Woolfolk, 2007). Kemudian, para pakar kognitif menekankan motivasi intrinsik sebagai reaksi atas pandangan-pandangan behavioral dan percaya bahwa perilaku ditentukan oleh pikiran individu, bukan semata-mata oleh apakah individu diberi reward atau hukuman untuk perilaku individu di masa lalu. Pandangan sosiokultural tentang motivasi menekankan partisipasi dalam *community of practice*. Pandangan sosiokultural juga menekankan bahwa individu terlibat dalam berbagai kegiatan untuk mempertahankan identitas dan relasi interpersonalnya dalam masyarakat (Woolfolk, 2007).

Para peneliti telah menentukan dua jenis utama dari teori motivasi kerja yaitu teori proses endogen dan teori penyebab eksogen. Teori proses endogen fokus terutama pada mekanisme psikologis yang menjelaskan motivasi karyawan, sementara teori penyebab eksogen fokus terutama pada pengaruh kontekstual terhadap motivasi kerja (Katzell dan Thompson, sebagaimana dikutip Grant & Shin, 2011). Motivasi kerja telah menarik bagi psikolog di industri atau organisasi, setidaknya sejak 1930-an, dirangsang sebagian besar oleh studi Hawthorne yang terkenal, yang difokuskan pada efek pengawasan, insentif, dan kondisi kerja. Namun, hal itu tidak sampai tahun 1964, Vroom membuat upaya pertama untuk merumuskan teori secara menyeluruh yaitu, kalkulus hedonistik disebut harapan valensi (Locke & Latham, 2004). Teori harapan beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk berperilaku tertentu yang menimbulkan kombinasi yang dikehendaki terhadap hasil yang diinginkan (Kreitner & Kinicky, 2014).

Berdasar dari teori Vroom tentang harapan, menurut Porter dan Lawler sebagaimana dikutip Gagné dan Deci (2005) mengusulkan model motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan orang melakukan suatu kegiatan karena individu menemukan hal yang menarik dan memperoleh kepuasan spontan dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik, sebaliknya, membutuhkan suatu sarana, antara aktivitas dan beberapa konsekuensi dipisahkan, seperti imbalan nyata atau verbal, sehingga kepuasan tidak berasal dari kegiatan itu sendiri melainkan dari konsekuensi ekstrinsik yang mengarah pada aktivitas.

Kajian Ryan dan Deci (2000) mengembangkan teori penentuan nasib sendiri (*self-determination theory*), yang berfokus pada pentingnya motivasi intrinsik dalam perilaku manusia. Seperti halnya dalam teori hirarki Maslow, teori self Determination lebih cenderung ke arah pertumbuhan dan perkembangan. Faktor utama yang mendorong motivasi dari teori penentuan diri ini adalah kebutuhan akan otonomi dan kontrol, kompetensi, dan hubungan. Gagné dan Deci (2005) menjelaskan teori determinasi diri sebagai teori motivasi kerja dan menunjukkan relevansinya dengan teori-teori perilaku organisasi. Lebih lanjut menurut Gagné dan Deci (2005) teori ini sudah mulai memainkan peran sentral dalam memperluas pemahaman orang tentang motivasi intrinsik dan menginformasikan penelitian motivasi kerja.

Menjalankan tugas sebagai guru yang mengajar di daerah terpencil diperlukan motivasi kerja yang kuat. Sehingga guru tersebut mampu bertahan mengajar dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun bahkan lebih dari 15 tahun tidak terputus-putus. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya



motivasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di daerah terpencil. Adapun teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan pada teori *self-determination*. Teori determinasi diri merupakan interpretasi dari pendekatan humanistik dan sebuah pendekatan motivasi yang lebih mutakhir, yang difokuskan pada kebutuhan manusia (Woolfolk, 2007). Pertimbangan memilih teori penentuan diri karena merupakan salah satu faktor dari motivasi yang mendorong sumber daya dari dalam diri individu. Determinasi diri menyatakan bahwa individu perlu merasa kompeten dan kapabel dalam berinteraksi, memiliki beberapa pilihan dan perasaan memiliki kontrol atas kehidupan individu sendiri, dan terhubung dengan orang lain sebagai bagian dari kelompok sosial (Woolfolk, 2007). Hal tersebut juga didukung oleh Gagné dan Deci (2005) yang menjelaskan tentang *self-determination theory* sebagai teori motivasi kerja dan menunjukkan relevansinya dengan teori-teori perilaku organisasi.

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi berbagai faktor. Menurut teori evaluasi kognitif, semua kejadian mempunyai dua aspek, kontrol dan informasional. Bila sebuah kejadian sangat terkontrol, artinya bila kejadian itu menekan individu untuk bertindak atau merasakan dengan cara tertentu, maka individu akan merasa kurang memiliki kontrol dan motivasi intrinsik akan hilang. Bila, dilain pihak, kejadian itu memberikan informasi yang meningkatkan kompetensi individu, motivasi intrinsik akan meningkat. Namun, bila informasi yang diberikan membuat individu kurang kompeten, kemungkinan besar motivasinya menurun (Deci & Ryan, dikutip Woolfolk, 2007). Oleh karena itu, teori evaluasi kognitif memiliki hubungan kausal yaitu: dukungan otonomi mempengaruhi perubahan kompetensi, dan perubahan kompetensi mempengaruhi perubahan motivasi intrinsik (Guay dkk., 2001).

Menurut Siagian (2004) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal adalah: persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan pribadi; kebutuhan; keinginan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat orang bekerja; Situasi lingkungan kerja; gaji. Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti: Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja; Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan; Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja; Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan. Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti: Kemampuan bekerja; Semangat kerja; Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok; Prestasi kerja. Seperti halnya, kajian motivasi kerja guru dipengaruhi oleh model kepemimpinan Kepala sekolah (Tejaningrum, 2013); kajian kepuasan kerja dengan motivasi kerja (Apriyanti dkk., 2015).

Para ahli, mendeskripsikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang langsung, energi, dan mempertahankan tindakan terhadap pekerjaan, tugas, peran, atau proyek (Campbell & Pritchard; Kanfer, dikutip Grant & Shin, (2011). Para ahli juga telah menjelajahi banyak masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik (Gagné & Deci, 2005), kebutuhan dan motif (Steers dkk., 2004), dukungan otonomi, kompetensi, dan hubungan (Deci dkk., 2001; Gagné dkk., 2003; Gagné &



Deci, 2005; Guay dkk., 2001), dan komitmen (Johnson dkk., 2010). Selain itu, beberapa para ahli telah mengembangkan perspektif terpadu dan model yang mempertemukan beberapa teori motivasi (Locke & Latham, 2004; Steel & König, 2006).

Faktor yang menentukan motivasi kerja adalah *autonomy support* (dukungan otonomi). Kajian tersebut dilakukan oleh Deci dkk. (2001); Gagné dkk. (2003); Gagné & Deci, (2005); Guay dkk. (2001). Variabel lain dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Kajian tersebut dilakukan oleh Gagné dkk. 2008; Johnson dkk. 2010; Kuvaas, 2006; Meyer dkk. 2004). Variabel lain dalam penelitian ini adalah kepuasan kebutuhan (Arshadi, 2010; Baard dkk. 2004; Deci, dkk. 2001; Gagné dkk, 2003; Guay dkk. 2001).

Secara teoritis, menurut Deci, dkk. (2001), kajian dukungan otonomi merupakan pengembangan iklim kerja. Pengembangan iklim kerja ini berdasar dari teori pendekatan motivasional karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham (Deci, dkk. 2001). Pendekatan motivasional pada rancangan kerja mencoba untuk meningkatkan keefektifan dan relasi sikap, seperti kepuasan bekerja dan motivasi intrinsik. Sisi yang lain, juga memainkan peran utama dalam membangun pendekatan karakteristik pekerjaan dan mencoba untuk menentukan bagaimana pekerjaan dapat disusun sehingga para pekerja termotivasi secara internal (Kreitner & Kinicki, 2014). Dukungan otonomi terdiri atas 3 bagian, yaitu: dukungan otonomi oleh atasan langsung, dukungan otonomi manajemen, dan dukungan lingkungan kerja.

Kajian tentang komitmen secara teoritis didasarkan pada teori penentuan tujuan dari Edwin Locke, yang mendefinisikan tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seorang individu, dan tujuan merupakan objek atau sasaran dari tindakan (Kreitner & Kinicki, 2014). Penentuan tujuan kinerja meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi, dan penentuan tujuan sebagai teknik motivasi (Grant & Shin, 2011). Dalam teori penentuan tujuan, komitmen tujuan merupakan tingkatan di mana individu berkomitmen secara personal untuk meraih tujuan. Umumnya, seorang individu diharapkan untuk gigih dalam mencoba untuk mencapai tujuan saat individu berkomitmen.

Kajian kepuasan kebutuhan berkaitan dengan kebutuhan dasar psikologis *competence* (kompetensi) atau *achievement* (prestasi), *autonomy and control* (otonomi dan kontrol) atau *power* (kekuasaan), dan *relatedness* (hubungan) atau *affiliation* (afiliasi) (Woolfolk, 2007). Hal tersebut juga di dukung oleh teori kebutuhan McClelland yang terdiri dari kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu secepat mungkin dan semandiri mungkin; kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) yaitu keinginan untuk menghabiskan waktu untuk menjaga hubungan sosial, bergabung dengan kelompok, dan ingin dicintai; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yaitu keinginan seseorang untuk mempengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain agar berprestasi (Kreitner & Kinicky, 2014). Arshadi (2010) dalam hasil penelitiannya adalah pengaruh dukungan otonomi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja di mediasi *need satisfaction*. Guru dapat meningkatkan pengembangan diri dengan mengoptimalkan kepuasan kebutuhannya sehingga memunculkan motivasi yang optimal dalam mengajar (Utomo, dkk. 2019a; Utomo, dkk 2019b). Kebutuhan dasar psikologis merupakan kebutuhan paling umum yang ditandai adanya perbedaan individu dalam memuaskan kebutuhan tersebut. Selain itu, kebutuhan dasar memberikan pemahaman tentang berbagai lingkungan sosial dan kekuatan dalam mempengaruhi motivasi (Deci & Ryan, 2000). Oleh karena itu, kepuasan kebutuhan dasar individu adalah konteks yang penting, dan harus dipenuhi untuk mengalami perilaku motivasi determinasi diri.



Berdasarkan kajian yang sudah dipaparkan maka bagaimana motivasi kerja guru paud di daerah terpencil bila melihat kenyataan tentang sarana dan prasarana sekolah di daerah terpencil yang kurang memadai (seperti: belum memiliki gedung sendiri atau bergabung ke balai desa, masih minimnya alat permainan edukatif di dalam dan di luar, apabila ingin menggandakan perangkat pembelajaran harus ke kota, dan jumlah siswa yang sedikit); faktor gaji (insentif) yang rendah dengan rentangan 50 ribu-120 ribu per bulan; kondisi geografis pedesaan yang sulit dijangkau (seperti: lokasi sekolah yang jauh dari pusat kota dan sulit dijangkau dengan kendaraan bermotor. Misalnya Paud di desa Rejosari yang dekat dengan pegunungan dengan jarak tempuh dari kota tulungagung ke desa Rejosari kurang lebih 26 Km, begitu juga Paud di desa Kalipang yang memiliki jalan agak curam sehingga guru dan siswa ketika berangkat sekolah harus berhati-hati untuk berjalan kaki, jarak tempuh dari Kecamatan Grogol ke desa Kalipang kurang lebih 20 Km, kondisi cuaca yang tidak menentu, misalnya bila hujan dapat mengakibatkan jalanan licin dan bergelombang bahkan dapat juga mengakibatkan terjadinya longsor); kondisi masyarakat pedesaan yang belum memahami tentang pentingnya pendidikan (seperti: masyarakat desa Kalipang yang mengajak anaknya ikut ke sawah, sehingga anaknya tidak disekolahkan, dan dengan biaya sendiri guru memiliki inisiatif mengunjungi warga untuk mensosialisasikan pentingnya pendidikan untuk anak); faktor komunikasi yang kurang bagus (seperti: tidak ada jaringan telepon dan sulitnya menerima sinyal telepon). Hal-hal tersebut tentunya berbeda dengan keberadaan Guru Paud yang berada di perkotaan yang didukung dengan sarana prasarana yang lengkap, memiliki siswa yang banyak, kemudahan transportasi, dan kondisi-kondisi lain yang mendukung proses pembelajaran, sehingga kebutuhan kepuasan yang dirasakan oleh guru Paud di perkotaan tentunya sangat berbeda dengan kebutuhan kepuasan yang dirasakan guru Paud di daerah terpencil.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut: 1) dukungan otonomi menentukan motivasi kerja guru; salah satu komponen penting dalam motivasi kerja karena dukungan otonomi merupakan pengembangan iklim kerja berdasar dari teori pendekatan motivasional karakteristik pekerjaan; 2) komitmen menentukan motivasi kerja guru; komitmen didasarkan pada teori penentuan tujuan sebagai bagian dari cara atau teknik yang dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok, dan organisasi; 3) kepuasan kebutuhan menentukan motivasi kerja guru; kepuasan kebutuhan dasar individu adalah konteks yang penting, dan harus dipuaskan untuk mengalami perilaku motivasi determinasi diri.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriyanti, I. A., Wilson, W., & Febrialismanto, F. (2015). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Payung Sekaki Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau*, 2(2), 1–14.
- Arshadi, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and



- the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 930–942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- Direktorat Pembinaan Paud. (2012). *Petunjuk teknis bantuan penyelenggaraan rintisan paud di daerah terpencil dan perbatasan*. Jakarta: Kemendikbud.
- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2–3), 219–241. <https://doi.org/10.5334/pb-48-2-3-219>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy Support and Need Satisfaction in the Motivation and Well-Being of Gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(4), 372–390. <https://doi.org/10.1080/714044203>
- Grant, A., & Shin, J. (2011). Work motivation: Directing, energizing, and maintaining effort (and research). In R. Ryan (Ed.), *The Oxford Handbook of Human Motivation* (pp. 1–29). Oxford University Press.
- Guay, F., Boggiano, A. K., & Vallerand, R. J. (2001). Autonomy support, intrinsic motivation, and perceived competence: Conceptual and empirical linkages. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(6), 643–650. <https://doi.org/10.1177/0146167201276001>
- Johnson, R., Chang, C.-H. (D.), & Yang, L.-Q. (2010). Commitment and motivation at work: The relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2), 226–245. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.48463332>
- Kemdikbud. (2016). *Jumlah data satuan pendidikan (sekolah) anak usia dini per provinsi*. Data referensi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <http://referensi.data.kemdikbud.go.id/index21.php>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi*. In A. H. Dedy (ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365–385. <https://doi.org/10.1002/JOB.377>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *The Academy of Management Review*, 29(3), 403. <https://doi.org/10.2307/20159050>
- Maharani, E. (2015). Eksplorasi mindful teaching sebagai strategi inovatif dalam pembelajaran bagi guru paud. In M. S. Pendidikan (Ed.), *Seminar Nasional Pendidikan* (Vol. 1, Issue 1, pp. 152–158). FKIP Universitas Muhammadiyah Ponorogo. <https://seminar.umpo.ac.id/index.php/seminasdik2015/article/view/215>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Siagian, P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Steel, P., & König, C. (2006). Integrating theories of motivation. *The Academy of Management Review*, 31(4), 889–913.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to special topic forum: The future of work motivation theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tejaningrum, D. (2013). *Pengaruh model kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK Negeri 3 Kuningan*. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/67043>
- Utomo, H. B., Suminar, D. R., & Hamidah, H. (2019). Capturing teaching motivation of teacher in the disadvantaged areas. *Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 398–410. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.26411>
- Utomo, H. B., Suminar, D. R., Hamidah, H., & Yulianto, D. (2019). Motivasi mengajar guru ditinjau dari kepuasan kebutuhan berdasar determinasi diri. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 69–81. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.69-81>
- Woolfolk, A. (2007). *Educational psychology, active learning edition* (10th ed.). Allyn & Bacon.