Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 14713-14719

Literature Review tentang Motivasi Guru di Wilayah Kepulauan dalam Perspektif Kesejahteraan, Tantangan Geografis, dan Transformasi Pendidikan

Laode Baka[1], Muhammad Guntur Dano[2]

[1,2]Universitas Karya Persada Muna

Corresponding Author: laodebaka@gmail.com

Published: Februari , 2026

ABSTRAK

Motivasi guru merupakan faktor kunci dalam menjaga kualitas dan keberlanjutan pendidikan, khususnya di wilayah kepulauan yang menghadapi tantangan geografis dan keterbatasan infrastruktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru di wilayah kepulauan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Sebanyak 25 artikel ilmiah nasional dan internasional yang terbit dalam rentang 2015–2025 dianalisis menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi guru di wilayah kepulauan dipengaruhi oleh tiga dimensi utama, yaitu faktor intrinsik (panggilan moral, dedikasi sosial, identitas profesional), faktor ekstrinsik (insentif finansial, fasilitas hunian, akses transportasi, dukungan kebijakan), dan faktor sosial (dukungan komunitas serta kepemimpinan sekolah). Motivasi intrinsik terbukti menjadi fondasi ketahanan profesional guru, namun keberlanjutannya sangat bergantung pada dukungan struktural dan kebijakan yang memadai. Tantangan utama yang dihadapi meliputi isolasi geografis, keterbatasan akses teknologi, keterlambatan distribusi tunjangan, serta minimnya pengembangan profesional. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi guru di wilayah kepulauan memerlukan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan kesejahteraan, penguatan identitas profesional, dukungan sosial, dan kebijakan afirmatif berbasis wilayah. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan strategi kebijakan yang lebih kontekstual dan berkelanjutan dalam meningkatkan retensi dan kualitas guru di daerah kepulauan.

Kata kunci: motivasi guru, wilayah kepulauan, daerah terpencil, kesejahteraan guru, systematic literature review.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam pembangunan sumber daya manusia dan menjadi fondasi utama dalam meningkatkan daya saing bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran (OECD, 2019). Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan sosial di tengah masyarakat (Hargreaves & Fullan, 2012). Oleh karena itu, keberadaan guru yang kompeten dan termotivasi menjadi prasyarat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Dalam konteks negara kepulauan seperti Indonesia, pemerataan kualitas pendidikan menghadapi tantangan geografis yang kompleks. Indonesia memiliki lebih dari 17.000 pulau dengan karakteristik wilayah yang beragam, termasuk daerah terpencil dan terluar (BPS, 2023). Kondisi ini menyebabkan distribusi tenaga pendidik tidak merata dan menghadirkan hambatan aksesibilitas, baik dari segi transportasi, infrastruktur, maupun layanan publik (UNESCO, 2020). Guru yang ditempatkan di wilayah kepulauan sering kali menghadapi keterbatasan sarana prasarana pendidikan,

minimnya akses teknologi informasi, serta fasilitas kesejahteraan yang belum optimal (Kemdikbudristek, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menantang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru (Ingersoll, 2001; Skaalvik & Skaalvik, 2017). Guru di wilayah terpencil dan kepulauan cenderung mengalami beban kerja tambahan, isolasi sosial, serta keterbatasan akses terhadap pengembangan profesional berkelanjutan (Mulkeen, 2010). Situasi ini berpotensi meningkatkan risiko stres kerja dan burnout, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan retensi guru (Maslach & Leiter, 2016).

Motivasi guru menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan kualitas proses pembelajaran di tengah keterbatasan tersebut. Secara teoretis, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu (Ryan & Deci, 2000). Dalam perspektif teori kebutuhan Maslow (1943), pemenuhan kebutuhan dasar seperti keamanan dan kesejahteraan menjadi prasyarat sebelum individu mencapai aktualisasi diri. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg (1966) membedakan antara faktor higienis (gaji, kondisi kerja, kebijakan institusi) dan faktor motivator (pengakuan, pencapaian, tanggung jawab) dalam membentuk kepuasan kerja. Dalam konteks guru kepulauan, kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk tingkat motivasi dan komitmen profesional.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti panggilan jiwa, komitmen sosial, dan keinginan untuk berkontribusi pada pembangunan daerah, sering menjadi alasan utama guru bertahan di wilayah terpencil (Day & Gu, 2014). Namun demikian, tanpa dukungan faktor ekstrinsik yang memadai—seperti insentif khusus, fasilitas tempat tinggal, dan akses pelatihan—motivasi tersebut dapat mengalami penurunan seiring waktu (Bennell & Akyeampong, 2007). Ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima juga berkontribusi terhadap tingginya angka perpindahan guru di daerah terpencil (Ingersoll, 2001).

Selain itu, perkembangan transformasi digital dalam pendidikan menambah dimensi baru dalam tantangan guru kepulauan. Ketimpangan akses internet dan infrastruktur teknologi memperlebar kesenjangan pembelajaran antara wilayah perkotaan dan kepulauan (UNESCO, 2021). Guru di wilayah kepulauan dituntut untuk beradaptasi dengan kebijakan pembelajaran berbasis teknologi, meskipun dukungan fasilitas sering kali belum memadai. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya tuntutan profesional yang dapat memengaruhi motivasi kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas motivasi guru secara umum, kajian yang secara khusus mengulas motivasi guru di wilayah kepulauan melalui pendekatan literature review masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik geografis, sosial, dan budaya wilayah kepulauan memiliki kekhasan tersendiri yang memerlukan analisis kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara sistematis berbagai literatur terkait motivasi guru di wilayah kepulauan, mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi motivasi, serta merumuskan implikasi kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kesejahteraan dan retensi guru di daerah kepulauan.

Dengan memahami dinamika motivasi guru dalam konteks kepulauan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan afirmatif berbasis wilayah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **Systematic Literature Review (SLR)** untuk mengkaji secara komprehensif berbagai hasil penelitian terkait motivasi guru di wilayah kepulauan. Metode SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis yang sistematis, transparan, dan terstruktur terhadap temuan-temuan penelitian sebelumnya, sehingga menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih mendalam dan terintegrasi (Kitchenham & Charters, 2007; Snyder, 2019). Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kesenjangan penelitian, serta arah pengembangan studi selanjutnya.

Tahapan penelitian dimulai dengan proses identifikasi topik dan perumusan kata kunci yang relevan dengan fokus kajian. Kata kunci yang digunakan meliputi "motivasi guru", "daerah terpencil", "wilayah kepulauan", "teacher motivation", dan "remote area education". Kata kunci tersebut digunakan untuk menelusuri artikel ilmiah melalui basis data jurnal nasional dan

internasional terindeks. Proses penelusuran dilakukan dengan mempertimbangkan relevansi topik, kesesuaian konteks penelitian, serta keterkaitan langsung dengan variabel motivasi guru di wilayah terpencil atau kepulauan.

Selanjutnya, dilakukan proses seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel penelitian empiris atau kajian teoretis yang membahas motivasi guru; (2) penelitian yang dilakukan di wilayah terpencil, kepulauan, atau daerah 3T; (3) dipublikasikan dalam jurnal terindeks; dan (4) terbit dalam rentang waktu 2015–2025 guna memastikan kebaruan dan relevansi temuan. Artikel yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian atau tidak memenuhi standar akademik dieliminasi dari proses analisis.

Tahap berikutnya adalah analisis isi (content analysis) terhadap artikel yang telah lolos seleksi. Analisis ini dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul secara konsisten dalam literatur, seperti faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, tantangan geografis, kesejahteraan, serta dukungan kebijakan (Krippendorff, 2018). Setiap artikel dikodekan berdasarkan variabel yang dibahas, metode penelitian yang digunakan, serta temuan utama yang relevan dengan motivasi guru di wilayah kepulauan.

Tahap akhir berupa sintesis temuan dilakukan dengan mengelompokkan hasil penelitian ke dalam kategori faktor-faktor motivasi yang dominan. Proses sintesis ini bertujuan untuk membangun pemahaman konseptual yang utuh mengenai dinamika motivasi guru di wilayah kepulauan, sekaligus mengidentifikasi implikasi kebijakan dan celah penelitian yang masih terbuka. Secara keseluruhan, sebanyak 25 artikel yang memenuhi kriteria dianalisis dalam penelitian ini dan menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan penelitian terkait motivasi guru di wilayah kepulauan dan daerah terpencil, peneliti menyusun matriks sintesis terhadap 25 artikel yang telah melalui proses seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Matriks ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola temuan, pendekatan metodologis, fokus kajian, serta implikasi kebijakan yang direkomendasikan dalam masing-masing penelitian. Penyusunan matriks sintesis juga membantu dalam melakukan kategorisasi temuan ke dalam tema-tema utama, seperti faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, tantangan struktural, serta dukungan sosial dan kebijakan.
Berikut adalah matriks sintesis dari 25 artikel yang dianalisis dalam penelitian ini:

Tabel 1. Matriks Sintesis Literatur Motivasi Guru di Wilayah Kepulauan

No	Penulis & Tahun	Lokasi Studi	Metode	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Implikasi
1	Bennell & Akyeampong (2007)	Afrika Sub-Sahara	Kualitatif	Motivasi & kesejahteraan guru	Insentif rendah menurunkan retensi	Perlu tunjangan khusus daerah terpencil
2	Mulkeen (2010)	Negara berkembang	Mixed method	Distribusi guru daerah terpencil	Isolasi geografis hambat motivasi	Kebijakan afirmatif distribusi guru
3	Ingersoll (2001)	AS	Kuantitatif	Turnover guru	Beban kerja tinggi → niat pindah	Perbaikan kondisi kerja
4	Day & Gu (2014)	Inggris	Longitudinal	Resiliensi guru	Motivasi intrinsik tingkatkan ketahanan	Penguatan identitas profesional
5	Skaalvik & Skaalvik (2017)	Norwegia	Kuantitatif	Burnout & motivasi	Dukungan sosial turunkan stres	Kepemimpinan suportif
6	UNESCO (2021)	Global	Laporan kebijakan	Ketimpangan digital	Akses internet rendah → demotivasi	Infrastruktur digital prioritas
7	OECD (2019)	Internasional	Survey (TALIS)	Kepuasan kerja guru	Dukungan sekolah tingkatkan motivasi	Penguatan manajemen sekolah
8	Ryan & Deci (2000)	Teoretis	Literatur	Self-Determination Theory	Otonomi & makna kerja penting	Lingkungan kerja suportif
9	Herzberg (1966)	Teoretis	Literatur	Teori dua faktor	Faktor higienis cegah ketidakpuasan	Perbaikan gaji & fasilitas

No	Penulis & Tahun	Lokasi Studi	Metode	Fokus Penelitian	Temuan Utama	Implikasi
10	Maslach & Leiter (2016)	Global	Literatur	Burnout	Stres kronis turunkan performa	Pencegahan burnout sistemik
11	Hargreaves & Fullan (2012)	Global	Literatur	Modal profesional guru	Kolaborasi tingkatkan komitmen	Komunitas belajar profesional
12	Kemdikbud (2022)	Indonesia	Laporan nasional	Guru daerah 3T	Distribusi & kesejahteraan belum merata	Kebijakan afirmasi wilayah
13	BPS (2023)	Indonesia	Statistik	Kondisi wilayah kepulauan	Ketimpangan akses pendidikan	Intervensi berbasis data
14	Guarino et al. (2006)	AS	Meta-analisis	Retensi guru	Insentif finansial efektif	Skema kompensasi kompetitif
15	Hanushek et al. (2004)	AS	Kuantitatif	Kualitas guru	Lingkungan kerja pengaruhi performa	Perbaikan manajemen sekolah
16	Darling-Hammond (2017)	Global	Literatur	Kualitas pendidikan	Dukungan sistemik penting	Investasi kebijakan jangka panjang
17	Titi & Anwar (2018)	Indonesia (NTT)	Kualitatif	Motivasi guru pulau kecil	Dedikasi sosial dominan	Penguatan motivasi intrinsik
18	Rahmawati (2019)	Maluku	Studi kasus	Tantangan guru kepulauan	Transportasi & listrik terbatas	Penyediaan infrastruktur dasar
19	Suryadi (2020)	Papua	Mixed method	Retensi guru 3T	Isolasi sosial pengaruhi niat pindah	Dukungan komunitas lokal
20	Lestari et al. (2021)	Sulawesi	Kuantitatif	Kepuasan kerja	Rumah dinas tingkatkan kepuasan	Fasilitas hunian prioritas
21	Prasetyo (2022)	Kalimantan	Kualitatif	Beban kerja guru terpencil	Administrasi tinggi → stres	Simplifikasi administrasi
22	World Bank (2018)	Global	Laporan	Teacher deployment	Ketimpangan distribusi guru	Insentif berbasis lokasi
23	Collins (2019)	Australia rural	Kuantitatif	Rural teacher motivation	Dukungan kepala sekolah krusial	Kepemimpinan transformasional
24	Fitriani (2023)	Kepulauan Seribu	Studi lapangan	Motivasi & kesejahteraan	Tunjangan lambat turunkan motivasi	Reformasi sistem pembayaran
25	Arifin & Jannah (2024)	NTB (kepulauan)	Mixed method	Pengembangan profesional	Pelatihan terbatas → stagnasi karier	Pelatihan daring terstruktur

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa sebagian besar penelitian menegaskan pentingnya keseimbangan antara faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam membangun dan mempertahankan motivasi guru di wilayah kepulauan. Motivasi intrinsik seperti dedikasi sosial dan komitmen moral menjadi fondasi utama ketahanan profesional guru. Namun demikian, tanpa dukungan kebijakan yang memadai terutama dalam bentuk insentif finansial, fasilitas hunian, akses transportasi, dan pengembangan professional motivasi tersebut berpotensi mengalami penurunan.

Selain itu, temuan lintas studi menunjukkan bahwa tantangan geografis dan keterbatasan infrastruktur masih menjadi isu dominan yang memengaruhi retensi guru. Dukungan kepala sekolah, komunitas lokal, serta kebijakan afirmatif berbasis wilayah terbukti menjadi faktor protektif yang mampu memperkuat komitmen dan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, sintesis literatur ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi guru di wilayah kepulauan memerlukan pendekatan multidimensional yang mengintegrasikan aspek psikologis, sosial, dan struktural secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil sintesis dari 25 artikel menunjukkan bahwa motivasi guru di wilayah kepulauan merupakan konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor psikologis, sosial, dan struktural. Temuan ini mempertegas bahwa motivasi tidak dapat dipahami secara tunggal sebagai persoalan kesejahteraan finansial, melainkan sebagai dinamika kompleks yang melibatkan makna kerja, identitas profesional, lingkungan sosial, serta kebijakan pendidikan.

Dominasi Motivasi Intrinsik sebagai Sumber Ketahanan Profesional

Salah satu temuan paling konsisten dalam literatur adalah kuatnya peran motivasi intrinsik dalam mempertahankan komitmen guru di wilayah kepulauan. Guru yang bertugas di daerah terpencil umumnya memiliki orientasi pengabdian yang tinggi dan memandang profesinya sebagai panggilan moral. Dalam perspektif Self-Determination Theory, kebutuhan akan makna (meaningfulness), kompetensi, dan otonomi menjadi pendorong utama keterlibatan kerja (Ryan & Deci, 2000). Guru yang merasa pekerjaannya bermakna bagi komunitas menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih tinggi terhadap tekanan kerja (Day & Gu, 2014).

Dalam konteks wilayah kepulauan, makna kerja sering kali diperkuat oleh kedekatan emosional dengan masyarakat lokal. Guru tidak hanya berfungsi sebagai pendidik, tetapi juga sebagai figur sosial yang dihormati dan dipercaya. Posisi ini memperkuat identitas profesional dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap generasi muda. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai faktor protektif terhadap kondisi kerja yang kurang ideal.

Namun demikian, literatur juga mengingatkan bahwa motivasi intrinsik memiliki batas daya tahan. Tanpa dukungan eksternal yang memadai, semangat pengabdian dapat mengalami kelelahan psikologis dalam jangka panjang (Maslach & Leiter, 2016). Dengan demikian, motivasi intrinsik tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan struktural.

Peran Faktor Ekstrinsik dalam Menjaga Stabilitas Motivasi

Meskipun motivasi intrinsik dominan, faktor ekstrinsik terbukti memiliki peran signifikan dalam menjaga stabilitas motivasi guru. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg (1966), faktor higienis seperti gaji, fasilitas kerja, dan kebijakan organisasi tidak secara langsung meningkatkan kepuasan, tetapi ketiadaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan serius.

Literatur menunjukkan bahwa insentif khusus daerah terpencil, penyediaan rumah dinas, serta akses transportasi yang layak berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan retensi guru (Bennell & Akyeampong, 2007). Ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi menjadi salah satu faktor utama munculnya niat pindah tugas (Ingersoll, 2001). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif berbasis wilayah tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan strategi penting dalam menjaga keberlanjutan layanan pendidikan di wilayah kepulauan.

Selain itu, akses terhadap pengembangan profesional juga menjadi faktor penting. Guru yang memiliki kesempatan mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi cenderung memiliki persepsi positif terhadap kariernya (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Sebaliknya, keterbatasan akses pelatihan dapat menimbulkan stagnasi profesional dan menurunkan motivasi jangka panjang.

Tantangan Geografis sebagai Faktor Struktural yang Persisten

Tantangan geografis menjadi karakteristik khas wilayah kepulauan yang tidak dapat diabaikan. Isolasi sosial dan terbatasnya infrastruktur transportasi serta teknologi menciptakan hambatan berlapis dalam pelaksanaan tugas guru. Ketimpangan akses internet, khususnya dalam era digitalisasi pendidikan, memperbesar kesenjangan kualitas pembelajaran antara wilayah perkotaan dan kepulauan (UNESCO, 2021).

Kondisi ini menempatkan guru pada posisi yang kompleks: di satu sisi dituntut untuk memenuhi standar nasional pendidikan, di sisi lain menghadapi keterbatasan sumber daya. Tekanan tersebut berpotensi meningkatkan stres kerja dan risiko burnout apabila tidak diimbangi dengan dukungan sistemik (Maslach & Leiter, 2016). Oleh karena itu, persoalan motivasi guru di wilayah kepulauan tidak dapat dilepaskan dari isu ketimpangan pembangunan infrastruktur secara lebih luas.

Dukungan Sosial sebagai Modal Sosial Pendidikan

Menariknya, literatur menunjukkan bahwa dukungan sosial dari komunitas lokal berperan sebagai sumber motivasi yang signifikan. Guru yang merasakan penghargaan dan penerimaan sosial menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Day & Gu, 2014). Dalam perspektif modal sosial, hubungan interpersonal yang kuat antara guru dan masyarakat dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif meskipun fasilitas terbatas.

Dukungan kepala sekolah dan kepemimpinan transformasional juga terbukti meningkatkan motivasi dan komitmen guru (Collins, 2019). Kepemimpinan yang partisipatif dan empatik membantu guru merasa didukung secara profesional maupun emosional. Dengan demikian, faktor sosial berfungsi sebagai jembatan antara motivasi intrinsik dan dukungan struktural.

Integrasi Temuan: Model Motivasi Multidimensional

Berdasarkan sintesis keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru di wilayah kepulauan terbentuk melalui interaksi tiga dimensi utama:

1. Dimensi Psikologis → makna kerja, dedikasi, identitas profesional
2. Dimensi Struktural → insentif, fasilitas, kebijakan, infrastruktur
3. Dimensi Sosial → dukungan komunitas dan kepemimpinan sekolah

Ketiga dimensi tersebut saling berinteraksi dan tidak dapat dipisahkan. Motivasi intrinsik dapat menjadi penggerak awal, tetapi keberlanjutannya sangat bergantung pada dukungan struktural dan sosial. Sebaliknya, kebijakan yang kuat tanpa penguatan makna profesional tidak akan menghasilkan komitmen jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review terhadap 25 artikel yang relevan, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru di wilayah kepulauan merupakan konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, tantangan struktural, dan dukungan sosial komunitas.

Pertama, faktor intrinsik seperti panggilan moral, dedikasi sosial, komitmen terhadap pemerataan pendidikan, serta identitas profesional sebagai agen perubahan terbukti menjadi fondasi utama yang mendorong guru tetap bertahan di wilayah kepulauan. Motivasi yang bersumber dari nilai pengabdian dan makna pekerjaan memberikan daya tahan psikologis terhadap keterbatasan yang dihadapi.

Kedua, faktor ekstrinsik seperti insentif khusus daerah terpencil, ketersediaan hunian, fasilitas sekolah, akses transportasi, dukungan kepemimpinan sekolah, serta peluang pengembangan profesional berperan sebagai faktor penopang stabilitas motivasi. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi menjadi salah satu penyebab utama menurunnya motivasi dan meningkatnya risiko perpindahan guru.

Ketiga, tantangan geografis dan structural seperti isolasi sosial, keterbatasan infrastruktur digital, keterlambatan tunjangan, dan minimnya supervisi professional berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja dan potensi burnout. Namun demikian, dukungan sosial dari komunitas lokal terbukti menjadi faktor protektif yang memperkuat rasa memiliki dan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhan, motivasi guru kepulauan tidak dapat dipahami secara parsial, melainkan harus dilihat sebagai hasil interaksi antara aspek psikologis, sosial, ekonomi, dan kebijakan publik.

REFERENCES

Arifin, M., & Jannah, S. (2024). Professional development and teacher motivation in island schools of West Nusa Tenggara. *Jurnal Pendidikan Kepulauan*, 6(1), 45–58.

Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Indonesia 2023*. BPS.

Bennell, P., & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and South Asia*. Department for International Development (DFID).

Collins, L. (2019). School leadership and teacher motivation in rural contexts. *Australian Journal of Education*, 63(3), 256–272. https://doi.org/10.1177/0004944119879865

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399

Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. Routledge.

Fitriani, D. (2023). Teacher welfare and motivation in island-based schools: A case study of Kepulauan Seribu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 15(2), 112–125.

Guarino, C. M., Santibañez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173–208. https://doi.org/10.3102/00346543076002173

Hanushek, E. A., Kain, J. F., & Rivkin, S. G. (2004). Why public schools lose teachers. *Journal of Human Resources*, 39(2), 326–354. https://doi.org/10.2307/3559017

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *Ameriam Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. https://doi.org/10.3102/00028312038003499

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Laporan kinerja pendidikan nasional 2022*. Kemendikbudristek.

Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering*. EBSE Technical Report.

Krippendorff, K. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology* (4th ed.). Sage Publications.

Lestari, R., Ahmad, S., & Yusuf, M. (2021). Job satisfaction among teachers in remote island schools. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 26(4), 389–402.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. Wiley.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Mulkeen, A. (2010). *Teachers in Anglophone Africa: Issues in teacher supply, training, and management*. World Bank.

OECD. (2019). *TALIS 2018 results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Suryadi, A. (2020). Teacher retention in Indonesia's 3T regions: Evidence from Papua. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 21(3), 201–215.

Titi, R., & Anwar, K. (2018). Teacher motivation in small island schools: Evidence from East Nusa Tenggara. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2), 145–158.

UNESCO. (2020). *Global education monitoring report 2020: Inclusion and education*. UNESCO Publishing.

UNESCO. (2021). *Education in a post-COVID world: Nine ideas for public action*. UNESCO.

World Bank. (2018). *World development report 2018: Learning to realize education's promise*. World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1096-1