

IKLIM SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU

Sri Mures Walef¹, Syahril², Rifma³
STKIP Yayasan Abdi Pendidikan¹
Universitas Negeri Padang^{2,3},
Srimureswlef1983@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru, iklim sekolah dan kontribusi iklim sekolah terhadap Kerja guru SMK Kota Payakumbuh. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode deskripsi menggunakan desain riset korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 164 orang dengan penerikan sampel menggunakan teknik *stratified proporsional random sampling* berjumlah 52 orang guru. instrument penelitian menggunakan angket dengan model skala likert yang terlebih dahulu divalidkan terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah yang ada di SMKN Kota Payakumbuh tergolong cukup, motivasi kerja guru telah berada pada kategori baik dan adanya kontribusi yang signifikan dari iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMKN Kota Payakumbuh. Simpulan, iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMKN Kota Payakumbuh.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Kerja Guru, Motivasi,

ABSTRACT

This study aims to determine teacher work motivation, school climate and the contribution of school climate to the performance of Payakumbuh Vocational High School teachers. This type of research uses a quantitative description method using a correlation research design. The population in this study amounted to 164 people with a sample of 52 teachers using a stratified proportional random sampling technique. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale model which was validated first. The results showed that the school climate in Payakumbuh City Vocational High School was classified as sufficient, teacher performance motivation was in the good category and there was a significant contribution from school climate to teacher work motivation in Payakumbuh City Vocational School. In conclusion, the school climate contributes to the work motivation of Payakumbuh Vocational High School teachers.

Keywords: Motivation, School Climate, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Pihak dalam organisasi terlibat dan bertanggung jawan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sekolah yang merupakan organisasi yang memiliki pemimpin yang disebut kepala sekolah dan guru beserta pegawai tata usaha sebagai bawahan memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-undang RI No 20 tahun 2003 pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta keberadaan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi mausia yang beriman dan

bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mencapai tujuan pendidikan membutuhkan guru yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dan pengabdian yang tinggi yang dapat dilihat dari loyalitasnya terhadap tugas, menyenangkan tugasnya serta mempunyai motivasi yang tinggi. Menurut Abdurrahim (2021), motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan itu Dewi et al. (2022) berpendapat motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang terjadi pada diri seseorang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, dan dilandasi dengan kegairahan, semangat dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi guru dalam melaksanakan sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan pembelajaran dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tujuan pendidikan tidak dapat tercapai dengan optimal. Motivasi dalam melaksanakan tugas pada guru berarti guru mempunyai dorongan dan keinginan mewujudkan tujuan pendidikan dan kesuksesan dalam pembelajaran. Oleh sebab itu, perlu diupayakan agar guru selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Faktor yang pengaruhi motivasi kerja guru secara garis besar dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berasal dari diri guru tersebut misalnya kebutuhan, harapan dan cita-cita. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri guru tersebut misalnya penghargaan, lingkungan, iklim dan kegiatan yang dilaksanakan. Iklim merupakan faktor pendukung motivasi bagi guru karena guru akan bersemangat dan bergairah atau lebih termotivasi jika berada pada iklim organisasi yang kondusif. Menurut Pramesti & Muhyadi, (2018) iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru.

Iklim sekolah merupakan suatu keadaan atau suasana yang timbul karena pola prilaku atau hubungan antara warga sekolah sehingga terwujudnya proses pembelajaran. Suasana kerja inilah yang memberikann kontribusi pada guru dalam menjalankan tugasnya. Syafruddin (2021) berpendapat iklim sekolah yang baik memberikan pengaruh positif terhadap Kerja guru. Karena dengan iklim atau suasana lingkungan sekolah yang baik memberikan kenyamanan terhadap guru menjalankan tugas.

Sejalan dengan itu penelitian ini sudah banyak dilakukan Sawianti et al. (2019) menyatakan realitas iklim sekolah berada pada kategori kondusif, realitas Kerja guru di berada pada kategori baik, pengaruh iklim sekolah terhadap Kerja guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone menunjukkan pengaruh positif. Dongoran & Batubara (2021) menyampaikan peningkatan Kerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel iklim sekolah, dan motivasi kerja guru. Adib & Sarbanun, (2022) berkata terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah terhadap Kerja guru di SMP IT Nurul Falah. Berpendapat Adib & Sarbanun (2022) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap Kerja guru. Rohmawati, (2017), menyebutkan pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap Kerja guru tergolong cukup tinggi; pengaruh motivasi kerja guru terhadap Kerja guru tergolong tinggi dan pengaruh iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap Kerja guru tergolong tinggi. Kurniati, (2021), mengatakan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Sekolah secara bersama- sama terhadap Kerja Guru di Yayasan Nurul Islam. Arifin (2018) berkata ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan iklim sekolah terhadap Kerja guru MAN 2 Kabupaten Probolinggo.

Penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan pada bagian realitas iklim sekolah, peningkatan Kerja guru melalui variable iklim sekolah, pengaruh kepemimpinan dan iklim terhadap Kerja guru, pengaruh iklim terhadap Kerja guru, kepemimpinan terhadap iklim sekolah dan kepemimpinan sekolah, iklim dan motivasi terhadap Kerja guru. Penulis memfokuskan pada kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi Kerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan metode deskripsi dengan desain riset korelasi. Populasi penelitian berjumlah 163 orang yang tersebar pada empat SMKN Kota Payakumbuh. Sampel penelitian berjumlah 52 orang guru menggunakan teknik *stratified proporsional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang sudah divalidkan berjumlah 42 butir pernyataan. Model angket menggunakan skala likert dengan lima alternative selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Indikator angket terdiri dari: iklim sekolah sub indikatornya dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan atau perkembangan, dimensi perubahan dan perbaikan system, dimensi lingkungan fisik; motivasi kerja guru dengan sub indikator motivasi dalam menyusun program pembelajaran, motivasi dalam pelaksanaan pembelajaran, motivasi dalam pelaksanaan evaluasi hasil belajar, motivasi dalam melaksanakan tugas tambahan.

HASIL PENELITIAN

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik kolerasi dan regresi. Penggunaan teknik ini dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa persyaratan diantaranya: pengujian sumber data, pengujian normalitas sebaran data, pengujian homogenitas data kelompok, uji linieritas garis regresi, pengujian hipotesis berikut penjelasannya.

Pengujian Data

Data bersumber dari 52 orang sampel dari 163 orang yang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling* dengan ini dinyatakan sudah memenuhi persyaratan.

Pengujian Normalitas Sebaran Data

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan tes *kolmogorov-smirnov* (tes K-S), dengan menetapkan taraf signifikansi 1% atau $\alpha = 0,01$. Dengan kriteria pengujian yaitu jika taraf signifikansi (*Asymp. Sig*) < taraf kepercayaan (α) maka H_0 ditolak. jika taraf signifikansi (*Asymp. Sig*) > taraf kepercayaan (α) maka H_0 diterima. Dapat dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi (*Asymp. Sig*) > 0,01, sebaliknya jika taraf signifikansi (*Asymp. Sig*) < 0,01, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil pemeriksaan dapat dilihat berikut ini

Tabel 1
Pengujian Normalitas Variabel Y dan X dengan tes Kolmogorow-Smirnov

Variabel	KS	Asymp. Sig	Pengujian	Keterangan
Motivasi Kinerja guru (Y)	0,843	0,477	0,01	Normal
Iklim sekolah (X)	0,657	0,781	0,01	Normal

Tabel 1 menggambarkan nilai signifikansi masing-masing variable ternyata lebih besar dari alpha 0,01. Variable motivasi dengan *Asymp. Sig*=0,477 > 0,01, dan *variable iklim Asymp. Sig*=0,781 > 0,01 berarti kedua variable berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan kedua sudah memenuhi persyaratan.

Pengujian Homogenitas Data Kelompok

Pengujian persyaratan homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat (χ^2). Kriteria yang digunakan adalah jika χ^2 hitung dengan $n p > 0,01$ maka varian kelompok homogeny. Persyaratan atau kriteria pengujian homogenitas sebagai berikut jika signifikan (*Asymp. Sig*) < taraf kepercayaan, maka H_0 ditolak, jika signifikan (*Asymp. Sig*) > taraf kepercayaan, maka H_0 diterima. Sesuai dengan hasil analisis menunjukkan χ^2 motivasi kerja sebesar 17,885 dengan (*Asymp. Sig*) = 0,713 > $\alpha = 0,01$ dan χ^2 iklim sekolah 17,577 dengan (*Asymp. Sig*) = 0,891 > $\alpha = 0,01$. Dengan demikian dapat disimpulkan varians kedua kelompok homogeny. Persyaratan homogenitas untuk analisis suda terpenuhi.

Uji Lineeritas Garis Regresi

Persyaratan terakhir pengujian garis regresi variable bebas dengan variable terikat. Pengjian garis regresi dilakukan untuk melihat data variable iklim sekolah cenderung membentuk garis linear terhadap variable motivasi kerja guru. keputusan tentang linear atau tidaknya garis regresi diuji F dengan taraf signifikansi 0,01. Jika nilai signifikansi F lebih besar dari alpha 0,01 maka hal ini berarti garis regresi linear, tetapi jika signifikansi F lebih kecil dari alpha 0,01 berarti garis regresi tidak linear. Untuk mengetahui persamaan regresi linear atau tidak, maka dicari terlebih dahulu persamaan regresi antara motivasi Kerja guru (Y) dan iklim sekolah (X). hasil uji linieritas antara X dan Y disajikan sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Linieritas X dan Y

Sumber	Jumlah Kodrat	dk	RJK	F	P
Deviasi	1072,251	25	42,890	0,573	0,915
Dalam Kelompok	1870,783	25	74,831		
Total					

Tabel 2 menyatakan harga F = 0,573 dengan p (*asymp. Sig.*) = 0.915 ($p > 0,01$) ini berarti persamaan regresi X dengan Y Linier. Dengan demikian persyaratan uji linearitas sudah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. untuk menguji hipotesi terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi dan kemudian dilakukan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dan perhitungan koefisien korelasi dengan statistic SPSS for windows versi 17.0 masing-masing terlihat berikut ini.

Tabel 3.
Korelasi Variabel Iklim Sekolah dan Motvasi Kerja Guru

Korelasi	Koofisien Korelasi (r)	Koofisien Determinasi (r^2)	P	Keterangan
(ry1)	0,460	0,212	0,001	signifikan

Hasil perhitungan tabel 3 tersebut memperlihatkan harga koefisien korelasi antara variable iklim sekolah dengan variable motivasi kerja guru (ry) adala sebesar 0,460 dengan $p = 0,001 < \alpha = 0,01$ dan koofisien determinasi (r^2y) sebesar 0,212. Dengan demikian dapat dikatakan iklim sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi Kerja guru.

Untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut bersifat prediktif atau tidak dilakukan analisis regresi. Hasil perhitungan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 110.295 + 0,356X$. persamaan ini perlu uji kebertaliannya. Hasil kebertalian persamaan disajikan berikut ini.

Tabel 4.
Hasil analisis Uji Kebertalian Persamaan

Sumber	Jumlah Kuadrat	Dk	Rata-rata Kuadrat	F_{hitung}	Sig.
Regresi	792,043	1	792,043	13,456	0,001
Residu	2943,034	50	58,861		
Total	3735,077	51			

Tabel 4 menggambarkan harga F_{hitung} sebesar 13,456 dengan nilai $p/Sig = 0.001$. ini berarti persamaan regresi $Y=110.295+0.356 X$ adalah linier dan signifikan serta dapat digunakan untuk memprediksi motivasi Kerja guru. selanjutnya dilakukan uji kebertalian koefisien regresi. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Regresi Iklim

Sumber	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	110,295	6,309	0.000
Iklim Sekolah	0,356	3,668	0.001

Tergambar pada table 5 bahwa harfa t koefisien regresi 3,668 dan taraf signifikan 0,001. Ini berarti bahwa koefisien regresi = 0,356 sangat signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi motivasi guru. berdasarkan hasil pengujian yang semuanya sigifikan maka hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99% dengan besarnya pengaruh 21,2%.

PEMBAHASAN

Iklim sekolah merupakan suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola prilaku individu dan kelompok. Iklim sekolah sangat mepengaruhi motivasi Kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Santiari et al. (2020) kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Danial et al. (2019) menyatakan secara parsial iklim madrasah memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Lai & Han (2020) menyampaikan terdapatnya hubungan positif yang lemah antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Gasmadia et al. (2022) menyampaikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan

Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Ideswal et al. (2020) berkata Terdapat kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SDN di kota Payakumbuh.

Selanjutnya, Malik et al. (2021) berpendapat motivasi, sarana prasarana, dan iklim sekolah secara simultan berkontribusi signifikan terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang dikategorikan pengaruhnya sangat kuat/sangat tinggi. Soetopo et al. (2019) menyebutkan Gaya Kepemimpinan Transformasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, Individu Karakteristik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Caksana (2019) menyatakan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tulungagung, dan secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Choiriyah et al. (2017) berkata terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja. Fujiaturrahman (2018) berpendapat iklim sekolah berkontribusi dengan motivasi kerja guru. Sumarni et al. (2021) menyebutkan Peran kepala sekolah memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan iklim sekolah, meskipun perbedaannya tidak terlalu jauh.

Motivasi Kerja Guru

Data yang diperoleh dari tingkat pencapaian responden variable motivasi kerja guru SMKN Kota Payakumbuh, dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor minimal dikali 100% dapat diketahui penilaian secara kualitatif mengenai motivasi kerja guru berada pada kategori baik (83,00%) dari skor ideal. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mengarahkan seluruh upaya untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang sangat memuaskan sesuai dengan yang diharapkan. Begitu juga dengan guru dalam melaksanakan rangkaian tugas yang begitu banyak diperlukan motivasi yang tinggi agar hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan. Dari hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja guru SMKN Kota Payakumbuh sudah berada pada kategori baik, berarti tinggal mempertahankannya agar tidak menurun dan memperhatikan faktor yang mempengaruhinya.

Iklim Sekolah

Berdasarkan tingkat pencapaian responden variabel iklim sekolah SMKN Kota Payakumbuh berada pada kategori cukup (76,47%) dari skor ideal dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%. Hal ini menunjukkan iklim sekolah sudah berjalan seperti apa adanya namun belum menunjukkan ke arah yang lebih baik atau belum terlaksana secara keseluruhan.

Hal ini perlu ditingkatkan agar iklim sekolah dapat berkontribusi secara dominan terhadap motivasi Kerja guru. Dalam melaksanakan tugas seorang guru bisa saja dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan tempat guru tersebut bekerja. Karena, iklim sekolah di SMKN Kota Payakumbuh masih dalam kategori cukup, maka perlu dilakukan upaya peningkatan iklim sekolah.

Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah memiliki hubungan yang signifikan dan memberikan kontribusi yang berarti untuk motivasi kerja guru. besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 21,2%. Persamaan regresi yang diperoleh antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar $\hat{Y} = 110,295 + 0,356X$. Hal ini berarti bahwa pada saat X belum memberikan pengaruh terhadap \hat{Y} diperoleh nilai $\hat{Y} = 110,295$ sedangkan X memberikan pengaruh satu satuan. Maka nilai \hat{Y} berubah sebesar $110,295 + 0,356$ (satu satuan). Besaran kontribusi variabel iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 21,2% sisanya sebesar 78,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

SIMPULAN

Adanya kontribusi yang signifikan dari iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru SMKN Kota Payakumbuh. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,356 dengan t koefisien regresi sebesar 3,668 dan taraf signifikansi 0,01.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS Di SMP. *Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302.
- Adib, A., & Sarbanun, A. (2022). Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Unisan Journal*, 01(03), 172–186.
- Arifin, M. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Kabupaten Probolinggo. *Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan IPS Indonesia)*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.26737/jpipi.v3i1.545>
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(2), 82–92.
- Choiriyah, S., Soegito, S., & Roshayanti, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2), 142–157. <https://doi.org/10.26877/jmp.v6i2.1995>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan Antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Manajemen Pendidikan*, 14(1), 60–72. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i1.8357>
- Dewi, F., Halimahturrafiah, N., Waty, R. S., & ... (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan ...*, 6(Danim 2004), 11227–11231.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Fujiaturrahman, S. (2018). Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Elementary*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.31764/elementary.v1i1.143>
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal BISNIS &*

- KEWIRAUSAHAAN*, 11(2), 188–195. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3092>
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>
- Kurniati, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Nurul Islam Lubuk Gaung. *Jurnal Tadzakur*, 1(1), 58–73. <https://doi.org/10.57113/taz.v1i1.21>
- Lai, E., & Han, C. G. K. (2020). Hubungan Kepimpinan Pengetua dan Iklim Sekolah dengan Motivasi Guru Hubungan Kepimpinan Pengetua dan Iklim Sekolah dengan Motivasi Guru Abstrak The Relationship of Principals ' Leadership and School Climate with Teachers '. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities, Volume 3, Issue 2, (Page 1 - 16), 2018 1 Malaysian, Volume 3*(March 2018), 1–16.
- Malik, J., Trisnamansyah, S., & Mulyanto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana, dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 81–94. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i2.48>
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>
- Rohmawati, N. E. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi di SD Negeri Kecamatan Ciamis). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 5(1), 69–78. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/146>
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Sawianti, I., Musdalifah, & Susdiyanto. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone. *Journal of Islamic Education Management*, 5(2), Hal. 22-30.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jmm17*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1947>
- Sumarni, S., Murniati, N. A. N., & Yuliejantiningasih, Y. (2021). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3), 260–268. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8117>
- Syafruddin, S. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Matematika Di Upt Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Sukamaju. *Pedagogy: Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(1), 67–79. <https://doi.org/10.30605/pedagogy.v6i1.1233>