

## IKLIM SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA GURU

**Sukron Fujiaturrahman**

Universitas Negeri Jakarta

Email : [sukron\\_fu@yahoo.com](mailto:sukron_fu@yahoo.com)

**Abstract :** *This correlational research was aimed to see the relationship between school's climate and self-efficacy with teachers' work motivation. Teachers' work situation often changes which might affect teachers' work motivation. Based on the hypotheses, school climate and self-efficacy were assumed to contribute to teachers' work motivation. This research used survey method, thirty teachers in public elementary school of district 07 were randomly chosen. Questionnaires were developed and had been through expert judgment, they were validated by using Pearson Product Moment calculation and Alpha Cronbach was used to test reliability. The hypotheses were verified with regression analysis through F-test and the regression models were formulated, and correlation coefficient between the variables of school climate and self-efficacy with teachers' work motivation. The research result showed that correlation between school's climate and teachers' work motivation was .886 ( $\alpha$ , .05). The relationship between self-efficacy and teachers' work motivation was .879 ( $\alpha$ , .05). It was found that the correlation between school's climate and self-efficacy with teachers' work motivation was .900 ( $\alpha$ , .05). It can be concluded that school's climate and self-efficacy contributed to teachers work's motivation. Considering the previous research findings, the principals and teachers are urged to maintain conducive school's climate, either physically or non-physically to result comfortable work environment for the teachers and eventually help students to learn in secure school's environment. Furthermore, the principals need to educate teachers about the importance of self-efficacy, ways to gain and maintain teachers' self-efficacy.*

**Keywords:** *School's climate, self-efficacy, teacher's work motivation*

**Abstrak :** Penelitian ini adalah sebuah penelitian korelasional yang bertujuan untuk menemukan hubungan iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan para guru kerap berubah dan hal itu berdampak terhadap motivasi kerja guru. Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, iklim sekolah dan efikasi diri diasumsikan berhubungan dengan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode survey, 30 orang guru di SDN segugus 07 dipilih secara acak. Instrumen berupa kuesioner divalidasi melalui uji kepakaran dan perhitungan *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Verifikasi hipotesis dilakukan dengan analisis regresi melalui uji F dan menemukan model persamaan regresi, dan koefisien korelasi antara variabel iklim sekolah, efikasi diri dengan motivasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru adalah .886 ( $\alpha$ , .05). Hubungan antara efikasi diri dengan motivasi kerja guru adalah .879( $\alpha$ , .05). Ditemukan koefisien korelasi iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru adalah .900 ( $\alpha$ , .005). Dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dan efikasi diri berkontribusi dengan motivasi kerja guru. Dengan mempertimbangkan temuan penelitian tersebut, maka diharapkan Kepala sekolah dan guru senantiasa menjaga iklim sekolah agar tetap kondusif, baik dari segi fisik maupun non fisik, sehingga para guru akan merasa nyaman dan tetap bersemangat dalam bekerja dan tentu sekali hal tersebut juga akan berdampak kepada seluruh siswa.

**Kata Kunci:** iklim sekolah, efikasi diri, motivasi kerja guru

Dalam melaksanakan berbagai tugas sebagai seorang guru yang setiap hari bertemu dan berinteraksi dengan peserta didik, dan warga sekolah lainnya, guru terkadang merasa sangat bersemangat, rajin dan disiplin. Terkadang juga merasa malas, tidak bersemangat, jenuh atau bosan dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Semua itu indikasi bahwa sudah terjadi perubahan energi dari dalam diri guru tersebut atau disebut dengan istilah motivasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:212) istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “menggerakkan.” Dalam konteks masa kini, motivasi mempresentasikan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Sejalan dengan hal tersebut Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Peranan motivasi menjadi hal yang sangat penting, seseorang akan bekerja lebih rajin apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja merupakan bagian komponen yang berperan penting dalam

suatu organisasi kerjanya. Organisasi kerja memberi pengaruh tinggi terhadap tinggi rendahnya motivasi seseorang.

Santrock (2011:438) mengungkapkan bahwa motivasi melibatkan proses-proses yang mengaktifkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Oleh karena itu, individu yang termotivasi adalah individu yang perilakunya diaktifkan, diarahkan, dan dipertahankan. Motivasi terbagi menjadi dua antara lain:

a. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.

Motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan Hackman dikutip oleh Steer dkk (1985: 291-294) merinci ada 4 (empat) bagian penting yang dapat meningkatkan motivasi

kerja seseorang yaitu: Dimensi inti dari pekerjaan, Keadaan kritis pekerjaan secara psikologis, Hasil kerja dan kepribadian, Pertumbuhan kebutuhan individu yang semakin kuat.

Kompri (2015:65) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan menyuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya.

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru tentu sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam diri guru maupun di luar diri guru. Salah satu yang terkait dengan motivasi kerja guru adalah iklim sekolah.

Sekolah merupakan satu institusi. Sebuah institusi juga dipandang sebagai satu organisasi. Iklim sekolah merupakan implikasi dari iklim organisasi yang dikaitkan dengan lingkungan sekolah yakni tempat guru-guru melakukan aktivitasnya. Menurut Davis dan Newstrom (1996:24) iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi. Iklim organisasi dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja pegawai. Iklim timbul dari sistem perilaku organisasi yang mencakup filsafat dan tujuan, kepemimpinan, organisasi formal dan informal, dan lingkungan sosial.

Kompri (2014:299) mendefinisikan iklim sebagai efek-efek perasaan subjektif dari sistem manajer formal atau informal, dan berbagai faktor lingkungan yang lainnya yang berpengaruh terhadap sikap kepercayaan, nilai dan motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Dengan demikian, iklim sekolah berarti berkenaan dengan keberadaan dan suasana lingkungan sekolah yang dirasakan orang-orang yang berada di sekolah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Loukas (2007) bahwa iklim sekolah berkenaan dengan perasaan dan sikap yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah.

Hoy dan Miskel (1978) mengartikan iklim sekolah sebagai: *The set of internal*

*characteristics that distinguishes one school from another and influence the behavior of the people in its called the organizational climate”.*

Pengertian tersebut menegaskan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya. Karakteristik tersebut juga mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam sekolah tersebut. Gul (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai faktor yang berada di pusat lingkaran yang meliputi budaya, ekologi, individu, organisasi, dan sistem sosial yang mengelilingi organisasi dan sebagai suatu insititusi yang dipengaruhi olehnya. Iklim yang mengelilingi organisasi ditunjukkan dengan perhatian yang baik dari anggota organisasi dan tingkat loyalitasnya terhadap organisasi. Iklim sekolah juga dapat dipandang sebagai suasana hubungan antar personil yang ada di sekolah.

Hal tersebut dapat dilihat dari definisi iklim sekolah yang dikemukakan oleh Emmons (Scherman, 2002) dalam pernyataannya sebagai berikut: *School climate is the quality and frequency of interaction that take place between the educators and learners, between the learners themselves, between the educators,*

*between the principal and the learners, between the staff at the school, and parents and finally the broader community.*

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi interaksi di antara guru, di antara siswa, di antara pendidik, di antara kepala sekolah dengan pembelajar, di antara staf di sekolah, di antara orang tua dan komunitas yang lebih luas.

Pendapat lainnya yang senada dikemukakan oleh Quinones (Scherman, 2002) yang menyatakan: “...*School climate as the quality of life and human interaction within school setting.*” Pendapat tersebut menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas hidup dan kualitas interaksi dalam seting sekolah.

Definisi iklim sekolah yang lebih spesifik dan konkret dikemukakan oleh Sweeney (Scherman, 2002) yang menyatakan: “..... *climate within in a school can be seen as reflecting the “feel” or the “shared meanings” of the people who work and learn within the school.*” Iklim dalam suatu sekolah dapat dipandang sebagai refleksi perasaan atau makna bersama dari orang-orang yang bekerja dan belajar di sekolah.

Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Efikasi diri akan berpengaruh kepada pencapaian kinerja

guru. Jika guru yakin bahwa sebuah tugas dapat diselesaikan maka motivasi untuk segera menyelesaikan tugas tersebut akan menjadi tinggi.

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di SDN segugus 07 Praya Timur, Kabupaten Lombok Tengah, 2) Hubungan efikasi diri dengan motivasi kerja guru di SDN segugus 07 Praya Timur, Kabupaten Lombok Tengah dan, 3) Hubungan iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru di SDN segugus 07 Praya Timur, Kabupaten Lombok Tengah. Sampel dipilih dengan menggunakan *purposive random sampling* dan ditetapkan jumlah sampel sebanyak 30 guru di SDN segugus 07 Praya Timur.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket untuk masing-masing variabel. Selanjutnya, untuk mendapatkan data yang sah maka instrumen tersebut diuji pakar dan dilanjutkan dengan validitas empiris, untuk menguji validitas dengan menggunakan rumus *pearson product moment* dan menghitung reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistika deskriptif dan inferensial. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F regresi sederhana dan ganda, dan uji korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel setelah melalui uji normalitas menggunakan galat taksiran dan uji homogenitas menggunakan uji *Barlett*.

## HASIL

Hasil penelitian yang diperoleh setelah dinyatakan memenuhi persyaratan analisis statistik, maka pengujian hipotesis dilakukan dan memperoleh hasil perhitungan yang sebagaimana tersaji dalam tabel berikut.

### 1. Hubungan Iklim sekolah dengan Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dan motivasi kerja guru hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} =$  jauh lebih besar pada  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  yaitu 1.701 atau  $t_{hitung} 14,753 > 1,701$ . Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,616 + 0,968X1$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa hubungan iklim sekolah dengan motivasi kerja guru adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang

menunjukkan angka positif sebesar 0,968 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel iklim sekolah 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan variabel motivasi kerja guru sebesar 0,968 satuan, demikian pula sebaliknya. Dan nilai koefisien a (*intercept*) sebesar 4,616 yang mempunyai arti apa bila tidak terdapat variabel iklim sekolah diperkirakan motivasi kerja guru sebesar 4,616 satuan.

Hasil analisis korelasi sederhana antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru diperoleh r sebesar 0,941. Dari hasil tersebut dijelaskan angka 0,941 menunjukkan kuatnya korelasi antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru karena nilai r di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim sekolah dengan motivasi kerja guru tersebut kuat dan searah (Positif).

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas antara variabel iklim sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $Y$ ), maka R Square sebesar 0,886 atau 88,6%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari iklim sekolah dengan motivasi kerja guru sebesar 88,6% sedangkan sisanya 11,4 % merupakan faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja guru, dimana semakin tinggi iklim sekolah maka

semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Iklim sekolah adalah keadaan atau suasana lingkungan sekolah yang dirasakan oleh seluruh warga sekolah, baik dari lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik. Iklim organisasi sekolah yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut untuk berkerja lebih bersemangat. Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan Keith Davis dan Jhon W. Newstrom (1996:24) bahwa iklim organisasi dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu dengan adanya iklim sekolah yang kondusif yang dirasakan oleh para guru, maka mereka akan selalu termotivasi dalam menjalankan setiap tugasnya.

## 2. Hubungan Efikasi Diri dengan Motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana yang dilakukan, maka diperoleh konstanta a sebesar 6,140 dan b sebesar 1,010 bentuk persamaan regresi linear sederhana dari variabel efikasi diri dengan motivasi kerja guru yaitu :  $\hat{Y} = 0,075 + 1,010X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh efikasi diri dengan motivasi kerja guru SDN se-Gugus 07 Praya Timur adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi

tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 1,010 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan efikasi diri 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan motivasi kerja sebesar 1,010 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika efikasi diri mengalami penurunan 1 satuan maka motivasi kerja guru cenderung mengalami penurunan sebesar 1,010 satuan. Dan nilai koefisien a (*intercept*) sebesar 0,075 yang mempunyai arti apa bila tidak terdapat efikasi diri ( $X=0$ ) diperkirakan motivasi kerja guru sebesar 0,010 satuan.

Berdasarkan tabel perhitungan koefisien determinasi di atas, maka R Square sebesar 0,879 atau 87,9. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dari efikasi diri dengan motivasi kerja guru SDN se-Gugus 07 Praya Timur sebesar 87,9% sedangkan sisanya 12,1 % merupakan faktor lain.

Merujuk pada hasil pengujian statistik tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja guru, dimana semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Oleh karena itu orang yang memiliki efikasi diri cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk menuntaskan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks guru, efikasi diri guru yang tinggi akan memberikan dorongan, keinginan, dan

tingkat kesedian yang kuat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuan sekolah sebaik mungkin. Ini berarti bahwa efikasi diri dapat menjadi stimulan bagi motivasi kerja. Hal ini diperkuat oleh teori Luthans (2011:202) bahwa "*efficacy beliefs contribute significantly to the level of motivation*". Artinya bahwa efikasi dipercaya memiliki kontribusi signifikan terhadap tingkat motivasi. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian dari Syamsu Arifin yang hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja.

### 3. Hubungan Kepribadian dan Efikasi Diri dengan Motivasi Belajar

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana yang dilakukan, maka diperoleh konstanta a sebesar 0,829,  $b_1$  sebesar 0,316 dan  $b_2$  sebesar 0,689 bentuk persamaan regresi linear sederhananya yaitu  $\hat{Y} = 0,829 + 0,316X_1 + 0,689X_2$ . Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa ada pengaruh iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru.

Selanjutnya hasil analisis regresi ganda menunjukkan harga statistik untuk koefisien variabel iklim sekolah ( $X_1$ ) yaitu  $t_{hitung} = 0,936$  dan  $p\text{-value} = 0,007/2 = 0,0035 < 0,05$  (uji pihak kanan) atau  $H_0$  ditolak yang bernakna iklim sekolah

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variabel efikasi diri ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hitung} = 1,969$  dan  $p\text{-value} = 0,041/2 = 0,0205 < 0,05$  (uji pihak kanan) atau  $H_0$  ditolak yang bermakna efikasi diri berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Artinya terdapat pengaruh linear variabel iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara bersama-sama antara variabel iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru.

Hasil analisis perhitungan korelasi ganda, diperoleh  $(r_{y1,2}) = 0,949$ , dan  $F_{hitung} = 121,952$ , serta  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara iklim sekolah dan efikasi diri dengan motivasi kerja guru di SDN segugus 07 Praya Timur adalah kuat dan searah

Sedangkan hasil analisis perhitungan koefisien determinasi antara variabel iklim sekolah ( $X_1$ ) dan efikasi diri ( $X_2$ ) dengan motivasi kerja guru, maka R Square sebesar 0,900 atau 90 %. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dari iklim sekolah dan efikasi diri bersama-sama dengan motivasi kerja guru di SDN segugus 07 Praya Timur sebesar 90 % sedangkan sisanya 10 % merupakan faktor lain.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian statistik tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah dan efikasi diri bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap motivasi kerja guru, dimana semakin tinggi iklim sekolah dan efikasi diri yang positif memberikan gambaran adanya kepercayaan diri yang tinggi maka dapat meningkatkan motivasi kerja hal ini sesuai dengan teori harapan Vroom dalam buku Kreitner dan Kinicki (2014:224), ia mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh harapan atau rasa percaya seseorang bahwa tingkatan usaha tertentu akan menghasilkan tujuan kinerja yang diinginkan. Contohnya, jika anda tidak percaya bahwa meningkatkan waktu belajar dapat secara signifikan menaikkan nilai ujian anda, mungkin anda tidak akan belajar lebih keras dari biasanya. Motivasi juga dipengaruhi oleh perasaan yang diterima atau dirasakan pegawai mengenai kesempatan mendapatkan berbagai hasil sebagai bentuk penghargaan atas keberhasilannya mencapai tujuan kinerjanya.

Oleh karena itu, rasa percaya diri dan perasaan yang dirasakan dari suasana sekolah akan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian, variabel iklim sekolah dan efikasi diri merupakan dua faktor yang harus

diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja para guru.

#### SIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas, diperoleh temuan sebagai berikut: *pertama*, terdapat hubungan positif antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru. *Kedua*, terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan motivasi kerja guru. *Ketiga*, terdapat hubungan antara iklim sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru sangat dihubungkan dengan kedua variabel bebas yaitu iklim sekolah dan efikasi diri karena kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja guru baik secara tersendiri maupun secara bersama-sama. Semakin akurat iklim sekolah, maka makin kuat motivasi kerja guru yang dimiliki. Demikian juga dengan efikasi diri, makin tinggi efikasi diri guru, maka makin tinggi motivasi kerja. Makin akurat dan tinggi iklim sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama, maka makin kuat motivasi kerja guru.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Davis, Keith dan Jhon W. Newstrom.1996. *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kompri.2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kreitner dan Kinicki.2010 *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: McGrow Hill.
- Kreitner dan Kinicki (alih bahasa Biro Bahasa alkemis). *Perilaku Organisasi edisi sembilan*, Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Loukas, Alexandra. *What is School Climate?, Leadership Compass* Vol. 5, No.1,Fall2007,[http://www.naesp.org/resources/2/Leadership\\_Compas/2007/LC2007v5n1a4.df](http://www.naesp.org/resources/2/Leadership_Compas/2007/LC2007v5n1a4.df) (diakses 9 oktober 2015).
- Luthans, Fred.2002 *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, New York: McGraw-Hill.
- Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Santrock, John W.2011, *Educational Psychology Fifth Edition*, New York:McGraw-Hill.
- Sterr, Ricard. M, & Porter Lyman W. (1991). *Fifty Editions : Motivation and work behavior*. Singapura: Mc Graw Hill
- Woolfolk. Anita.2009. *Educational Psychology*. Boston