

LINGKUNGAN SEKOLAH SEBAGAI FAKTOR PENENTU TINGKAT MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Sitti Huriaty¹, Ansar², Mattalatta³, Kurniawaty⁴

STIE AMKOP Makassar

Email : huriatya@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi guru Sekolah Dasar Kec. Bantaeng, Kab. Bantaeng, Prov. Sulawesi Selatan. Pada elemen populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar dari kec.Bantaeng Kab. Bantaeng Prov. Sulawesi Selatan sebanyak 390 orang. Pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode stratified random sampling sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Penelitian ini terdiri dari variable lingkungan sekolah dengan indicator fasilitas kerja yang memadai, iklim kerja yang harmonis, pemimpin yang adil dan suportif dan variable terikatnya adalah motivasi kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t.. Penelitian ini menemukan persamaan $Y = 0.032 + 0,752X_1 + 0,102X_2 + 0.335X_3$. Hubungan corelasi antara fasilitas kerja yang memadai dengan motivasi guru sangat kuat dengan nilai sebesar 0.831, disusul oleh corelasi antara pemimpin yang adil dan suportif dengan motivasi guru dengan nilai corelasi sebesar 0.742, dan terakhir corelasi antara iklim kerja yang harmonis terhadap motivasi guru sebesar 0.622.

Kata Kunci : *Fasilitas Kerja, Iklim Kerja, Pemimpin, Motivasi Guru*

ABSTRACT. *This study aims to examine the influence of the school environment on the motivation of elementary school teachers in Bantaeng District, Bantaeng Regency, South Sulawesi Province. The population elements in this study were all elementary school teachers from Bantaeng District, Bantaeng Regency, South Sulawesi Province, totaling 390 people. Sampling used probability sampling with the stratified random sampling method so that the sample in this study amounted to 150 people. This study consists of school environment variables with indicators of adequate work facilities, a harmonious work climate, fair and supportive leaders and the dependent variable is work motivation. The analysis method used in this study is correlation analysis and t-test. This study found the equation $Y = 0.032 + 0.752X_1 + 0.102X_2 + 0.335X_3$. The correlation between adequate work facilities and teacher motivation is very strong with a value of 0.831, followed by the correlation between fair and supportive leaders and teacher motivation with a correlation value of 0.742, and finally the correlation between a harmonious work climate and teacher motivation of 0.622.*

Keywords: Work Facilities, Work Climate, Leaders, Teacher Motivation

PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Peran guru tidak hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di tingkat sekolah dasar sangat bergantung pada sejauh mana guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang memiliki peranan penting adalah lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah mencakup kondisi fisik (seperti ruang kelas, fasilitas, dan sarana prasarana), serta kondisi sosial (hubungan antar guru, dukungan kepala sekolah, budaya kerja, dan suasana kerja secara umum). Lingkungan sekolah yang kondusif diyakini mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kenyamanan, dan memperkuat komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Di berbagai sekolah dasar, terutama di daerah berkembang, masih ditemukan lingkungan sekolah yang kurang mendukung kegiatan belajar-mengajar. Sarana yang terbatas, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja guru menjadi hambatan dalam membangun motivasi kerja yang optimal. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Sebaliknya, sekolah yang memiliki lingkungan yang baik dan mendukung cenderung mampu menciptakan suasana kerja yang positif, kolaboratif, dan memacu kinerja guru secara berkelanjutan. Guru merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki ruang untuk berkembang, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai sejauh mana lingkungan sekolah menjadi faktor penentu motivasi kerja guru, khususnya di tingkat sekolah dasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan strategi perbaikan lingkungan kerja di sekolah, guna mendukung peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan motivasi kerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka membantu siswa agar mampu menembangkan potensinya (Syamsu Yusuf, 2011) Dalam mengembangkan potensi siswa tersebut guru dituntut untuk meningkatkan peran dan kompetensinya. Lingkungan sekolah merupakan tempat seorang siswa dalam menjalankan kegiatan pendidikan untuk memperoleh ilmu pengetahuan, perubahan sikap dan keterampilan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dengan mengikuti dan menaati peraturan dalam sistematika pendidikan yang telah ditetapkan. Lingkungan ini meliputi dua faktor yaitu situasi yang ada di dalam kelas maupun situasi fisik di luar tempat berlangsungnya proses belajar mengajar (Mudasir, 2010)

Lingkungan sekolah memegang peranan penting bagi keberhasilan belajar para siswa. Lingkungan ini meliputi lingkungan fisik sekolah seperti lingkungan kelas, sarana dan prasarana belajarnya ada, sumber-sumber belajar dan media belajar (Djaali, 2012). Juga meliputi lingkungan sosial yang menyangkit hubungan siswa dengan temantemannya, guru-gurunya, serta staf sekolah yang lain. Kondisi lingkungan sekolah yang memadai dan menyenangkan akan menimbulkan minat belajar siswa sehingga siswa akan termotivasi untuk belajar. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009), lingkungan sekolah meliputi:

1. Lingkungan fisik sekolah seperti lingkungan kampus/kelas, sarana dan prasarana belajar, sumber-sumber belajar, dan media belajar.
 2. Lingkungan sosial menyangkut hubungan siswa dengan temantemannya, guru-gurunya dan staf sekolah lainnya.
 3. Lingkungan akademis yaitu suasana sekolah dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.
- Menurut Syaiful Bahri Djamarah (2011) sarana dan fasilitas lingkungan sekolah yang mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa:

1. Gedung sekolah sebagai tempat yang strategis bagi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Gedung sekolah yang berada di dua tempat yang berjauhan cenderung sukar dikelola.
2. Buku-buku di perpustakaan ikut menentukan kualitas suatu sekolah. Karena buku pegangan anak didik harus lengkap sebagai penunjang kegiatan belajar.
3. Fasilitas belajar guru merupakan kelengkapan mengajar guru yang harus dimiliki sekolah. Guru harus memiliki buku pegangan dan buku penunjang agar wawasan guru tidak sempit.

Lingkungan sekolah turut mempengaruhi tingkat keberhasilan belajar siswa. Slameto menerangkan bahwa faktor sekolah yang mempengaruhi belajar mencakup metode mengajar, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar pelajaran diatas ukuran, keadaan gedung, metode belajar, dan tugas rumah

Motivasi Kerja

Secara harafiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005). Merihot (2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Menurut Kondalkar (2007) motivasi kerja memiliki beberapa karakteristik, diantaranya adalah sebagai berikut: a). Motivasi merupakan fenomena psikologis dimana terdapat dorongan dari dalam untuk mencapai sesuatu yang lebih baik, individu akan termotivasi dengan baik jika kinerja yang dicapai dan hubungan organisasi bersifat positif. b). Motivasi merupakan suatu proses yang berkesinambungan. c). Motivasi disebabkan karena nilai atau harapan yang dirasakan oleh individu. d). Individu akan termotivasi jika ada dorongan yang bersifat positif, misalnya mengacu insentif yang ditawarkan oleh organisasi untuk mencapai efisiensi.

METODE PENELITIAN

Pada elemen populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar dari kec. Bantaeng Kab. Bantaeng Prov. Sulawesi Selatan sebanyak 390 orang. Pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode stratified random sampling sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang. Penelitian ini terdiri dari variabel Lingkungan sekolah dengan indikator Fasilitas kerja yang memadai, Iklim kerja yang harmonis, Pemimpin yang adil dan suportif (Hasibuan, 2005) dan variabel terikatnya adalah motivasi kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t.

ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis****Tabel 1. Correlations**

		Fasilitas kerja yang memadai	Iklm kerja yang harmonis	Pemimpin yang adil dan suportif	Motivasi
Fasilitas kerja yang memadai	Pearson Correlation	1	.582**	.577**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150
Iklm kerja yang harmonis	Pearson Correlation	.582**	1	.704**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150
Pemimpin yang adil dan suportif	Pearson Correlation	.577**	.704**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150
Motivasi	Pearson Correlation	.831**	.622**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara fasilitas kerja dengan motivasi guru sangat kuat dengan nilai sebesar 0.831, disusul oleh corelasi antara Pemimpin yang adil dan suportif dengan motivasi guru dengan nilai corelasi sebesar 0.742, dan terakhir corelasi antara Iklm kerja yang harmonis terhadap motivasi guru sebesar 0. 622.

Tabel 2. Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.032	.116		.038	.886
	Fasilitas kerja yang memadai	.752	.065	.750	10.880	.000
	Iklm kerja yang harmonis	.102	.044	.101	2.282	.040
	Pemimpin yang adil dan suportif	.335	.026	.340	5.172	.000

a. Dependent Variable: motivasi

Selanjutnya berdasarkan table 2 diperoleh formulasi

$$Y = 0.032 + 0,752X_1 + 0,102X_2 + 0.335X_3$$

1. Konstanta sebesar 0.032 artinya jika fasilitas kerja yang memadai, Iklm kerja yang harmonis, dan pemimpin yang adil dan suportif adalah 0 maka motivasi guru (Y) sebesar 0.032
2. Jika fasilitas kerja yang memadai mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.752 satuan dengan asumsi Iklm kerja yang harmonis dan pemimpin yang adil dan suportif bernilai tetap

3. Jika Iklim kerja yang harmonis mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.102 satuan dengan asumsi fasilitas kerja yang memadai dan pemimpin yang adil dan suportif bernilai tetap
4. Jika Pemimpin yang adil dan suportif mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.335 satuan dengan asumsi bahwa fasilitas kerja yang memadai dan Iklim kerja yang harmonis tetap.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa semua indikator dari variable lingkungan sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Fasilitas kerja yang memadai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru dimana t hitung $10.880 > t$ Tabel 1.656. Fasilitas sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru, khususnya di tingkat Sekolah Dasar. Fasilitas yang dimaksud mencakup sarana dan prasarana pendukung proses belajar-mengajar, seperti ruang kelas yang nyaman, meja dan kursi yang layak, ruang guru, perpustakaan, media pembelajaran, akses internet, toilet yang bersih, serta fasilitas penunjang lain seperti ruang olahraga atau ruang ibadah.

Fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja guru. Sebaliknya, keterbatasan atau ketidaklayakan fasilitas sering kali menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan semangat dan motivasi mengajar. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan fasilitas yang lengkap dan tertata rapi cenderung merasa dihargai, termotivasi untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas, dan lebih siap dalam melaksanakan inovasi pembelajaran. Selain itu, fasilitas yang mendukung juga dapat mengurangi stres kerja, mempercepat tugas administratif, dan meningkatkan interaksi sosial yang sehat antar guru.

Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas sekolah dan motivasi guru memainkan peran penting dalam hasil pendidikan. Sumber daya yang memadai, termasuk bonus, penghargaan, dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru (Kumari & Kumar, 2023). Fasilitas belajar berkontribusi pada motivasi siswa, meskipun keterampilan mengajar memiliki pengaruh yang lebih dominan (Arsana, 2019). Guru yang bertindak sebagai fasilitator dan motivator dapat berdampak positif pada proses pembelajaran dengan menyediakan alat, metode, dan pengalaman belajar yang tepat (Muadzin, 2021). Lebih jauh lagi, motivasi kerja guru merupakan prediktor signifikan terhadap efektivitas sekolah, dengan dimensi motivasi yang teridentifikasi dan intrinsik menjadi sangat penting (Khun-inkeeree et al., 2022). Studi-studi ini secara kolektif menunjukkan bahwa administrasi sekolah harus fokus pada peningkatan fasilitas fisik dan strategi motivasi guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, motivasi siswa, dan hasil pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, ketersediaan dan kualitas fasilitas sekolah secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap tingkat motivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di Sekolah Dasar.

Iklim kerja yang harmonis juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi guru dimana t hitung $2.282 > t$ table 1.656. Iklim kerja yang harmonis merupakan kondisi lingkungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan yang baik, komunikasi yang efektif, rasa saling menghargai, dan kerja sama yang solid di antara seluruh elemen sekolah, baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, maupun dengan staf lainnya. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif ini memberikan dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar.

Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan mendapatkan ruang untuk berpendapat serta mengembangkan diri, mereka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Iklim kerja yang harmonis juga meminimalisir konflik, meningkatkan rasa aman, serta mendorong keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Dengan demikian, guru menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar, meningkatkan kompetensinya, serta

memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Sebaliknya, jika iklim kerja di sekolah dipenuhi dengan ketegangan, konflik antar individu, kurangnya komunikasi, atau minimnya penghargaan terhadap peran guru, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, menciptakan iklim kerja yang harmonis menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja guru Sekolah Dasar, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas proses belajar mengajar di sekolah.

Penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang harmonis memengaruhi motivasi dan kesejahteraan guru secara signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung, yang dicirikan oleh hubungan positif antara atasan dan guru serta motivasi otonom siswa, memprediksi kepuasan guru terhadap kebutuhan psikologis dasar dan motivasi otonom untuk mengajar (Orsini et al., 2020). Iklim sekolah, bersama dengan penyusunan tugas individu, berkontribusi terhadap kesejahteraan guru, dengan mereka yang melaporkan tingkat yang lebih tinggi dari keduanya mengalami kesejahteraan terbesar (Dreer, 2022). Persepsi iklim penguasaan menumbuhkan gairah yang harmonis pada karyawan, yang mengarah pada perilaku kerja yang proaktif, sementara iklim kinerja dapat menghasilkan gairah yang obsesif dan perilaku tidak etis yang pro-pekerjaan (Zhang et al., 2022). Selain itu, iklim kerja yang positif dikaitkan dengan penggunaan strategi pengaturan emosi penilaian ulang oleh guru, yang terkait dengan penurunan tingkat stres (Jeon & Ardeleanu, 2020). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja guru.

Selanjutnya Pemimpin yang adil dan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, dimana t hitung $5.172 > t$ table 1.656 . Pemimpin yang adil dan suportif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di sekolah dasar. Kepemimpinan yang adil ditunjukkan melalui perlakuan yang setara terhadap seluruh guru tanpa adanya diskriminasi, keberpihakan, ataupun sikap tidak objektif. Guru yang diperlakukan dengan adil akan merasa dihargai, diakui kontribusinya, serta memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, pemimpin yang suportif selalu memberikan dukungan, motivasi, serta bimbingan yang dibutuhkan oleh para guru. Dukungan ini dapat berupa pemberian kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, bantuan dalam menghadapi permasalahan, hingga apresiasi terhadap kinerja guru. Sikap suportif ini mendorong guru untuk merasa nyaman, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adil dan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang termotivasi tidak hanya lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menunjukkan sikap kepemimpinan yang adil dan suportif agar dapat meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan Sekolah Dasar.

Praktik kepemimpinan yang adil dan suportif telah terbukti memengaruhi motivasi dan kinerja kerja guru secara positif. Kepemimpinan yang suportif dan otonomi dikaitkan dengan peningkatan motivasi yang ditentukan sendiri pada guru, yang mengarah pada hasil positif seperti perilaku peran ekstra dan afek positif (Collie, 2023 ; Insan, A. N, 2021). Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja merupakan prediktor signifikan kinerja guru, dengan kepemimpinan yang memiliki efek langsung dan tidak langsung melalui motivasi (Lede et al., 2024). Budaya organisasi dan efikasi diri juga memengaruhi kinerja guru, dengan motivasi kerja bertindak sebagai mediator (Huda et al., 2025 : Yasin, N. A.,(2023). Perilaku kepemimpinan yang suportif dan adil dari kepala sekolah memengaruhi perilaku kerja inovatif guru secara positif (Khaola & Oni, 2020 ; Masmarulan, R.,2021). Studi-studi ini menyoroti pentingnya memelihara budaya organisasi yang suportif dan menerapkan praktik kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan perilaku inovatif guru, yang pada akhirnya menguntungkan siswa dan hasil pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang memadai, iklim kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang adil dan suportif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar. Fasilitas kerja yang memadai memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Iklim kerja yang harmonis menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong kerja sama, dan meningkatkan rasa saling menghargai di antara seluruh warga sekolah. Sementara itu, kepemimpinan yang adil dan suportif mampu meningkatkan kepercayaan diri, rasa aman, serta semangat kerja guru.

Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan motivasi yang tinggi, guru akan lebih bersemangat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga dapat berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsana, I. K. S. (2019). Pengaruh keterampilan mengajar guru dan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa. *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 6(2), 269-282.
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104348.
- Djaali, 2012, Psikologi Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Dreer, B. (2022). Teacher well-being: Investigating the contributions of school climate and job crafting. *Cogent Education*, 9(1), 2044583.
- Huda, W., Raharjo, T. J., Suharini, E., & Prihatin, T. (2024). Organizational Culture and Self-Efficacy with Work Motivation and Leadership as Key Factors. *Qubahan Academic Journal*, 4(4), 383-410
- Insan, A. N., Asharian, A., & Yasin, N. A. (2021). Transglobal leadership as a driver for increasing the employee performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 54-57.
- Jeon, L., & Ardeleanu, K. (2020). Work climate in early care and education and teachers' stress: Indirect associations through emotion regulation. *Early Education and Development*, 31(7), 1031-1051.
- Khaola, P. P., & Oni, F. A. (2020). The influence of school principals' leadership behaviour and act of fairness on innovative work behaviours amongst teachers. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 8.
- Khun-Inkeeree, H., Yusof, M. R., Maruf, I. R., Mat, T. R. T., & Sofian, F. N. R. M. (2022, May). Enhancing school effectiveness by implementing identified and intrinsic motivation among primary school teachers. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 852378). Frontiers Media SA.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd. Publisher.
- Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-11.
- Lede, Y. U., Agung, A. A. G., Wisna, I. P., & Dantes, K. R. (2024). The Influence of Transformational Leadership on Work Motivation Has an Impact on Teacher Performance in Senior High Schools in Southwest Sumba Regency. *International Journal of*

Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Masmarulan, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Pt. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep.

Merihot, Tua Efendi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.

Muadzid, A. M. A. (2021). Konsepsi Peran Guru Sebagai Fasilitator dan Motivator Dalam Proses Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 171-186.

Mudasir, 2010, *Manajemen Kelas*, Pekanbaru

Nana Syaodih Sukmadinata, 2009. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Orsini, C. A., Tricio, J. A., Segura, C., & Tapia, D. (2020). Exploring teachers' motivation to teach: A multisite study on the associations with the work climate, students' motivation, and teaching approaches. *Journal of Dental Education*, 84(4), 429-437.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education. New Jersey

Syamsu Yusuf, 2011. *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Syaiful Bahri Djamarah, 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Yasin, N. A., Nasir, M., & Kurniawaty, K. (2023). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Organizational Commitment To Employees of Grand Mode Cendrawasih. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 48-54.

Zhang, Q., Wang, X. H., Nerstad, C. G., Ren, H., & Gao, R. (2022). Motivational climates, work passion, and behavioral consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1579-1597.