

IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT MOTIVASI KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN SIDOARJO

Vina Lailatun Nisfa*, Burhanuddin, Wildan Zulkarnain

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No.5 Malang

*Corresponding author, email: vinanisfa@gmail.com

doi: 10.17977/um065.v4.i12.2024.6

Keywords

climate of school organization
motivation level of work teacher
of state high school in Sidoarjo
Regency

Abstract

This research was conducted to know the climate condition of the state high school organization in Sidoarjo, the motivation level of high school teachers in Sidoarjo district, and the influence between the organization's climate with the motivation level of the work of high school teachers in Sidoarjo district. A quantitative approach with simple linear regression analysis is used in this study. The results showed that the organizational climate condition and the motivation level of the work of high school teachers in Sidoarjo Regency are in the low category, as well as in both variables that are the climate of the organization with the motivation of working high school teachers in Sidoarjo is a positive influence.

1. Pendahuluan

Guru di setiap sekolah mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda. Perbedaan motivasi kerja yang dimiliki dapat mendorong guru untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dengan maksimal. Karena motivasi kerja adalah salah satu bagian penting dalam menentukan tingkah laku seseorang saat bekerja. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh guru biasanya cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Hal ini memperkuat pendapat Mangkunegara (2003) menjelaskan bahwa jika motivasi yang dimiliki oleh individu tinggi, maka prestasi kerja yang dimiliki akan cenderung tinggi pula, begitupun sebaliknya seorang individu yang memiliki prestasi kerja rendah dikarenakan orang tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah pula.

Tidak hanya motivasi kerja guru saja yang dapat memberikan hasil yang baik dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Tetapi iklim organisasi atau suatu kondisi dari organisasi tersebut juga memberikan pengaruh bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karena kata lain iklim organisasi adalah gambaran mengenai kondisi lingkungan organisasi yang dirasakan langsung oleh anggota yang berada di dalamnya. Pandangan anggota organisasi mempengaruhi keadaan iklim yang ada di sekolah. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan jika guru merasakan kondisi lingkungan sekolah tempat bekerja nyaman bagi guru untuk bekerja, maka hal ini dapat memaksimalkan guru dalam bekerja. Begitupun sebaliknya jika guru merasakan kondisi lingkungan sekolah tempat bekerja tidak kondusif dan tidak menyenangkan bagi guru untuk bekerja, maka hal ini membuat guru bekerja asal-asalan. Seorang pemimpin harus memaksimalkan dalam pengelolaan iklim organisasi sekolahnya, agar terciptanya kondisi yang dapat menumbuhkan semangat kerja guru. Terciptanya suasana sekolah yang demikian, dapat membuat guru merasakan nyaman, tenang dan tidak ada hal yang perlu ditakuti saat bekerja (Ngalimun, 2017).

Iklim organisasi sebagai salah satu faktor organisasi berpengaruh terhadap perilaku warga sekolah dalam melaksanakan kegiatan yang telah ditetapkan dalam organisasi sekolah. Hal ini diperkuat dengan pendapat Liliweri (2013) yang menjelaskan bahwa para peneliti organisasi mengidentifikasi iklim adalah suatu variabel yang signifikan dan mempengaruhi sikap personal

terhadap pekerjaan maupun perilaku kerja. Berdasarkan hal tersebut memiliki arti bahwa iklim mengacu pada karakteristik yang menjadi ciri khas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sehingga arti iklim menggambarkan bagaimana konsep kepribadian organisasi itu sendiri. Iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap perilaku karyawan yang bekerja demi mencukupi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan organisasi. Guru membutuhkan motivasi sebagai dorongan dan semangat dalam berperilaku dan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin terpenuhinya kebutuhan guru dalam mengajar akan meningkatkan motivasi kerja guru. Iklim organisasi dan juga motivasi kerja memiliki penilaian dan tingkat yang berbeda dalam tiap organisasi. Perilaku organisasi secara langsung dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi, dimana perilaku organisasi ini diantaranya terdapat motivasi kerja (Wirawan, 2007). Berdasarkan penjelasan ini disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah juga memiliki pengaruh positif dengan adanya motivasi kerja guru. Jika motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tinggi dengan iklim organisasi yang ada di sekolah baik, maka ketika mengajar guru dapat maksimal dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah direncanakan. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru dapat memberikan pengaruh pada suasana hati guru dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Mamanua, dkk. (2014) dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado)", menghasilkan bahwa sangat signifikan pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja aparatur sebagaimana dibuktikan dengan hasil pengujian regresi dengan uji-F diperoleh nilai $F_{hitung} = 173,131$ pada taraf signifikan 0,000.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperjelas bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Iklim organisasi dan motivasi kerja yang ada pada satu organisasi dengan organisasi yang lain berbeda-beda. Faktor sumber daya manusia sebagai penentu sukses atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu manusia dalam melaksanakan aktivitasnya perlu diberikan rangsangan dengan berbagai stimulus berupa fasilitas sekolah yang baik dan memadai. Hal tersebut dimaksudkan agar motivasi dan juga gairah kerja guru meningkat. Iklim sekolah yang kondusif dapat mendorong guru untuk mempertahankan motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Risnawati (2018) bahwa iklim organisasi harus diciptakan sebaik mungkin sehingga ketika guru melaksanakan pekerjaannya dapat merasa nyaman dan aman. Dukungan iklim organisasi yang kondusif akan memberikan rangsangan kepada guru untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja guru sangat penting untuk keberhasilan tujuan belajar mengajar di kelas. Hal ini akan menghasilkan pembelajaran yang maksimal dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Iklim Organisasi Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Tingkat Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo".

2. Metode

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka-angka dalam menemukan keterangan yang diteliti terhadap populasi atau sampel yang telah ditentukan. Rancangan hubungan antar variabel pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 1 Model Rancangan Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan angket atau kuesioner tertutup dengan responden yang telah dipilih adalah guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Jumlah keseluruhan populasi yang diteliti sebanyak 332 guru. Sedangkan pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik proportional random sampling yaitu pengambilan sampel secara proporsional karena memiliki ciri berbeda (Wiyono, 2008). Berdasarkan hasil pengambilan sampel yang telah dilakukan menggunakan rumus slovin (Setyadin, 2005), diperoleh jumlah sampel sebanyak 169 guru sebagai responden dari populasi sebanyak 332 guru.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, dan pengujian hipotesis. Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data hasil penelitian berbentuk angka-angka setelah semua data dari responden terkumpul (Wiyono, 2007). Uji prasyarat analisis diperlukan untuk mengetahui bisa atau tidaknya analisis data untuk dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Beberapa teknik analisis data menuntut adanya uji prasyarat analisis untuk dilakukan. Uji prasyarat analisis yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Semua uji prasyarat analisis yang dilakukan oleh peneliti adalah syarat yang harus dipenuhi sebelum melanjutkan untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t dipilih untuk digunakan pada penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan taraf signifikansi 0,05 untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel.

3. Hasil

Hasil

Kondisi Iklim Organisasi Sekolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel iklim organisasi (X) SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo yang dijabarkan menjadi 14 indikator dan terdapat 44 item pernyataan, memberikan hasil: skor rata-rata 134,63; simpangan baku 8,911; skor maksimum 165; dan skor minimum 114. Kemudian menentukan jumlah kualifikasi yang digunakan untuk mengetahui tingkatan kondisi iklim organisasi sekolah yang memiliki nilai maksimum-minimum dengan nilai 165-114 lalu dibagi dengan banyaknya kelas interval yaitu empat. Hasil dari perhitungan diketahui sebesar 12,75 yang kemudian dibulatkan menjadi 13.

Tabel 1 Frekuensi dan Persentase Variabel Iklim Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Kode	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1.	SS	4	153-165	Sangat Tinggi	3	2
2.	S	3	140-152	Tinggi	46	27
3.	TS	2	127-139	Rendah	90	53
4.	STS	1	114-126	Sangat Rendah	30	18
TOTAL					169	100

Berdasarkan Tabel 1 mendapatkan hasil dari 169 responden berada pada interval skor 114 s.d 126 sejumlah 30 responden (18%); 127 s.d 139 sejumlah 90 responden (53%); 140 s.d 152 sejumlah 46 responden (27%); dan 153 s.d 165 sejumlah 3 responden (2%). Sehingga dapat diketahui nilai persentase paling dominan adalah 53%. Nilai persentase 53% berada pada kelas interval 127-139 yang berkategori rendah. Hal ini memiliki arti bahwa kondisi iklim organisasi SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo masih dalam kategori rendah.

Tingkat Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo yang dijabarkan menjadi 13 indikator yang terdapat 38 item pernyataan. Analisis data variabel Y memberikan hasil: skor rata-rata 124,20; simpangan baku 7,081; skor maksimum 145; dan skor minimum 103. Kemudian menentukan jumlah kualifikasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru yang memiliki nilai maksimum-minimum dengan nilai 145-103 lalu dibagi dengan banyaknya kelas interval yaitu empat. Hasil dari perhitungan diketahui sebesar 10,5 yang kemudian dibulatkan menjadi 11.

Tabel 1 Frekuensi dan Persentase Variabel Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Kode	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1.	SS	4	136-146	Sangat Tinggi	8	5
2.	S	3	125-135	Tinggi	72	43
3.	TS	2	114-124	Rendah	80	47
4.	STS	1	103-113	Sangat Rendah	9	5
TOTAL					169	100

Berdasarkan Tabel 4.3 mendapatkan hasil dari 169 responden berada dalam interval skor 103 s.d 113 sejumlah 9 responden (5%); 114 s.d 124 sejumlah 80 responden (47%); 125 s.d 135 sejumlah 72 responden (43%); dan 136 s.d 146 sejumlah 8 responden (5%). Sehingga nilai persentase paling dominan yang didapatkan dari variabel motivasi kerja adalah 47%. Nilai persentase 47% berada dalam interval 114-124 yang berada pada kategori rendah. Hal ini berarti

bahwa tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori rendah.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	77,110	7,450		10,351	,000
Iklm Organisasi (X)	,350	,055	,440	6,334	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, pada taraf kepercayaan α 0,05 diperoleh nilai signifikansi anova sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hasil dari penelitian ini H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, maka secara simultan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh output nilai thitung sebesar 6,334. Nilai ttabel dapat dicari menggunakan rumus: $df = n - 2 = 169 - 2 = 167$. Pada tabel dapat diketahui nilai ttabel 1,974. Karena nilai ttabel $1,974 < thitung$ 6,334, yang berarti H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi sekolah terhadap tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo.

Pembahasan

Hasil uji deskripsi data penelitian mengenai variabel iklim organisasi sekolah, memberikan hasil bahwa kondisi iklim organisasi SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo termasuk dalam kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi keadaan lingkungan fisik sekolah, keadaan lingkungan sosial di sekolah, sistem manajemen organisasi, produk yang dihasilkan, pelanggan yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, serta budaya organisasi yang sedang. Sebagaimana pendapat Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah dapat mempengaruhi kegiatan pembelajaran dengan pengukuran melalui beberapa jbaran indikator, diantaranya: (1) kondisi lingkungan fisiksekolah; (2) kondisi lingkungan sosial; (3) sistem manajemen organisasi; (4) produk; (5) konsumen yang diberikan pelayanan; (6) kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi yang ada; dan (7) budaya organisasi yang berada di sekolah. Maka para guru dan khususnya para stakeholders SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo masih perlu memperhatikan dan meningkatkan agar kondisi iklim sekolah dapat berada pada kategori baik atau dapat ditingkatkan lagi ke kondisi sangat baik. Sebab kondisi sekolah memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan belajar di sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian Risnawati (2018) bahwa suatu kondisi atau keadaan dalam organisasi wajib diatur sebaik dan semaksimal mungkin agar guru nyaman saat melakukan segala bentuk tugasnya. Kondusifnya iklim organisasi sekolah dapat mendorong dan mempengaruhi guru agar lebih termotivasi dalam meningkatkan prestasinya sesuai dengan minat dan kemampuan secara optimal.

Berdasarkan hasil uji deskripsi data tentang variabel motivasi kerja guru, dihasilkan bahwa tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo masuk pada kategori rendah. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik motivasi kerja guru yang rendah. Sebagaimana pendapat Hamalik (2013) bahwa pengukuran motivasi kerja dilakukan pada beberapa indikator yang terkait dan mempengaruhi guru dalam mengajar, diantaranya: (1) faktor intrinsik dan (2) faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kerja keras, tanggung jawab, suka tantangan, peningkatan ketrampilan, bangga terhadap pekerjaan, suka terhadap pekerjaan, dan pekerjaan itu merupakan keinginannya. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, penghargaan, dan kebijakan. Hal ini sependapat dengan Sardiman (2007) yang menjelaskan karakteristik seseorang yang mempunyai motivasi kerja yaitu: (1) tekun menghadapi tugas-tugas yang diberikan; (2) ulet menyikapi segala kesulitan dan tidak membutuhkan dorongan untuk berprestasi dari luar; (3) minat terhadap berbagai macam masalah untuk dipecahkan; (4) lebih menyukai kesendirian dalam bekerja; (5) mudah merasa bosan menyelesaikan tugas yang sifatnya rutin; (6) tangguh dalam mempertahankan pendapat; (7) sulit melepaskan hal yang telah diyakininya; dan (8) suka mencari dan menganalisis masalah. Guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo perlu untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya, agar berada pada kategori tinggi atau juga dapat ditingkatkan kembali agar berada

pada posisi sangat tinggi. Anoraga (2014) memaparkan tentang perbedaan orang yang memiliki motivasi untuk bekerja dengan orang yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja adalah orang yang memiliki motivasi untuk bekerja, hanya fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar bagi diri pribadi dan keluarganya. Semenarik dan menyenangkan apapun pekerjaannya belum bisa menjamin mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, orang yang bekerja dengan motivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan terhadap pekerjaannya, serta akan lebih berusaha dan bersemangat untuk mengembangkan tugas dan dirinya.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kondisi iklim organisasi sekolah terhadap tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Hal ini terbukti dengan adanya hasil dari analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana, pada taraf kepercayaan α 0,05 diperoleh signifikansi anova sebesar $0,000 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka secara simultan iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh output nilai thitung sebesar 6,334 (Tabel 3). Nilai ttabel dapat dicari menggunakan rumus: $df = n - 2 = 169 - 2 = 167$. Pada tabel dapat diketahui nilai ttabel 1,974. Karena nilai ttabel 1,974 < thitung 6,334, sehingga bisa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti iklim organisasi sekolah (X) berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi kerja guru (Y). Hasil penelitian ini memperkuat hasil temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mamanua, dkk. (2014), Sudrajat & Sarino (2017), Asari (2017), serta Werang & Irianto (2018) yang mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa 1) kondisi iklim organisasi SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi berada pada kategori rendah; 2) tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan juga berada pada kategori rendah; 3) iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif terhadap tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo, sesuai dengan hasil penelitian.

Saran

Sesuai dengan uraian pernyataan kesimpulan yang sudah disebutkan, maka saran yang diberikan pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Bagi Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, hendaknya mendorong kepala sekolah sebagai manajer sekolah untuk lebih menciptakan suasana atau pola hubungan di lingkungan sekolah yang baik dan kondusif agar dapat memotivasi guru untuk meningkatkan semangat kerjanya; (2) Bagi Kepala SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo, hendaknya mengadakan evaluasi bersama mengenai kendala guru dalam bekerja, memberikan pengarahan dan motivasi kepada guru agar memiliki semangat kerja tinggi, dan kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan dalam menciptakan kondisi sekolah agar guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; (3) Bagi Guru SMA Negeri di Kabupaten Sidoarjo, seharusnya lebih bersemangat dalam bekerja dengan meningkatkan motivasinya agar dapat mengoptimalkan peran dan fungsinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan (4) bagi peneliti lain, hasil penelitian diharapkan mampu digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan rujukan untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya agar diulas lebih dalam dengan menambahkan variabel motivasi kerja dengan variabel lain yang belum terdapat pada penelitian ini; atau dengan menggunakan pendekatan lain yaitu pendekatan kualitatif untuk memperoleh data dan hasil penelitian yang luas dan mendalam

Daftar Rujukan

Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Asari. 2017. Effect of Personality, Organizational Climate, and Work Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior Teacher. *International Journal of Human Capital Management*, 1 (2): 45-51.

Bungin, B. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.

- Hamalik, O. 2013. Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliweri, A. 2014. Sosiologi & Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mamanua, dkk. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (Studi di Kantor Walikota Manado). *Jurnal Administrasi Publik*, 3 (004): 9-10.
- Mangkunegara, A.P. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Ngalimun. 2017. Kapita Selekta Pendidikan: Pembelajaran & Bimbingan. Yogyakarta: Parana Ilmu.
- Risnawati. 2018. Pengaruh Insentif dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Akabiluru Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Menara Ilmu*, 12 (79):88-97.
- Sardiman. 2007. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setyadin, B. 2005. Modul IV Desain dan Metode Penelitian Kuantitatif. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang
- Sudrajat, N. & Sarino, A. 2017. Dampak Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2 (2): 227-232.
- Werang, B. R. & Irianto, O. 2018. Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Distrik Mindiptana, Papua. *Journal of Primary Education*, 1 (01): 013-023.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, B. B. 2007. Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research) (Burhanuddin, Ed). Malang: FIP UM