



MODIFIKASI SKALA *INDONESIAN TEACHER'S JOB MOTIVATION*

Dedi Heri Sutendi, Herlina Siwi Widiana

Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia
dhsutendi@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai dorongan yang kuat dari guru yang dipertahankan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan sekolah. Tingkat motivasi kerja guru dapat diukur dengan skala *Teacher's Job Motivation* yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah tersusunnya alat ukur modifikasi *Teacher's Job Motivation* yang *valid* dan *reliable* diterapkan pada guru di Indonesia. Proses modifikasi dilakukan dalam beberapa tahap meliputi penerjemahan dan penyesuaian, *content validity* oleh 6 orang ahli dengan analisa aiken's V, ujicoba pada 106 sampel guru di Daerah Istimewa Yogyakarta dan tahap akhir adalah analisa reliabilitas *cronbach alpha* serta perhitungan indeks daya beda aitem. Hasil penelitian diperoleh jumlah aitem akhir alat ukur modifikasi sebanyak 18 aitem. Properti psikometris yang dimiliki alat ukur modifikasi ini adalah nilai validitas aiken's V bergerak dari 0.79 sampai dengan 0.92, reliabilitas *alpha* 0.923 sementara indeks daya beda aitem terendah 0.470 dan tertinggi 0.714. Kesimpulan dari penelitian ini adalah modifikasi skala *Teacher's Job Motivation* dinyatakan valid dan *reliable* untuk dipergunakan dalam pengukuran motivasi kerja guru.

Kata Kunci: Guru; Modifikasi; Motivasi Kerja; Reliabilitas; Validitas

ABSTRACT

Teacher work motivation can be understood as a strong encouragement from teachers that is maintained on an ongoing basis to achieve school goals. The level of teacher work motivation can be measured by the Teacher's Job Motivation scale that has been developed by previous researchers. The purpose of this study is to develop a valid and reliable modified measuring instrument for Teacher's Job Motivation applied to teachers in Indonesia. The modification process was carried out in several stages including translation and adjustment, content validity by 6 experts with Aiken's V analysis, trials on 106 samples of teachers in the Special Region of Yogyakarta and the final stage was Cronbach alpha reliability analysis and calculation of the total item correlation score. The results of the study obtained that the final item of the modified measuring instrument was 18 items. The psychometric properties of this modified measuring instrument are the validity value of Aiken's V moving from 0.79 to 0.92, alpha reliability 0.923 while the lowest total item correlation is 0.470 and the highest is 0.714. The conclusion of this study is that the modification of the Teacher's Job Motivation scale is declared valid and reliable to be used in measuring teacher work motivation.

Keywords: *Modification; Reliability; Teacher; Validity; Work Motivation*

PENDAHULUAN

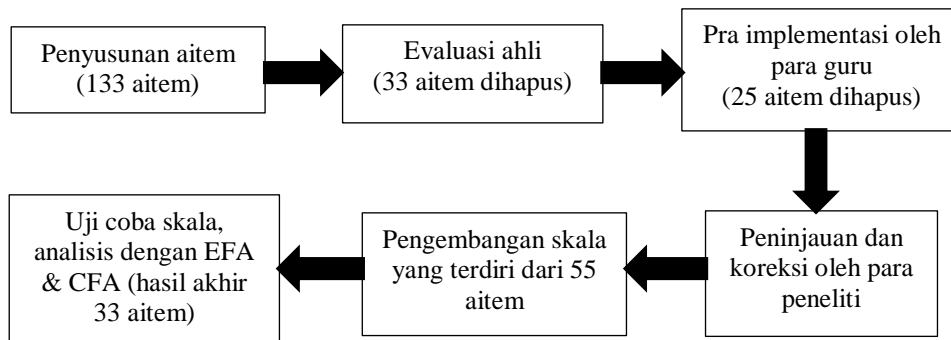
Profesi guru memiliki peran sangat penting dalam dunia pendidikan. Tugas utama guru berdasarkan Undang Undang Nomor 14 tahun 2005 adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Pelaksanaan tugas utama guru ini perlu didukung dengan kondisi psikologis yang prima agar peran tersebut berjalan optimal. Salah satu kondisi psikologis tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai bagaimana guru berperilaku terkait dengan pekerjaannya yang berpengaruh pada kualitas pendidikan (Viseuesus, et al., 2016). Studi-studi tentang motivasi kerja guru menunjukkan pengaruhnya yang penting untuk pengembangan profesionalisme. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja guru (Anwar et al., 2021; Dias et al., 2021; Lukman et al., 2020; Setiyainingsih, 2020; Kristiawan 2018), sementara menurut Tentama & Pranungsari (2016) motivasi kerja guru berkorelasi positif secara signifikan dengan komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi komitmen organisasinya. Penelitian lainnya oleh Amalda & Prasojo (2018) mengungkapkan hasil bahwa motivasi kerja guru mempengaruhi prestasi siswa sebesar 13,1%. Studi-studi tersebut menjelaskan pentingnya motivasi kerja guru, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi pemangku kepentingan dalam pendidikan.

Motivasi kerja menurut Kanfer et al. (2017) merupakan proses alokasi sumber daya yang terarah pada tujuan secara dinamis dipengaruhi oleh waktu, pengalaman, dan tempat. Robbins, et.al. (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai intensitas dorongan yang kuat dalam diri seseorang yang terarah dan terus dipertahankan untuk mencapai tujuan organisasi, jadi motivasi kerja guru adalah sesuatu dorongan yang kuat dari diri

guru yang menimbulkan semangat bekerja (Murtiningsih et al, 2019). Definisi yang lain diungkapkan oleh Lunenburg dan Ornstein (2012) bahwa motivasi kerja guru merupakan usaha yang gigih yang dilakukan guru yang diarahkan pada tujuan organisasi. Berdasarkan definisi motivasi kerja yang telah diungkapkan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai dorongan yang kuat dari diri guru yang dipertahankan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan sekolah.

Tingkat motivasi kerja guru sangat penting untuk diketahui oleh pemangku kebijakan sekolah dalam melakukan evaluasi kinerja guru, karenanya diperlukan alat ukur untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja tersebut. Yavuz et al. (2019) mengevaluasi beberapa alat ukur untuk motivasi kerja guru yaitu alat ukur motivasi kerja guru yang dikembangkan oleh Öztürk & Uzunkol (2013), Jesus & Lens (2005), dan Wu (2012). Beberapa alat ukur tersebut dianggap belum dapat mengukur tingkat motivasi kerja guru, karena baru sebatas mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi guru untuk bekerja, sementara alat ukur yang lainnya dikembangkan dari motivasi kerja pada jenis pekerjaan bukan guru sehingga dianggap belum sesuai untuk pengukuran pada pekerjaan guru. Hasil evaluasi ini menjadi pertimbangan kuat bagi Yavuz et al. (2019) untuk mengembangkan alat ukur yang disebut skala *Teacher's Job Motivation (TJM)*

Alat ukur TJM yang dikembangkan oleh Yavuz et al. (2019) ini disintesa dari tiga teori utama yaitu teori dua faktor Herzberg (1959), teori kebutuhan Mc Clelland (1961), dan teori harapan Vroom (1964). Yavuz et al. (2019) mengembangkan alat ukur *Teacher's Job Motivation* dengan tahapan yang dijelaskan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Proses Pengembangan Skala *Teacher's Job Motivation*

Yavuz et al. (2019) menggunakan *Explanatory Factor Analysis* (EFA) dari 417 data yang diperoleh. Hasil EFA diperoleh 33 aitem yang lolos yang terdistribusi dalam 5 faktor yaitu (1) *need*, (2) *belief* (3), *power*, (4) *encouragement*, dan (5) *achievement*. Skala TJM memiliki properti psikometris yang terdiri dari koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.96, total item correlation terendah sebesar 0.38 dan tertinggi 0.69, sementara validitas CFA diperoleh hasil yang fit dengan nilai χ^2 *Significance Probability* sebesar 2.90, GFI sebesar 0,83, RMSEA sebesar 0,068 dan AGFI sebesar 0.80 (Yavuz et al. 2019). Properti psikometris yang dimiliki skala TJM tersebut menunjukkan kualitas validitas dan reliabilitas yang baik, namun dalam penerapannya di Indonesia perlu dilakukan penyesuaian kembali.

Alat ukur motivasi kerja bagi guru sangat penting dalam pengelolaan sekolah, namun alat ini belum banyak dikembangkan secara praktis dalam dunia pendidikan. Skala TJM ini belum disesuaikan dalam konteks pendidikan di Indonesia, karenanya perlu dilakukan studi untuk memodifikasi alat ukur tersebut agar dapat diterapkan bagi guru-guru di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memodifikasi alat ukur agar bermanfaat secara praktis di dunia pendidikan dalam mengevaluasi motivasi kerja guru di sekolah. Adapun manfaat secara teoritis adalah pengembangan skala psikometris yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang berguna dalam studi-studi dalam bidang pendidikan

METODE

Penelitian ini melakukan modifikasi alat ukur *Teacher's Job Motivation* (Yavuz et al., 2019) yang terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama adalah penerjemahan aitem ke dalam Bahasa Indonesia dan penyesuaian aitem. Skala modifikasi TJM ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tahap kedua adalah peratingan oleh ahli. Jumlah ahli dalam tahap peratingan ini sebanyak enam orang yang terdiri dari satu orang ahli psikometri, dua orang ahli psikologi industri dan organisasi, dan tiga orang ahli dalam kajian motivasi. Analisis nilai Aiken's V digunakan untuk menguji validitas isi setiap aitem. Prosedur untuk menentukan koefisien V dimulai dengan penilaian aitem-aitem dalam alat ukur oleh sejumlah n penilai (ahli). Peringkat penilaian dapat dibuat pada skala yang sesuai dengan bilangan

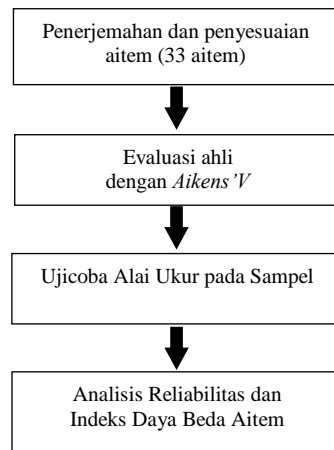
bulat berurutan (misalnya, 1,2,3,4,5 atau 0,1,2,3, atau -3,-2,-1, 0,1, 2, 3) (Aiken, 1985). Tahap peratingan ini menggunakan skala 1 untuk aitem yang Sangat Tidak Sesuai dengan konstruk teori, skala 2 untuk aitem yang kurang sesuai dengan konstruk teori, skala 3 cukup sesuai dengan konstruk teori, skala 4 sesuai dengan konstruk teori dan skala 5 untuk aitem yang sangat sesuai dengan konstruk teori.

Koefisien V untuk satu item dihitung dengan formula $V = S/[n(c-1)]$, dengan S = r (skor dari penilai) - lo (skor terendah dalam skala penilaian), dan c adalah skor tertinggi dalam skala penilaian. Kisaran koefisien V adalah 0 hingga 1, nilai yang tinggi menunjukkan bahwa suatu item memiliki validitas isi yang tinggi (Aiken, 1985).

Tahap ketiga adalah uji coba alat ukur. Pada tahap ini, alat ukur modifikasi yang valid berdasarkan analisis Aiken's V diujicobakan pada sebanyak 106 guru dari 6 sekolah swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengumpulan data uji coba alat ukur dilaksanakan dari tanggal 2 Agustus 2022 sampai dengan 19 Agustus 2022. Sampel terdiri dari 28 orang guru laki-laki dan 78 orang guru perempuan dengan komposisi status 6 orang guru Pegawai Negeri Sipil, 53 orang Guru Tetap Yayasan dan 47 orang Guru Tidak Tetap. Data diperoleh dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel adalah guru yang mengajar di sekolah swasta. Hasil pengisian alat ukur oleh para guru ini dilakukan tabulasi dan dianalisis melalui perhitungan reliabilitas *conbrach alpha* dan indeks daya beda aitem (*rit*). Keseluruhan tahapan modifikasi alat ukur tersebut disajikan dalam gambar 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala asli TJM dari Yavuz et al (2019) terdiri dari 5 faktor dan 33 aitem. Faktor pertama adalah Need yang memiliki 14 aitem, faktor kedua adalah Belief yang memiliki 8 aitem, faktor ketiga adalah Power yang memiliki 5 aitem, faktor keempat adalah *Encouragement* yang memiliki 3 faktor dan faktor kelima adalah *Achievement* yang memiliki 3 aitem sehingga total aitem skala asli TJM sebanyak 33 aitem. Dalam penelitian modifikasi alat ukur ini *Blueprint* TJM tidak ada perubahan, atau tidak dilakukan perubahan jumlah aitem. Pada tahap pertama peneliti menerjemahkan dan menyesuaikan aitem asli tersebut sesuai dengan budaya guru di Indonesia. Komposisi aitem-aitem tersebut dijelaskan dalam tabel 1.



Gambar 2. Tahapan Modifikasi Skala *Teacher's Job Motivation*

Tabel 1. Blueprint Skala Modifikasi *Teacher's Job Motivation*

No	Factor	Item Number	Total
1	<i>Need</i>	1,2,3,4,5,6,7, 8, 9,10,11,12,13,14	14
2	<i>Belief</i>	15,16,17,18,19,20,21,22	8
3	<i>Power</i>	23,24,25,26,27	5
4	<i>Encouragement</i>	28,29,30	3
5	<i>Achievement</i>	31,32,33	3
Total		33	33

Alat ukur modifikasi TJM dianalisis validitas isi dengan menghitung koefisien *Aiken's V* oleh 6 orang ahli. Para ahli terdiri dari: rater 1 bidang Psikometrika, rater 2 dan 3 ahli di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, rater 4,5 dan 6 ahli di bidang kajian motivasi). Kriteria yang adalah dengan menggunakan nilai $V \geq 0,79$ dan $p < 5\%$. Hasil dari analisis *Aiken's V* disajikan dalam tabel 2. Sejumlah aitem gugur pada tahap ini, yaitu ada sebanyak 12 aitem yang tersebar dalam tiga faktor. Masing-masing faktor pada tahap *Content Validity* masih memiliki aitem yang mencukupi, sehingga dapat dilanjutkan pada proses berikutnya.

Alat ukur yang telah dirating ini selanjutnya diuji coba pada sampel guru di enam sekolah swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebanyak 106 orang guru terlibat sebagai sampel dalam ujicoba alat ukur ini. Data yang terkumpul selanjutnya dilakukan tabulasi untuk dianalisis nilai reliabilitas *alpha* (r) dan indeks daya beda aitem (*rit*). Perhitungan reliabilitas *alpha* terhadap alat ukur modifikasi TJM diperoleh sebesar 0,923 dengan indeks daya beda aitem (*rit*) terendah 0,470 dan tertinggi 0,714. Skala TJM hasil modifikasi ini terdapat tiga aitem yang gugur, yaitu dua aitem pada faktor *Need*, dan satu aitem pada faktor *Power*, sehingga hasil akhirnya terdapat 18 aitem. Sebanyak 18 aitem tersebut terdistribusi dalam 5

faktor sebagaimana dalam tabel 3.

Modifikasi alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu pertama penerjemahan dan penyesuaian aitem, kedua tahap peratingan dan ketiga tahap ujicoba dan pengukuran reliabilitas serta indeks daya beda aitem. Pada tahap peratingan oleh para ahli terdapat 12 aitem yang gugur, sembilan aitem pada faktor *need*, satu aitem pada faktor *belief* dan dua aitem pada faktor *power*. Pada tahap uji coba, terdapat tiga aitem yang gugur yaitu dua pada faktor *need* dan satu pada faktor *power*. Aitem-aitem yang gugur ini menunjukkan bahwa menurut para ahli dan subjek penelitian, aitem-aitem yang gugur tersebut tidak berkesesuaian pada konteks Indonesia. Stewart, et al (2012) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan aitem dalam skala modifikasi gugur dari aitem aslinya, yang pertama konsep yang dinyatakan di tempat asal dianggap penting, di tempat lain dianggap tidak penting. Kedua, frasa dalam bahasa asal tidak ditemukan padanan yang sesuai atau dapat diinterpretasikan berbeda di tempat lain. Ketiga, perbedaan etnis dan budaya dapat menyebabkan perbedaan cara merespon suatu aitem.

Koefisien reliabilitas alat ukur hasil modifikasi ini tidak jauh berbeda dengan alat ukur aslinya yang memiliki reliabilitas *alpha* 0.96

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

dengan nilai indeks daya beda aitem terendah 0.38 dan tertinggi 0.69. Berdasarkan konvensi reliabilitas α harus setidaknya 0.70 atau lebih tinggi untuk mempertahankan item dalam skala memadai, sebesar 0.80 atau lebih untuk skala yang baik (Garson, 2013). Nilai reliabilitas ini sejalan dengan Azwar (2020) yang mengungkapkan bahwa nilai reliabilitas minimal yang dianggap memuaskan adalah sebesar 0.90. Azwar (2020) juga memberikan batasan minimal untuk indeks daya

beda aitem, yaitu secara konvensi minimal sebesar 0.30. Properti psikometris skala modifikasi dalam penelitian ini memiliki aitem sebanyak 18 menunjukkan bahwa secara konten, skala memenuhi kriteria valid berdasarkan aiken's V, nilai reliabilitas dan nilai indeks daya beda aitem yang memuaskan. Hasil ini menunjukkan bahwa baik alat ukur *Teacher's Job Motivation* asli maupun modifikasi sangat memadai untuk pengukuran motivasi kerja guru.

Tabel 2. Hasil Analisa Aiken's V

Faktor	No Aitem	Skor Oleh Rater Ke						Tot. Skor	V	Ket. Prameter $V \geq 0,79$
		1	2	3	4	5	6			
Need	1	5	2	3	5	4	5	24	0.75	Not Valid
	2	5	2	3	5	4	5	24	0.75	Not Valid
	3	5	2	3	5	4	4	23	0.71	Not Valid
	4	5	2	3	1	3	5	19	0.54	Not Valid
	5	5	2	3	5	4	5	24	0.75	Not Valid
	6	3	4	4	2	3	5	21	0.63	Not Valid
	7	5	4	5	4	5	5	28	0.92	Valid
	8	4	4	4	4	4	5	25	0.79	Valid
	9	5	4	4	5	4	4	26	0.83	Valid
	10	4	3	3	5	4	5	24	0.75	Not Valid
	11	4	4	3	5	3	5	24	0.75	Not Valid
	12	5	2	3	5	3	5	23	0.71	Not Valid
	13	5	4	3	4	4	5	25	0.79	Valid
	14	5	4	3	4	5	5	26	0.83	Valid
Jumlah aitem yang valid										5
Belief	15	5	4	4	4	4	5	26	0.83	Valid
	16	5	4	4	4	5	5	27	0.88	Valid
	17	4	2	5	5	4	4	24	0.75	Not Valid
	18	5	4	4	5	4	5	27	0.88	Valid
	19	5	3	5	5	5	5	28	0.92	Valid
	20	5	3	5	4	4	5	26	0.83	Valid
	21	5	4	5	4	3	4	25	0.79	Valid
	22	5	4	5	4	5	5	28	0.92	Valid
Jumlah aitem yang valid										7
Power	23	5	4	5	5	4	5	28	0.92	Valid
	24	3	4	3	4	4	5	23	0.71	Not Valid
	25	5	4	4	4	4	5	26	0.83	Valid
	26	5	4	4	4	4	5	26	0.83	Valid
	27	5	4	4	1	3	4	21	0.63	Not Valid
Jumlah aitem yang valid										3
Encourage-ment	28	5	4	4	5	4	5	27	0.88	Valid
	29	4	4	4	4	4	5	25	0.79	Valid
	30	5	4	4	5	4	5	27	0.88	Valid
Jumlah aitem yang valid										3
Achieve-ment	31	4	4	3	5	4	5	25	0.79	Valid
	32	5	4	3	5	4	5	26	0.83	Valid
	33	5	4	4	4	4	5	26	0.83	Valid
Jumlah aitem yang valid										3
Total Aitem yang valid										21

Tabel 3. Aitem akhir skala modifikasi *Teacher's Job Motivation*

<i>Factor</i>	<i>Aitem</i>	<i>Indeks daya Beda</i>
Need	1. Manajemen sekolah mendukung upaya saya untuk kemajuan siswa	0.587
	2. Ada kesempatan pengembangan diri di sekolah ini	0.594
	3. Manajemen sekolah peduli dengan masalah saya	0.470
Belief	4. Pekerjaan saya memiliki tujuan penting	0.714
	5. Profesi guru berpengaruh terhadap kehidupan manusia	0.613
	6. Saya memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat	0.584
	7. Saya merasa bahagia ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	0.613
	8. Profesi saya bermanfaat bagi masyarakat	0.604
	9. Pekerjaan saya menarik	0.632
	10. Saya memperoleh kesenangan dalam melakukan pekerjaan	0.509
Power	11. Saya memiliki pengaruh dalam kegiatan di sekolah ini	0.507
	12. Saya memiliki tanggung jawab dalam kegiatan di sekolah ini	0.685
Encouragement	13. Usaha saya diakui oleh sekolah ini	0.669
	14. Pekerjaan saya dihargai oleh manajemen sekolah	0.700
	15. Usaha saya dihargai oleh sekolah ini	0.666
Achievement	16. Ada sesuatu yang mendorong saya untuk bekerja keras	0.660
	17. Saya berkesempatan untuk berhasil di sekolah ini	0.666
	18. Saya mendapatkan dukungan atas partisipasi saya dalam kegiatan ilmiah/akademik	0.618

PENUTUP

Skala *Teacher's Job Motivation* yang dimodifikasi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk diterapkan dalam pengukuran motivasi kerja pada guru. Properti psikometris yang dimiliki oleh skala modifikasi ini terdiri dari nilai validitas berdasarkan Aikens's V bergerak dari 0.79 sampai dengan 0.92, nilai reliabilitas α sebesar 0.923 dengan indeks daya beda aitem terendah 0.470 dan tertinggi 0.714. Studi ini memiliki keterbatasan terutama ruang lingkup sampel ujicoba, diperlukan ujicoba dengan sampel yang mencakup wilayah lebih luas agar diperoleh alat ukur yang lebih memadai.

REFERENSI

- Aiken, L.R. (1985) Three coefficient for analyzing the realibility and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45, 131-142
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi belajar dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11–211. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106-118. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i4.397>
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar
- Dias, T.C., Ratumanan, T.G., & Souisa, T.R. (2021). The effect of work motivation on teacher performance. *Technology Reports of Kansai University (TRKU)*, 63(01), 6895–6907.
- Garson, G.D. (2013) *Validity & Reliability*. David Garson and Statistical Associates Publishing.
- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Kristiawan, M., Kesumawati, N., & Hamdani (2018). the influence of teachers' work motivation and principals' managerial competence on teachers' performance. *Journal Of Humanities And Social Science*, Vol. 23(9), Ver. 1 <https://doi.org/10.9790/0837-2309017276>
- Lukman, L., Lian, B., & Sari, A.P. (2020). The influence of principal's leadership and work motivation toward teacher's performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, Vol. 22 (1) , 376-379. <https://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v22.1.2087>
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2012). *Educational administration concepts and practices, sixth edition*. Wadsworth Cengage Learning.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher. *European Journal of Education Studies*. Vol. 6(1), 246-256. <https://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.2398>

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

- Jesus, S.N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>
- Öztürk, E., & Uzunkol, E. (2013). İlkokul öğretmenleri motivasyon ölçeğinin psikometrik özellikleri. *Journal of Theory & Practice in Education (JTPE)*, 9(4), 421-435
- Robbins, S.P., Decenzo, D.A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of management: essential concepts and applications*. Pearson
- Setiyaningsih, T.T. (2020) Influence of school leadership, discipline, and work motivation toward high school teacher performance *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* Vol. 7, No. 1, (66-77) <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v7i1.13423>
- Stewart, A. L., Thrasher, A. D., Goldberg, J., & Shea, J. A. (2012). A framework for understanding modifications to measures for diverse populations. *Journal of Aging and Health*, 24(6), 992–1017. <https://doi.org/10.1177/0898264312440321>
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i1.4520>
- Jesus, S.N., Rus C., & Canavarro, J.M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439–461. <https://doi.org/10.14204/ejrep.39.15102>
- Wong, S.T., Yoo, G.J., & Stewart, A.L. (2007) An empirical evaluation of social support and psychological well-being in older Chinese and Korean immigrants. *Ethnicity & Health*. 2007;12:43–67. <https://doi.org/10.1080/13557850600824104>
- Wu, S. M. (2012). Relationships among perceived likeability of principal, school identity, and teacher motivation. *Comprehensive Psychology*, 1(6), 1-11. <https://doi.org/10.2466/01.11.21.CP.1.6>
- Yavuz, B. T., Yenel, K., Sonmez, E., & Kan, A. (2019). Teachers' job motivation: scale development study. *Sakarya University Journal of Education*, 9(3), 408–433. <https://doi.org/10.19126/suje.461444>