

PENGARUH EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI GURU SMA AL-KHAIRIYAH

Oleh:
Ris Handayani *)

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh evaluasi program pendidikan terhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah. 2) Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah. 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerjaterhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah. 4) Untuk mengetahui pengaruh evaluasi program pendidikan, supervisi kepala sekolah dan budaya kerjasecara bersama-sama terhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah. Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 45 Pegawai pada Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyahsebagai responden dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Terdapat Pengaruh Evaluasi Program Pendidikan terhadap Motivasi Guru. 2) Terdapat Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru. 3) Terdapat Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Motivasi Guru (Y). 4) Terdapat pengaruh evaluasi program pendidikan (X1), supervisi kepala sekolah (X2) dan budaya kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi guru (Y).

Key words:

Evaluasi Program Pendidikan, Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Motivasi Guru

PENDAHULUAN

Evaluasi program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang merealisasi atau mengimplementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang guna pengambilan keputusan. Evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Selanjutnya, hasil evaluasi program digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya. Dalam evaluasi program,

*Ris Handayani adalah
Dosen STIE IPWIJA*

pelaksana (evaluator) ingin mengetahui seberapa tinggi mutu atau kondisi sesuatu hal sebagai hasil pelaksanaan program setelah data terkumpul dibandingkan dengan kriteria atau standar tertentu. Dalam evaluasi program, pelaksana (evaluator) ingin mengetahui tingkat ketercapaian program, dan apabila tujuan belum tercapai pelaksana (evaluator) ingin mengetahui letak kekurangan dan sebabnya. Hasilnya digunakan untuk menentukan tindak lanjut atau keputusan yang akan diambil. Dalam kegiatan evaluasi program, indikator merupakan petunjuk untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan suatu kegiatan. Evaluasi sama artinya dengan kegiatan supervisi. Kegiatan evaluasi/supervisi dimaksudkan untuk mengambil keputusan atau melakukan tindak lanjut dari program yang telah dilaksanakan. Manfaat dari evaluasi program dapat berupa penghentian program, merevisi program, melanjutkan program, dan menyebarluaskan program.

Supervisi pengajaran ialah kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi, baik personal maupun material, yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan (Purwanto, 2009:89). Pembelajaran haruslah diawasi atau disupervisi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan umpan balik oleh supervisor yang dapat disebut sebagai kepala sekolah dan pengawas-pengawas lain yang ada di institusi pendidikan. Pengawasan di sini adalah pengawasan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pendidik dan pegawai sekolah lainnya dengan cara memberikan pengarahan-pengarahan yang baik dan bimbingan serta masukan tentang cara atau metode mendidik yang baik dan profesional. Perkembangannya

supervisi pembelajaran memberikan pengaruh yang baik pada perkembangan pembelajaran di Indonesia sehingga para pendidik memiliki kemampuan mendidik yang kreatif, aktif, efektif dan inovatif. Dan dengan adanya mata kuliah supervisi pembelajaran pada institusi yang bergerak dalam bidang pembelajaran akan lebih menunjang para mahasiswa untuk mengetahui bagaimana mengawasi atau mensupervisi pada pembelajaran yang baik. Supervisi kepala sekolah akan lebih baik jika didampingi oleh budaya kerja yang baik.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian.

Dengan evaluasi program pendidikan, supervisi kepala sekolah, dan budaya kerja yang sesuai dengan harapan hal tersebut akan berpengaruh pada motivasi kerja guru yang meningkat. Proses peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah memerlukan guru, baik secara individu maupun

kolaboratif untuk dapat melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P. Hasibuan, 2006:141). Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilakuseseorang yang diwujudkan dengan bekerja keras, mandiri, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin dan dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu setiap orang yang memasuki organisasi, secara implisit membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga dalam organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan, kepentingan individu dan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi program pendidikan terhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.
2. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerjaterhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

4. Untuk mengetahui pengaruh evaluasi program pendidikan, supervisi kepala sekolah dan budaya kerjasecara bersama-sama terhadap motivasi guru di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN KONSEP Evaluasi Program Pendidikan

Menurut Ratumanan (2006:1), evaluasi dapat dinyatakan sebagai suatu proses sistematis dalam menentukan tingkat pencapaian tujuan instruksional. Evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Jika evaluasi dikaitkan dengan pendidikan maka evaluasi pendidikan memiliki dua konsep pengertian. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudijono (2006:2) bahwa evaluasi pendidikan adalah: 1) Proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan, dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan; 2) Usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (feed back) bagi penyempurnaan pendidikan. Menurut Arikunto (2011:3) Evaluasi program pendidikan adalah suatu proses sistematis yang mengukur, menelaah, menafsirkan, dan mempertimbangkan sekaligus memberikan umpan balik (feed back) untuk mengetahui tingkat pencapaian terhadap tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan serta digunakan sebagai informasi untuk membuat keputusan.

Supervisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah figure yang paling menentukan bagi maju mundurnya sekolah, hal ini karena ia berfungsi sebagai leader sekaligus sebagai manajer. Sebagai leader ia harus mampu menggerakkan, mengarahkan dan

mengoptimalkan kinerja guru agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Sedangkan sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu membuat perencanaan, melaksanakan, mengatur, mengendalikan, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan program baik yang berkenaan dengan program pembelajaran maupun yang berkaitan dengan administrasi sekolah untuk menunjang tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Purwanto (2009:76) dalam bukunya administrasi dan supervisi pendidikan mengatakan supervisi pendidikan adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran, dan metode-metode mengajar yang lebih baik. Wilem Mantja (2007:99) mengatakan bahwa, supervisi diartikan sebagai kegiatan supervisor (jabatan resmi) yang dilakukan untuk perbaikan proses belajar mengajar (PBM). Ada dua tujuan (tujuan ganda) yang harus diwujudkan oleh supervisi, yaitu; perbaikan (guru murid) dan peningkatan mutu pendidikan. Mulyasa (2006:111) supervisi dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugas.

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna

terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Menurut Triguno dalam Daryatmi (2008:22) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi prilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Motivasi Guru

Menurut Stooner (dalam Notoatmodjo 2009:115) Mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu

arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.

Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat di artikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang di inginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu (Uno, 2012:4).

Penelitian Terdahulu

Da'i Wibowo (2009). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: (1) pengaruh supervisi kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) menghasilkan angka t observasi sebesar $2,731 > 1,978$ (t tabel) artinya nilai supervisi kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,238 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi supervisi kepala sekolah sebesar 23,8 %, (2) pengaruh kompetensi pedagogik guru (X2) menghasilkan angka t observasi sebesar $3,135 > 1,980$ (t tabel) artinya nilai kompetensi pedagogik guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,275 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5%, dan (3) uji pengaruh supervisi kepala sekolah (X1) dan kompetensi pedagogik guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) dari uji Anova

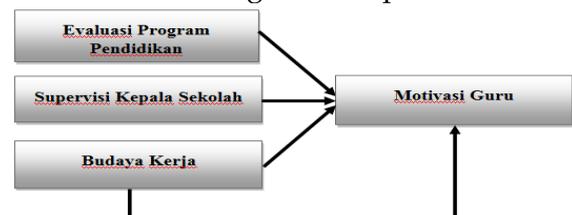
diperoleh Fhitung sebesar 29,222 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, sementara Ftabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 3,07 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,222 > 3,07$) artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas (supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik) berpengaruh terhadap nilai kinerja guru. Atau dengan kata lain supervisi kepala sekolah (X1), kompetensi pedagogik (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Priyanto (2015) mendapatkan temuan berikut: (1) ada pengaruh positif langsung dari pengawasan guru kepala, budaya organisasi dan kerjamotivasi disiplin kerja guru, (2) ada pengaruh positif langsung dari master kepala budaya organisasi pengawasan terhadap motivasi kerja.

Siti Madina (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel budaya organisasi adalah variabel dominan yang mempengaruhi variabel kinerja guru.

Gambar 1

Kerangka Konsep



METODE PENELITIAN

Sampel

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah. Sampel penelitian adalah 45 orang guru.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini,

SUMBERDAYA MANUSIA

maka peneliti menggunakan observasi dan kuesioner. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket atau kuesioner tertutup (pernyataan yang sudah tersedia), dengan pengukuran skala likert secara umum menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Item
Evaluasi Program Pendidikan (X1) (Daryanto, 2005: 19)	Keterpaduan	1,2,3
	Keterlibatan Siswa	4,5,6
	Koherensi	7,8
	Pedagogis	9,10
Supervisi Kepala Sekolah (X2) (Purwanto, 2008: 120)	Teknik perseorangan	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Teknik kelompok	7,8, 9,10, 11,12
Budaya Kerja (X3) (Siagian, 2006: 199)	Penentu batas perilaku	1,2,3
	Menumbuhkan kesadaran identitas anggota organisasi	4,5,6
	Penumbuhan komitmen	7,8,9
	Pemeliharaan stabilitas	10,11,12
	Mekanisme pengawasan	
Motivasi Guru (Y) (Ishak, 2003: 13)	Rasa hormat	1,2
	Informasi	3,4
	Perilaku	5,6
	Hukuman	7,8
	Perasaan	9, 10, 11, 12

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20.00 yaitu: Uji Validitas Instrumen, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Normalitas, Analisis

Regresi Linier Berganda, Uji t dan uji F, Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier ganda, adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-15.248	5.542		-2.751	.009
Evaluasi Program Pendidikan (X1)	.348	.103	.327	3.389	.002
Supervisi Kepala Sekolah (X2)	.431	.110	.384	3.929	.000
Budaya Kerja (X3)	.457	.154	.321	2.962	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Guru (Y)

Pengaruh Evaluasi Program Pendidikan (X1) terhadap Motivasi Guru (Y).

Nilai thitung untuk evaluasi program pendidikan (X1) sebesar 3.389. sedangkan nilai ttabel untuk n = 45 sebesar 2.014. Jadi 3.389 > 2.014, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa evaluasi program pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru (Y) di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X2) terhadap Motivasi Guru (Y).

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk supervisi kepala sekolah (X2) sebesar 3.929 sedangkan nilai ttabel untuk n = 45 sebesar 2.014. Jadi 3.929 > 2.014, maka H0 ditolak dan Ha diterima, dapat dinyatakan bahwa

supervisi kepala sekolah (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru (Y) di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Motivasi Guru (Y).

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka nilai thitung untuk budaya kerja (X3) sebesar 2.962 sedangkan nilai ttabel untuk n = 45 adalah sebesar 2.014. Jadi $2.962 > 2.014$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa budaya kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru (Y) di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis untuk pengujian simultan, sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1486.329	3	495.443	48.290	.000 ^b
Residual	420.649	41	10.260		
Total	1906.978	44			

- a. Dependent Variable: Motivasi Guru (Y)
- b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Evaluasi Program Pendidikan (X1), Supervisi Kepala Sekolah (X2)

Dari hasil analisis pada tabel diatas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 48.290 Sedang Ftabel (0,05) untuk n = 45 sebesar 2.58. Jadi Fhitung > dari Ftabel (0,05) atau $48.290 > 2.58$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa evaluasi program pendidikan (X1), supervisi kepala sekolah (X2) dan budaya kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi guru (Y) di Sekolah Menengah Atas Al-Khairiyah.

Tabel 4
Pengaruh Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.779	.763	3.20308

- a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Evaluasi Program Pendidikan (X1), Supervisi Kepala Sekolah (X2)
- b. Dependent Variable: Motivasi Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS Release 20.00 For Windows, dilakukan pengujian pengaruh untuk keempat variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.763. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 76.3% evaluasi program pendidikan (X1), supervisi kepala sekolah (X2) dan budaya kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi guru (Y) sedangkan sisanya sebesar 23.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Terdapat Pengaruh Evaluasi Program Pendidikan (X1) terhadap Motivasi Guru (Y).
2. Terdapat Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X2) terhadap Motivasi Guru (Y).
3. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja (X3) terhadap Motivasi Guru (Y).
4. Terdapat pengaruh evaluasi program pendidikan (X1), supervisi kepala sekolah (X2) dan budaya kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi guru (Y).

SARAN

1. Diharapkan para guru dapat mengikuti evaluasi program pendidikan agar dapat menciptakan perubahan-perubahan yang

- diharapkan serta dapat mencapai hasil yang telah ditetapkan.
2. Kepala sekolah lebih baik menjadwalkan pelaksanaan supervisi akademik secara terprogram dan berkelanjutan.
 3. Diharapkan agar kepala sekolah dan guru dapat menciptakan budaya kerja yang baik, yang sesuai dengan harapan.
 4. Kepala sekolah hendaknya memperhatikan kesejahteraan guru, baik itu masalah finansial maupun kepuasan akan batin berupa penghargaan atas prestasi kerja, pelayanan konsultasi kerja dan kenyamanan pelaksanaan tugas. Dengan diperhatikannya kesejahteraan guru, guru akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. (2006). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Apollo.
- Daryatmi. 2002. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/125/1/Daryatmi.pdf>. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2010.
- E. Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Ratumanan, T. G. (2004). *Belajar dan Pembelajaran*. Semarang. Unesa Universty Press.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.