

THE DIFFERENCE OF WORKING MOTIVATION BETWEEN ACCREDITED AND UNACCREDITED KINDERGARTEN TEACHERS IN KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU

Hersi Puspika Ria¹, Wusono Indarto², Nurlita³
Mahasiswa PG PAUD FKIP RIAU

ABSTRAK

The purpose of this research is to find out if there is significant motivational difference between accredited and unaccredited teachers who work in kindergarten in Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. This is a comparative research writer limited the problem in this research based on accreditation. Writer used likert scale, and collect the data using questionnaire. Population in this research is accredited and unaccredited kindergarten teachers in Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. The total number is 187 teachers. To choose sample, writer used random sampling, means that writer choose the sample randomly, without lookin at the stratum. The total number is 65 teachers. Variables in this research are, X_1 : motivation of accredited teachers and X_2 : motivation of unaccredited teachers. Result shows that there is the difference. It can be seen from t hitung, which is bigger than t tabel ($3.43 > 2.65$). So H_0 is rejected and H_a is accepted. Writer concluded that there is significant motivational difference between accredited and unaccredited kindergarten teachers in Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Keyword : work motivation

Hersi Puspika Ria adalah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP-UR

² Drs. Wusono Indarto, M.Pd adalah Dosen Pembimbing I Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP-UR

³ Nurlita, M.Pd adalah Dosen Pembimbing II Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP - UR

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK YANG TERAKREDITASI DAN BELUM TERAKREDITASI DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU

Hersi Puspika Ria¹, Wusono Indarto², Nurlita³
Mahasiswa PG PAUD FKIP RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak yang Terakreditasi dan belum Terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Jenis penelitian bersifat komparatif. Mengingatnya luasnya cakupan masalah, maka penulis perlu memberikan batasan masalah yang akan diteliti yakni pada Perbedaan motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak yang Terakreditasi dan belum Terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu berupa skala likert dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Taman Kanak-kanak yang Terakreditasi dan belum Terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, dengan jumlah keseluruhannya adalah sebanyak 187 orang guru. Untuk menentukan sampel penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik random sampling, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada, dalam populasi mengambil sampel dari seluruh jumlah populasi yaitu 65 orang guru. Variabel dalam penelitian ini yaitu, X_1 :motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak yang Terakreditasi dan X_2 :motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak belum Terakreditasi. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah bahwa terdapat perbedaan. Hal ini dapat dilihat dari t hitung lebih besar daripada t tabel ($3.43 > 2,65$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak yang Terakreditasi dan belum Terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Kata kunci : Motivasi Kerja

Hersi Puspika Ria adalah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP-UR

² Drs. Wusono Indarto, M.Pd adalah Dosen Pembimbing I Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP-UR

³ Nurlita, M.Pd adalah Dosen Pembimbing II Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini FKIP-UR

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku, sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai persentase penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa sekolah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi organisasi lain. Maka setiap sekolah harus memiliki akreditasi, menurut Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) (2013) akreditasi yang dimaksud adalah kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga mandiri yang berwenang.

Untuk menentukan kelayakan program dan atau satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan non-formal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan dilakukan secara obyektif, adil, transparan, dan komprehensif dengan menggunakan instrumen dan kriteria yang mengacu kepada Standar Nasional Pendidikan. Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, maka setiap satuan atau program pendidikan harus memenuhi atau melampaui standar yang dilakukan melalui kegiatan akreditasi terhadap kelayakan setiap satuan atau program pendidikan.

Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas tersebut tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik.

Menjadi guru adalah pekerjaan yang mulia, sebab dari gurulah segala peradaban di mulai dan mengalami perkembangannya yang sangat mengagumkan hingga detik ini. Guru merupakan salah satu media dalam transformasi ilmu kepada murid atau anak didiknya. Keterampilan guru dalam mengajar akan mempengaruhi tingkat

kemampuan anak didiknya dalam menguasai ilmu tersebut. Sekarang ini kita banyak menjumpai guru-guru yang mengajar bukanlah tamatan dari perguruan tinggi. Dengan adanya pendidikan akan membentuk jati diri anak yang akan menjadi ciri khasnya yang akan diterapkan dalam lingkungan kehidupannya sehari-hari sehingga anak akan dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya.

Taman kanak-kanak adalah salah satu bentuk pendidikan prasekolah yang menyediakan program pendidikan dini bagi anak yang berusia 4 – 6 tahun. Taman Kanak-kanak merupakan pendidikan sekolah yang bertujuan untuk membantu anak didik mengembangkan berbagai potensi baik fisik maupun psikis yang meliputi berbagai aspek yaitu moral dan nilai-nilai agama, sosial emosional, kognitif, bahasa, fisik atau motorik, kemandirian dan seni untuk siap memasuki pendidikan dasar.

Guru mempunyai fungsi yang sangat penting dan sangat menentukan dalam proses pembelajaran, seorang guru yang profesional dituntut agar dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik, efektif dan efisien sehingga siswa sebagai peserta didik mengerti dan memahami apa yang disampaikan guru, guru dituntut pula menguasai strategi pembelajaran agar suasana pembelajaran dikelas lebih bergairah dan menyenangkan.

Di samping penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang turut menentukan kinerja guru TK adalah motivasi kerja. Munculnya motivasi kerja yang baik dari guru akan melahirkan kinerja yang baik pula. Sekolah sebagai suatu organisasi yang di dalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dalam pembelajaran sangatlah penting. Berdasarkan hasil pengamatan penulis sementara di beberapa TK di Kecamatan Marpoyan Damai ditemukan gejala-gejala atau fenomena-fenomena antara lain: Guru TK Terakreditasi: 1) Kurang bersemangat dalam proses pembelajaran terlihat dari guru tidak terlalu memperhatikan anak. 2) Tidak membuat Rencana Kegiatan Harian perhari, 3) Tidak tepat waktu datang ke sekolah. Sedangkan Guru TK belum Terakreditasi: 1) Sangat bersemangat dalam proses pembelajaran terlihat dari guru sangat memperhatikan anak disaat proses mengajar. 2) Membuat Rencana Kegiatan Harian Perhari. 3) Datang kesekolah sesuai jadwal yaitu datang sebelum anak datang kesekolah.

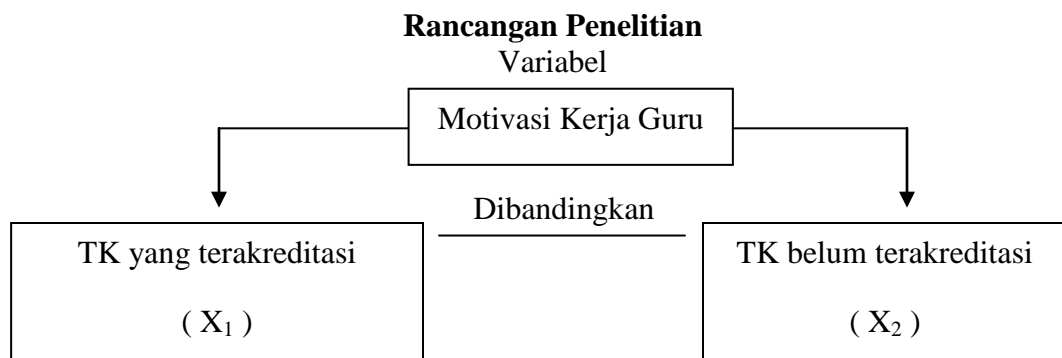
Berdasarkan gejala atau fenomena di atas, penulis tertarik ingin mengetahui secara mendalam mengenai: Perbedaan Motivasi Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Yang Terakreditasi Dan Belum Terakreditasi Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

B. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul penelitian maka jenis yang digunakan adalah jenis penelitian komparatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2007:11) bahwa penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Dengan demikian,

jenis penelitian ini adalah penelitian komparasional, yaitu jenis penelitian yang ingin mengetahui perbedaan dari masing-masing variabel 1 dengan dua sampel (X_1) dan (X_2) dengan cara melihat perbedaannya. Penelitian ini berusaha mengetahui perbedaan motivasi kerja guru taman kanak-kanak yang terakreditasi dan belum terakreditasi. Analisisnya adalah dengan uji “t” yaitu mengetahui ada atau tidak perbedaan motivasi kerja guru Taman Kanak-kanak yang terakreditasi dan belum terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Berdasarkan pola pemikiran tersebut, maka penulis menggambar desain penelitian ini yaitu:



Populasi penelitian ini yaitu guru TK di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 187 orang guru TK yang berasal dari 33 TK. Untuk menentukan sampel penelitian ini maka peneliti menggunakan teknik Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Untuk keperluan tersebut peneliti mempergunakan rumus dari Taro Yamane (Riduwan, 2005:65). Dari hasil perhitungan maka sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 31 Guru TK Terakreditasi dan 34 Guru TK belum Terakreditasi.

Untuk mengetahui perbedaan Motivasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Terakreditasi dan belum Terakreditasi di Kecamatan Marpoyan damai kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik analisis komparatif. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesa sebagai upaya penarikan kesimpulan dalam penelitian komparatif, yaitu dengan teknik uji Tes “t” (Sugiyono, 2013:138), yaitu:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena subjek penelitian ini berjumlah 65 orang guru. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut. Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai variabel yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Tabel 4.6 Test of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|-----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| TK Terakreditasi | .073 | .31 | .200* | .980 | 31 | .799 |
| TK Belum Terakreditasi | .077 | 34 | .200* | .980 | 34 | .762 |

Berdasarkan hasil analisis melalui uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Probabilitas motivasi kerja guru Tk yang terakreditasi sebesar 0,200, sedangkan nilai Probabilitas motivasi kerja guru Tk belum terakreditasi juga sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa kedua kelompok guru tersebut sama-sama memiliki nilai Probabilitas sebesar 0,200. Oleh karena motivasi kerja guru Tk yang terakreditasi nilai $P > 0,05$ ($0,200 > 0,05$) maka data terdistribusi normal. Sedangkan nilai motivasi kerja guru Tk belum terakreditasi dengan Probabilitas sebesar 0,200. Oleh karena $P > 0,05$ ($0,200 > 0,05$) maka data motivasi kerja guru Tk belum terakreditasi juga terdistribusi normal.

Setelah dilakukan uji normalitas maka langkah selanjutnya dilakukan uji homogenitas dan hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Test Homogenitas Motivasi Kerja

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 000 | 1 | 63 | .997 |

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistic sebesar 000 dan nilai probabilitas sebesar 0,997. Karena nilai $P > 0,05$ ($0,997 > 0,05$) maka data adalah homogen.

Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan motivasi kerja guru Tk terakreditasi dan belum terakreditasi. Berdasarkan 31 sampel guru Tk terakreditasi dan 34 guru Tk belum terakreditasi yang dipilih secara random dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru Tk terakreditasi dan belum terakreditasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Nilai Motivasi Kerja Guru Tk Terakreditasi dan Guru Tk belum Terakreditasi

| No | Motivasi Kerja Guru TK | |
|-----------|------------------------|---------------------|
| | Terakreditasi | belum Terakreditasi |
| 1 | 98 | 85 |
| 2 | 99 | 88 |
| 3 | 86 | 80 |
| 4 | 84 | 71 |
| 5 | 70 | 77 |
| 6 | 84 | 94 |
| 7 | 77 | 90 |
| 8 | 90 | 84 |
| 9 | 89 | 88 |
| 10 | 91 | 75 |
| 11 | 89 | 73 |
| 12 | 83 | 84 |
| 13 | 83 | 71 |
| 14 | 92 | 84 |
| 15 | 92 | 80 |
| 16 | 92 | 74 |
| 17 | 87 | 66 |
| 18 | 98 | 90 |
| 19 | 81 | 73 |
| 20 | 82 | 78 |
| 21 | 93 | 70 |
| 22 | 91 | 82 |
| 23 | 88 | 82 |
| 24 | 94 | 78 |
| 25 | 79 | 85 |
| 26 | 87 | 87 |
| 27 | 96 | 88 |
| 28 | 79 | 89 |
| 29 | 80 | 80 |
| 30 | 79 | 91 |
| 31 | 85 | 79 |
| 32 | | 79 |
| 33 | | 82 |
| 34 | | 83 |
| Σ | 2698 | 2760 |
| N | 31 | 34 |
| \bar{x} | 87.0323 | 81.1765 |
| S_1 | 6.88711 | 6.84668 |
| S_1^2 | 47.4322 | 46.8770 |

Berdasarkan tabel di atas, agar dapat menggambarkan bagaimanakah motivasi kerja guru Tk terakreditasi dan bagaimanakah motivasi kerja guru Tk belum terakreditasi, maka dibuatlah suatu distribusi frekuensi terhadap nilai variabel yang diteliti dengan cara menggolongkan subjek menjadi tiga kategori atau kelompok, yaitu kelompok tinggi, sedang, dan rendah. Untuk membuat pengkatagorian yaitu dengan membagi satuan standar deviasi dari distrubusi normal menjadi tiga bagian sebagai berikut.

- Tinggi : $x > \{\text{Mean} + (1,0 \text{ SD})\}$
 Sedang : $\{\text{Mean} - (1,0 \text{ SD}) < x < \{\text{Mean} + (1,0 \text{ SD})\}$
 Rendah : $x < \{\text{Mean} - (1,0 \text{ SD})\}$

Dari rumus di atas dapat dibuat tiga kategori kelompok motivasi kerja guru TK terakreditasi dan belum terakreditasi sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kategori Skor Motivasi Kerja Guru Tk Terakreditasi

| Kategori | Skor | Frekuensi | Persentase |
|----------|---------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X > 93$ | 5 | 16,12 % |
| Sedang | $80 < X < 93$ | 21 | 67,74% |
| Rendah | $X < 80$ | 5 | 16,12% |

Tabel 4.10 Kategori Skor Motivasi Kerja Guru Tk belum Terakreditasi

| Kategori | Skor | Frekuensi | Persentase |
|----------|---------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X > 88$ | 8 | 23,52% |
| Sedang | $74 < X < 88$ | 20 | 58,82% |
| Rendah | $X < 74$ | 6 | 17,64% |

Adapun nilai rata-rata motivasi kerja yang diperoleh dari guru Tk terakreditasi adalah sebesar 87,0323. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru Tk yang terakreditasi berada pada kategori tengah atau sedang. Sedangkan nilai rata-rata motivasi kerja yang diperoleh dari guru Tk belum terakreditasi adalah sebesar 81,1765. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru Tk belum terakreditasi juga berada pada kategori tengah atau sedang.

Dari data di atas dan untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok guru tersebut, maka dilakukan uji “t” dua sampel Karena n^1 dan n^2 tidak sama, tetapi varian homogeny, maka pengujian t-test menggunakan rumus polled varian.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

$$t = \frac{87.0323 - 81.1765}{\sqrt{\frac{(31-1)47.4322 + (34-1)46.8770}{31+34-2} \left(\frac{1}{31} + \frac{1}{34}\right)}} = \frac{5.8558}{5.8558}$$

$$t = \frac{(30)47.4322 + (33)46.8770}{31+32} (0.0322 + 0.0294) = \frac{5.8558}{5.8558}$$

$$t = \frac{1422.96 + 1546.94}{63} (0.0616) = \frac{5.8558}{5.8558}$$

$$t = \frac{2969.9}{63} (0.0616) = \frac{5.8558}{5.8558}$$

$$t = \frac{47.1412 (0.0616)}{5.8558} = \frac{2.903}{5.8558}$$

$$t = \frac{1.7038}{5.8558}$$

$$t = 3.43$$

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu perbedaan motivasi kerja guru Tk terakreditasi dan belum terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai, dapat dirumuskan Hipotesa Alternatif (Ha) dan Hipotesa Nihil (Ho), yaitu:

Ha : Perbedaan motivasi kerja guru Tk terakreditasi dan belum terakreditasi terdapat perbedaan yang signifikan.

Ho : Perbedaan motivasi kerja guru Tk terakreditasi dan belum terakreditasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Selanjutnya t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} dengan dk $n_1 + n_2 - 2 = 31 + 34 - 2 = 63$. Dengan dk 63 dan taraf kesalahan 5% maka $t_{tabel} = 2.00$ dan 1% = 2.65. dalam hal ini berlaku ketentuan bahwa, bila t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} , maka H_o diterima. Ternyata t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} taraf 5% ($3.43 > 2.00$) dan taraf 1% ($3.43 > 2.65$). Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya terdapat perbedaan yang signifikan, antara motivasi kerja guru tk terakreditasi dengan guru tk belum terakreditasi di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan hasil penelitian dengan teknik uji t menunjukkan bahwa H_a (Hipotesis alternatif) diterima dan menolak H_o (Hipotesis nihil). Berikut ini disimpulkan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Motivasi kerja guru Tk terakreditasi dari hasil analisis data menunjukkan kategori tengah atau sedang.
2. Motivasi kerja guru Tk belum terakreditasi dari hasil analisis data menunjukkan kategori tengah atau sedang.
3. Dari perhitungan data yang diperoleh menunjukkan bahwa ada perbedaan antara motivasi kerja guru Tk yang terakreditasi dengan Tk belum terakreditasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini:

1. Bagi Sekolah
Disarankan kepada pihak sekolah agar lebih memperhatikan motivasi kerja guru terhadap sekolah agar citra sekolah menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Guru
Disarankan kepada guru untuk meningkatkan dan mengoptimalkan motivasi kerjanya dengan memperluas wawasan mengenai motivasi kerja.
3. Bagi Peneliti
Disarankan kepada peneliti agar dapat melakukan penelitian diruang lingkup yang lebih luas dan lebih teliti khususnya pada motivasi kerja guru Tk.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Sudrajat. 2008. “Akreditasi Sekolah”, (Online), (<http://wordpress.com/akreditasi-sekolah>. diakses 08 Januari 2014).
- Alice Tjandralila Rahardjo. 2001. *Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR*. Jakarta. <http://www.bpkpenabur.or.id>
- Amirullah, dan Hanafi Rindyah. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anas Sudijono. .2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Denioioi. 2010. “Akreditasi Sekolah”, (Online), (<http://denioioi.blogspot.com/akreditasi-sekolah>. diakses 10 September 2013).
- Ernie Trisnawati Sule dan Saefullah Kurniawan. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Hamzah B. Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Gorotalo: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2006. *Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Marihot. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martin Handoko. 2006. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Oemar Hamalik. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Panji Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tabrani Rusyan dan Sutisna WD. 2008. *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Guru*. Jakarta: Intimedia Ciptanusantara.
- Tabrani Rusyan dan Wasmin. 2008. *Etos Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*. Jakarta: Intimedia Cipta Nusantara.
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Wiji Suarno. 2006. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jogjakarta: AR-Ruzzmedia.
- Wina Janjaya. 2009. *Kurikulum Pembelajaran*. Jakarta: Kencana
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Rosdakarya.