

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU PRODUKTIF TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SMKN 3 YOGYAKARTA

Diajukan kepada Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Prasyarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Teknik



Oleh:

Aharridla Royhan

NIM. 08505241023

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI GURU PRODUKTIF TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMKN 3 YOGYAKARTA"** yang disusun oleh Aharridla Royhan, NIM 08505241023 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, Mei 2013
Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.
NIP. 19500809 197803 1 001

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Juni 2013
Yang menyatakan,

Aharridla Royhan
NIM:08505241023

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU PRODUKTIF TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA

Disusun oleh

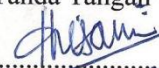
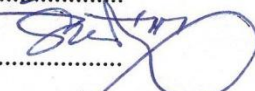

Aharridla Royhan

08505241023

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 29 Mei 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan


Susunan Panitia dan Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd	Ketua / Pembimbing	
2. Drs. H. Sutarto, M.Sc, Ph.D.	Penguji Utama I	
3. Drs. Suparman, M.Pd.	Penguji Utama II	

Yogyakarta, Juni 2013

Dekan Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta




Dr. Moch. Bruri Triyono
NIP. 19560216 198603 1 003

Motto

- *Khoirunnas Anfaahum Linnas.., sudah sebermanfaat apakah aku??*
- *Dalam panggung pertunjukan manusia tetapkan satu tujuan utama.*

PERSEMBAHAN

Dengan ucapan syukur kehadiran Ilahi Robbi, kupersembahkan penyusunan skripsi ini kepada.

1. Abah ibuk tercinta atas segala yang diberikan, doa, dukungan yang trus mengiring langkah-langkahku.
2. Kakakku dan keluarga atas segala dukungannya
3. Teman-teman seperjuangan semua , thanks for everything.,

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU PRODUKTIF TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA

Oleh:
Aharridla Royhan
NIM. 08505241023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta

Metode penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Populasi diambil semua guru produktif di SMK N 3 Yogyakarta yang berjumlah 80 orang, yang kemudian diambil 30 orang untuk uji coba dan sisanya sebanyak 50 orang digunakan sebagai sampel penelitian atau teknik total sampling. Pengumpulan data motivasi kerja guru menggunakan angket skala *Likert*. Sementara variabel prestasi belajar siswa menggunakan teknik dokumentasi rata-rata nilai raport siswa semester gasal tahun pelajaran 2012/2013. Validasi yang digunakan merupakan validasi isi dengan analisis butir rumus *Product Moment* dan uji reabilitas menggunakan *alpha Cronbach*. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F melalui analisis regresi sederhana yang sebelumnya dilakukan uji prasyarat analitis yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru secara keseluruhan adalah baik dengan prosentase kecenderungan 80 %. sedangkan prestasi belajar siswa juga menunjukkan kecenderungan baik dengan prosesntase kecenderungan sebesar 74 %. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta, dibuktikan dengan uji F dengan koefisien determinan 0,325 (32,5%) yang berarti sumbangan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMKN 3 Yogyakarta sebesar 32,5% sedangkan sisanya 67,5% berasal dari variabel lain.

Kata kunci : *Motivasi Kerja Guru, dan Prestasi Belajar.*

**THE INFLUENCE OF PRODUCTIVE TEACHER'S WORK
MOTIVATION TO STUDENT'S ACHIEVEMENT AT SMKN 3
YOGYAKARTA**

by:

Aharridla Royhan

NIM. 08505241023

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of work motivation of productive teachers on student achievement at SMK Negeri 3 Yogyakarta.

This research method is a quantitative approach. The population is taken of all productive teachers in SMK N 3 Yogyakarta, totaling 80 people, 30 people were then taken for testing, and the 50 remaining are used as the study sample its called total sampling technique. Data collection of teachers work motivation using a Likert scale questionnaire. While the variable of student achievement using documentation techniques, that is the average value of odd semester student report cards on the school year 2012/2013. The validation is used a contents validation analysis by using formula Product Moment item analysis and test reliability using Cronbach Alpha. Hypothesis Testing by using the F test by a simple regression analysis, which previously performed the prerequisite test analytical for normality test and linearity test.

The results showed that the tendency of teachers' work motivation is good overall with a percentage of 80% inclination. Student achievement while also showing a good trend with prosesntase inclination of 74%. There is a positive and significant influence teachers work motivation to student achievement in SMK Negeri 3 Yogyakarta, evidenced by F test with determinant coefficient 0.325 (32.5%) which means the motivation of teachers' contributions to student achievement at SMKN 3 Yogyakarta at 32, 5% while the remaining 67.5% came from other variables.

Keywords: Teacher Work Motivation and Learning Achievement.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah swt yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Produktif Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta dengan lancar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan selama ini hingga selesainya penyusunan skripsi ini.
2. Drs. Agus Santoso, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
3. Bapak dan Ibu guru SMK Negeri 3 Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam pengambilan data.
4. Dr. Moch. Bruri Triyono selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih kurang dari sempurna, oleh karena itu penulis akan menerima dengan senang hati saran dan kritik yang sifatnya membangun terhadap penelitian ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagisemua pihak yang memerlukan.

Yogyakarta, April 2013

Yang menyatakan,

Aharridla Royhan
NIM. 08505241023

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR DIAGRAM	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori	10
1. Definisi Motivasi.....	10
2. Teori-Teori Motivasi.....	11
a. Hierarki Kebutuhan Maslow	11
b. Teori Dua Faktor Herzberg	14
c. Teori McClelland	15
d. Teori ERG	17
e. Teri X dan Y	18
3. Cara Memotivasi	21
4. Definisi Guru	22
5. Definisi Motivasi Kerja Guru.....	23
6. Definisi Prestasi Belajar.....	24

	hal
a. Prestasi Belajar Mata Pelajaran Produktif.....	27
B. Penelitian yang relevan	28
C. Kerangka Berfikir	29
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	32
1. Motivasi Kerja Guru.....	32
2. Prestasi Belajar Siswa	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Kuisioner	35
2. Dokumentasi	37
F. Uji Instrumen	39
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	41
G. Teknik Analisis Data	43
1. Uji Prasyarat Analisis	43
2. Pengujian Hipotesis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Data	48
a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	48
b. Deskripsi Indikator Motivasi Kerja Guru	51
c. Deskripsi Variabel Prestasi Belajar	55
2. Uji Prasyarat Analisis	56
a. Uji Normalitas Data.....	56

	hal
b. Uji Linieritas	57
3. Pengujian Hipotesis	58
B. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
C. Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	73

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Hierarki kebutuhan Maslow.....	12
Gambar 2. Proporsi-proporsi dasar teori ERG.....	18
Gambar 3. Integrasi teori motivasi	20
Gambar 4. Paradigma sederhana hubungan penelitian.....	30
Gambar 5. <i>Histogram</i> distribusi frekuensi data motivasi kerja	49
Gambar 6. Pie chart kecenderungan variabel motivasi kerja	51
Gambar 7. Histogram distribusi frekuensi data prestasi belajar	55
Gambar 8. Model hubungan hasil penelitian	66

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Model motivasi kerja dua faktor Herzberg.....	14
Tabel 2. Rincian populasi guru produktif SMKN 3 Yogyakarta	34
Tabel 3. Rincian jumlah sampel guru produktif SMKN 3 Yogyakarta.....	35
Tabel 4. Kisi-kisi instrumen motivasi kerja	36
Tabel 5. Hasil uji validasi instrumen	41
Tabel 6. Koefisien keandalan reabilitas	42
Tabel 7. Hasil uji reliabilitas instrumen	42
Tabel 8. Distribusi frekuensi data variabel x	49
Tabel 9. Kecenderungan motivasi kerja guru	51
Tabel 10. Kecenderungan faktor <i>physiological need</i>	54
Tabel 11. Kecenderungan faktor <i>safety need</i>	54
Tabel 12. Kecenderungan faktor <i>social need</i>	54
Tabel 13. Kecenderungan faktor <i>esteem need</i>	54
Tabel 14. Kecenderungan faktor <i>self actualization need</i>	54
Tabel 15. Distribusi frekuensi data Y	55
Tabel 16. Kecenderungan restasi belajar siswa.....	56
Tabel 17. Hasil uji <i>kolmogorof smirnov</i>	57
Tabel 18. Hasil uji linieritas	58
Tabel 19. <i>Model summary</i>	59
Tabel 20. <i>Anova^a</i>	60
Tabel 21. <i>Coefficients^a</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Kuisisioner Motivasi Kerja Guru	77
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Coba Motivasi Kerja	81
Lampiran 3. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	83
Lampiran 4. Contoh Data Legger Nilai Siswa	86
Lampiran 5. Daftar Guru Produktif SMKN 3 Yogyakarta.....	87
Lampiran 6. Uji Reliabilitas Instrumen	90
Lampiran 7. Uji Linieritas	91
Lampiran 8. Uji Normalitas.....	93
Lampiran 9. Statistik Deskriptif	95
Lampiran 10. Analisis Regresi Sederhana	100
Lampiran 11. Lembar Konsultasi	101
Lampiran 12. Surat-surat	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana pengembangan potensi diri dengan memperoleh pemahaman ataupun pengetahuan sebagai input untuk memanusiakan manusia (menjadikan manusia seutuhnya) dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga mampu mewujudkan pribadi yang cerdas, kreatif, mandiri, berpengendalian diri, dan tentunya memiliki akhlaq dan budi. Adapun menurut Undang-undang Sisdiknas UU RI No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pengertian pendidikan di atas dapat sedikit dikerucutkan bahwa pendidikan memiliki usaha sadar dan terencana. Hal itu menunjukkan pendidikan merupakan proses yang disengaja, terencana, dan difikirkan secara matang. Oleh karena itu di setiap jenjang maupun level manapun proses pendidikan harus disadari dan direncanakan, baik dalam tataran nasional, regional (provinsi), kabupaten (kota), institusional (sekolah), maupun pada tingkat operasional (proses pembelajaran oleh guru).

Tingkatan operasional (proses pembelajaran) yang memposisikan guru sebagai subjek pendidik dan siswa sebagai objek pendidikan, tentunya akan

memunculkan berbagai dinamika selama proses pembelajaran itu berlangsung. Masalah-masalah dalam proses pembelajaran itu sendiri kerap sekali muncul dengan berbagai variasi *problem* nya, sehingga diperlukan berbagai kreatifitas guru selaku pendidik untuk memberi keputusan bagaimana mengelola proses pendidikan tersebut agar sesuai dengan tujuan awal.

Pengertian UU Sisdiknas di atas patut digarisbawahi juga bahwa, pendidikan meliputi kegiatan mewujudkan suasana belajar dan mewujudkan proses pembelajaran. Dalam konteks pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam mewujudkan suasana belajar, ketrampilan guru dalam pengelolaan kelas (*classroom management*) merupakan hal sangat penting untuk mewujudkan suasana belajar yang ideal, dan disini pula akan terlihat peran guru sebagai fasilitator siswa dalam memperoleh ilmu. Dalam mewujudkan proses pembelajaran guru lebih ditekankan sebagai *learning manager* atau pengendali pembelajaran dimana guru berperan sebagai *planner*, *organizer*, dan *evaluator*.

Sejalan dengan dinamika pendidikan yang ada, terutama dalam kegiatan pembelajaran, dan khususnya dalam kegiatan pembelajaran di kelas dimana guru sebagai pengelola kelas tersebut, akan sangat diharapkan adanya keefektifan dan idealisasi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan. Idealisasi dan efektifitas pembelajaran itu tidak akan sama pada masing-masing kegiatan, karena tentunya dipengaruhi oleh perbedaan level pendidikan, tingkat kesulitan pelajaran, kualitas siswa itu sendiri, sarana, waktu, metode, dan lain sebagainya. Guru sebagai pengelola pembelajaran diharapkan supaya mampu

membaca faktor-faktor itu semua sehingga tujuan pembelajaran yang diharap dan direncanakan dapat tercapai dengan maksimal.

Sebagai seorang guru diwajibkan untuk mampu mengembangkan profesionalismenya dalam menjalankan amanah sebagai pendidik yang benar-benar mengerti kondisi yang dihadapinya, oleh karena itu guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, dikarenakan tantangan-tantangan yang dihadapi sebagai seorang pendidik tidaklah sedikit. Tanggung jawab yang diemban dalam jabatan guru sebagai seorang pendidik, menuntut guru untuk terus mampu memberikan segala yang positif dari mulai pikiran, tenaga, metode, dan inovasi-inovasinya untuk kebaikan peserta didik yang dibinanya.

Tantangan-tantangan dalam profesi guru terutama pada guru di SMK dapat dikatakan lebih kompleks dibandingkan dengan guru pada jenjang SMA biasa. Kompleksitas tersebut meliputi berbagai tuntutan agar penanaman skill dan keilmuan sehingga dapat diterima siswa secara matang dan untuk mengolah siswa agar mampu berproses dengan baik sehingga memiliki *skill of life* untuk kedepannya. Guru SMK menghadapi berbagai tantangan untuk mampu menyesuaikan perkembangan industri sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. Perkembangan kurikulum dan teknologi yang semakin pesat menuntut guru agar juga dapat bergerak cepat menyesuaikan.

Tantangan guru di SMK terutama pada mata pelajaran produktif tidaklah lepas dari kewajiban guru dalam menanamkan skill untuk bekal kehidupan anak didiknya, sehingga beban untuk mampu mengantarkan anak didiknya pada tujuan ilmu yang digelutinya haruslah terarah sesuai dengan konsep ataupun

tujuan awal pelajaran itu diajarkan. Guru SMK dituntut lebih mampu berkembang dengan cepat sesuai dengan kebutuhan industri itu sendiri, dikarenakan siswa-siswa SMK memang kebanyakan disiapkan untuk siap masuk dalam dunia kerja, lalu dapat diibayangkan apa jadinya jika guru sendiri tidak *up to date* dengan keilmuannya, pastinya hanya akan mencetak generasi-generasi yang macet dan tidak berfikir maju. Penanaman pola pikir kepada siswa untuk selalu siap dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada tentunya dengan lingkup tujuan pendidikan itu sendiri, sangatlah *urgent* untuk ditanamkan pada jiwa-jiwa siswa SMK agar mampu bergelut dalam dunianya kelak, dan penguatan karakter inilah guru yang memiliki perannya didalam proses pembelajaran.

Etos, semangat, motivasi, tindakan, perilaku yang positif tentunya berimplikasi positif juga dengan sesuatu yang akan dihasilkan. Sikap yang positif dalam menjalankan tugas mutlak diperlukan oleh guru-guru terutama di SMK dalam menghadapi tanggung jawab profesinya, karena itu diperlukan motivasi-motivasi untuk mendorong dirinya bekerja dengan baik dan tetap bertahan dalam sikap yang positif. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Disimpulkan bahwa motivasi kerja pada guru merupakan proses yang memberikan dorongan guru untuk melakukan kinerjanya dari mulai merencanakan kegiatan pembelajaran hingga mengevaluasi pendidikan dengan semangat ketekunan untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

Studi awal selama observasi dalam proses KKN PPL menunjukkan bahwa beberapa permasalahan motivasi kerja guru masihlah kurang diantaranya jika

dilihat dari faktor kinerja guru antara lain, (1) melihat dari proses administrasi pendidikan dimulai dari proses menyiapkan dan merencanakan kegiatan pembelajaran, terlihat bahwa sebagian besar guru dapat dikatakan telah melaksanakan pekerjaan itu, tetapi disini juga masih perlu digarisbawahi guru dalam melaksanakan tugasnya itu. Perkembangan kurikulum yang selalu menuntut guru untuk mengembangkan pula rencana pembelajarannya, penulis mengamati bahwa masih banyak guru yang terpaku pada tradisi dan jarang mau menganalisis keadaan para siswanya sehingga metode dan cara yang akan digunakan kurang cocok untuk menyampaikan materi yang diajarkan, tetapi ada pula guru disini yang selalu setia mendampingi dan membimbing murid untuk terus berkembang. (2) beberapa guru terpaku pada tradisi yang monoton dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga terkadang menimbulkan kejenuhan-kejenuhan dalam proses pembelajaran itu sendiri. Banyak guru yang hanya terpaku dalam bagaimana materi tersebut tersampaikan bukan berapa persen materi tersebut dapat diterima siswa, sehingga kurangnya inovasi dari guru mau tidak mau dapat berpengaruh pada hasil belajar siswa.

Faktor yang memberikan motivasi guru untuk *all out* (memberikan yang terbaik) pada jabatan profesinya sangatlah dipengaruhi oleh beberapa hal, mulai dari status guru itu sendiri, siswa, lingkungan, usia, dan faktor-faktor lain yang mungkin dapat memicu dan menghambat kinerja guru itu sendiri. Permasalahan sosial individual guru di sekolah juga berpengaruh pada motivasi guru, sempat peneliti mendengar isu ketidak harmonisan dari beberapa guru, entah benar atau

tidak hal tersebut mau tidak mau akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga mengurangi kinerja guru.

Program sertifikasi guru yang merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk mengembangkan kompetensi dan profesionalisme guru dirasa belum sejalan dengan motivasi kerja guru, dikarenakan kebanyakan guru hanya terfokus bagaimana bisa memenuhi syarat-syarat yang diharuskan, tetapi kurang menyesuaikan dengan kondisi yang dihadapinya, meskipun pada kenyataannya tidak dipungkiri bahwa program sertifikasi ini merupakan salah satu faktor motivasi dari luar yaitu faktor kesejahteraan guru, sehingga diharapkan guru mau dan mampu lebih mengembangkan diri lagi.

Idealnya motivasi kerja pada diri guru SMK haruslah tinggi dan tak kenal menyerah untuk selalu menganalisis kegiatan pembelajaran yang dilakukannya sehingga mampu tercipta proses pembelajaran yang ideal. Disisi lain motivasi untuk selalu mengembangkan diri dengan tujuan meningkatkan kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh guru mutlak diperlukan agar mampu bersaing dan mengikuti perkembangan. Bersedia mencari, menganalisis, berfikir lebih, dan bekerja keras merupakan kunci untuk menjadi guru yang ideal, meskipun tantangan untuk menjadi demikian tidaklah mudah. Itu semua demi terwujudnya proses pendidikan yang baik sehingga mampu menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas pula.

Siswa yang dikatakan sebagai *output* ataupun produk dari sebuah lembaga pendidikan, baik buruknya akan ditunjukkan pada prestasi belajarnya, sehingga proses penginputan dari lembaga pendidikan itu sendiri (guru, lingkungan sekolah

dan lain-lain) akan sangat berpengaruh pada proses keberhasilan siswa itu sendiri sebagai outputnya. Permasalahan prestasi belajar yang didapat siswa memang bervariasi dari siswa yang hanya mampu mendapat nilai dibawah standar ketuntasan dan harus melakukan remidi untuk dapat memenuhi syarat kelulusan, tetapi tidak dipungkiri juga terdapat beberapa siswa yang memang berprestasi dengan baik. Dari paparan yang telah dipaparkan itu penulis ingin melakukan kajian tentang bagaimanakah pengaruh motivasi kerja yang dimiliki guru matapelajaran produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diidentifikasi lima masalah, yaitu:

1. Motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya masih rendah hal ini dapat dilihat dari kondisi beberapa guru yang selalu monoton dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Motivasi kerja guru belum menunjang prestasi belajar siswa dikarenakan dilihat dari permasalahan yang ditemukan masih kurangnya guru mengembangkan diri dalam pendekatan proses pembelajaran agar proses pembelajaran menjadi semakin ideal.
3. Iklim sekolah belum menunjang motivasi kerja guru, hal ini dapat dilihat dari stagnansi-stagnansi dari beberapa tahun ke belakang di sekolah yang terlihat belum begitu signifikan pengembangan yang mampu menunjang budaya belajar yang lebih ideal.

4. Sertifikasi guru belum menunjang motivasi kerja guru hal ini dikarenakan ketepatan bagaimana guru merefleksi dirinya apabila memperoleh sertifikasi bukan hanya meuntut untuk mendapat tunjangan yang lebih.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang muncul, pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakan tingkat motivasi kerja guru produktif di SMKN 3 Yogyakarta?
2. Bagaimanakan prestasi belajar siswa di SMKN 3 Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana prestasi belajar siswa mata pelajaran produktif di SMKN 3 Yogyakarta.
2. Bagaimana motivasi kerja guru produktif di SMKN 3 Yogyakarta.
3. Adakah sumbangan yang signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Sekolah

- a. Memberikan gambaran kepada para guru agar terus memiliki motivasi dalam mengemban tugas sebagai pendidik.
- b. Memberi gambaran kepada guru tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi anak didik.

2. Bagi Peneliti

- a. Memberikan informasi lebih tentang motivasi kerja guru SMK dan pengaruhnya terhadap prestasi siswa.
- b. Memberikan pengalaman dan tantangan untuk melakukan penelitian yang lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori dan Konsep

1. Definisi Motivasi

Motivasi ditinjau dari aspek taksonomi berasal dari kata *movere* yang berarti bergerak. Menurut Winardi (2001: 1), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” *to move*. Dengan demikian secara etimologi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi diartikan dengan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Wahjosumidjo (2007: 175) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, keputusan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri (*instrinsik*) atau faktor di luar diri seseorang (*extrinsik*). Jadi disini dalam melakukan perbuatan tertentu disebabkan oleh keinginan yang kuat dari seseorang dengan pengambilan keputusan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam maupun dari luar diri seseorang itu sendiri, sehingga terjadilah keputusan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Sardiman (1996: 75) juga mengungkapkan:

“Motivasi dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka berusaha untuk meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka tersebut. Jadi motivasi itu dapat dirangkai oleh faktor dari luar tetapi motivasi adalah tumbuh di dalam diri seseorang.”

Motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu sebagian besar faktornya adalah untuk terpenuhinya kebutuhan individu

seseorang tersebut. Bittel (2006: 293) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individual untuk bertahan hidup, keamanan, perkawanan, dan kehormatan, pencapaian kekuasaan, pertumbuhan rasa harga diri.

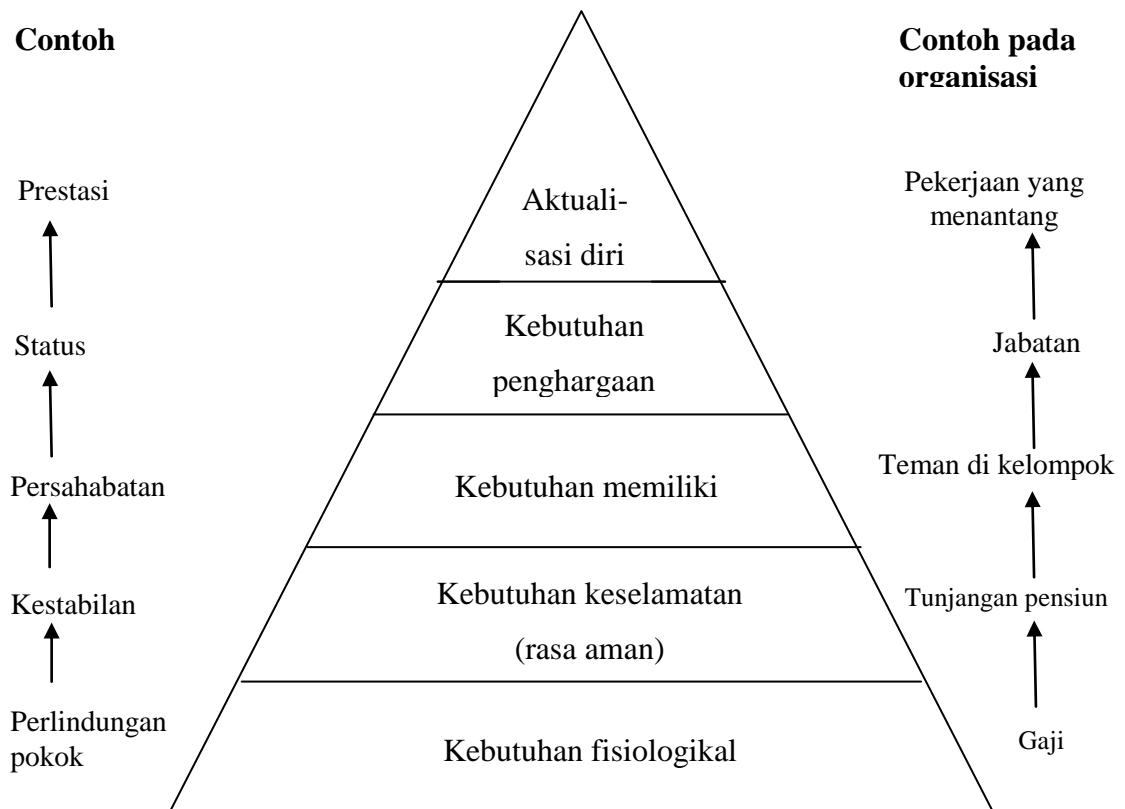
Robbins (2006: 198) berpendapat bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai kemauan dalam mencapai tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan (organisasi) atau target-target tertentu sehingga dalam motivasi terdapat tiga unsur yakni kebutuhan, upaya, dan tujuan organisasi.

Merujuk dari beberapa beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang baik berupa dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin demi mencapai tujuan-tujuan pribadi atau tujuan organisasi.

2. Teori-Teori Motivasi

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori hierarki kebutuhan Maslow memaparkan lima tingkatan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Adapun urutannya seperti tampak pada gambar berikut.



Gambar 1. Hierarki kebutuhan (Maslow, 1943) dalam (Husaini Usman, 2013: 255)

1) Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan yang paling dasar atau rendah dari manusia. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar manusia dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, dan hubungan seks.

2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs*)

Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman merupakan tingkatan kedua dari kebutuhan yang diinginkan manusia setelah terpenuhinya kebutuhan fisiologikal. Contoh kebutuhan ini antara lain keamanan harta, mendapat keadilan, menabung, mendapat tunjangan pensiun, dan asuransi.

3) Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs*)

Kebutuhan yang akan muncul setelah terpenuhinya kebutuhan rasa aman terpenuhi yaitu kebutuhan untuk hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini adalah berkeluarga, bersahabat, bergaul, berorganisasi.

4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan penghargaan dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dari apa yang telah dilakukan atau dikaryakan oleh seseorang dengan kata lain ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini adalah ingin mendapatkan ucapan terima kasih, dihormati, dihargai, mendapat hadiah, menjadi pejabat.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan kelima yang muncul setelah keempat kebutuhan di atas terpenuhi adalah kebutuhan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain, memiliki sesuatu bukan hanya fungsi tetapi juga gengsi, optimalisasi potensi diri secara kreatif dan inovatif, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel).

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini memiliki kelebihan yaitu teori ini sangat berguna untuk menjelaskan mekanisme motivasi seseorang di dalam suatu organisasi. Sedangkan kelemahan dalam teori ini diantaranya (1) sukar membuktikan bahwa kebutuhan manusia itu mengikuti suatu hierarki, (2) terdapat

kekuatan kebutuhanyang berbeda-beda pada setiap individu terutama pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, (3) timbulnya kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi bukan semata-mata disebabkan telah terpenuhinya kebutuhan yang lebih rendah melainkan karena meningkatnya karier atau posisi seseorang, 4) kebutuhan-kebutuhan itu luwes sifatnya sehingga sulit menetapkan suatu ukuran yang memuaskan segala pihak.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori Herzberg (1966) mengemukakan bahwa hubungan seseorang individu dengan kerja merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu terhadap kerja sangat menentukan berhasil atau gagalnya individu tersebut. Faktor-faktor yang menghantar ke kepuasan kerja (faktor intrinsik) atau motivator terpisah dan berbeda dengan faktor-faktor yang menghantar ke ketidakpuasan kerja (faktor ekstrinsik) atau *hygiene*. Tidak adanya faktor ketidakpuasan kerja bukan berarti akan tercapai kepuasan kerja dan termotivasi.

Tabel 1. Model Motivasi kerja Dua Faktor Herzberg

FAKTOR HIGIENE	MOTIVATOR
1. Gaji	1. Kemajuan
2. Kondisi kerja	2. Perkembangan
3. Kebijakan perusahaan	3. Tanggung jawab
4. Penyeliaan	4. Prestasi
5. Kelompok kerja	5. Pengharapan
	6. Pekerjaan itu Sendiri

Sumber: (Udai Pareek, 1984: 112)

Kelemahan dari teori ini adalah dalam metodologinya mengharuskan seseorang untuk melihat dirinya sendiri pada masa lampau. Sehingga faktor-faktor dibawah sadar tidak diidentifikasi dalam teori Herzberg ini. Teori ini juga kurang

memerhatikan pengujian terhadap implikasi motivasi dan penampilan dari teorinya.

c. Teori McClelland

David McClelland (Robbins, 2001: 173) dalam teorinya McClelland's *Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi McClelland, mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi.

1) Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat *n Ach*

Pengertian dari kebutuhan ini merupakan dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Satu ciri penting dari *n Ach* yaitu kebutuhan itu dapat dipelajari. *N Ach* yang semulanya rendah setelah mendapatkan pelatihan atau pengalaman nilainya akan meningkat.

Hasibuan (2003: 163) mengemukakan “kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang”. Oleh karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat *n Aff*

Pengertian dari kebutuhan akan afiliasi adalah dorongan untuk berhubungan sebanyak-banyaknya dengan orang lain atau bersahabat dengan orang lain. Kebutuhan ini ditujukan akan adanya kesediaan, keinginan bersahabat, selalu bekerja sama, senang bergaul/memiliki jiwa empati dan dapat bekerja sama secara efektif dalam melakukan kerjanya.

Hasibuan (2003:164) menjelaskan bahwa kebutuhan akan afiliasi menjadi daya pendorong yang akan termotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan ini akan merangsang gairah bekerja seseorang dikarenakan adanya perasaan diterima, dihormati, perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat *n Pow*

Kebutuhan ini dapat diartikan sebagai dorongan untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga pihak lain berperilaku sesuai kehendaknya. Hasibuan (2003: 165) mengemukakan “kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan”. Karena itu kebutuhan kekuasaan memotivasi gairah seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Teori McClelland mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki *need of achievement* yang tinggi selalu mempunyai pola pikir tertentu ketika ia merencanakan untuk melaksanakan sesuatu, yaitu selalu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilaksanakan itu cukup menantang atau tidak. Sehingga akan dihitung berapa peluang, kekuatan dan mungkin

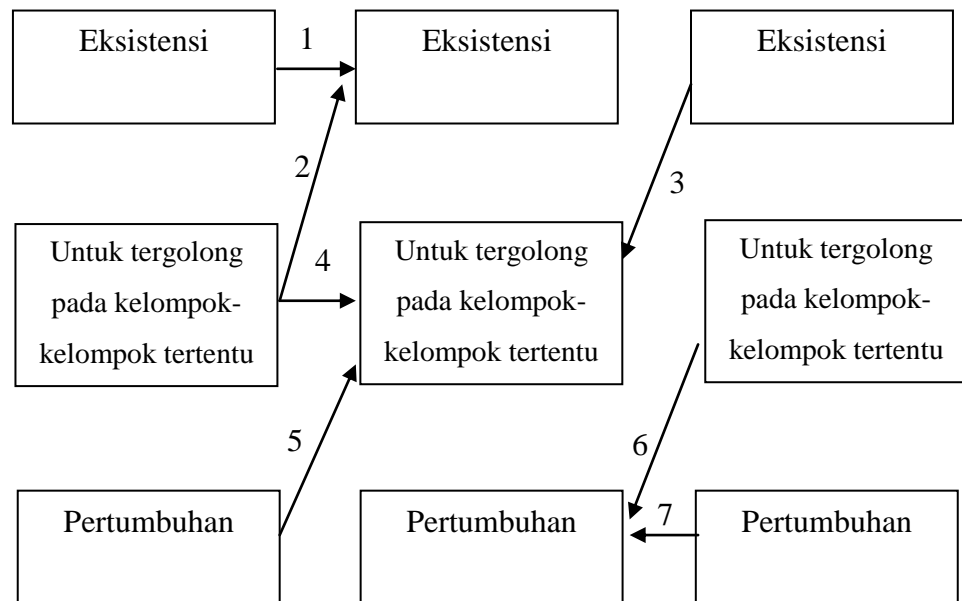
anacamannya sehingga timbul strategi dalam mencapai tujuan dari pekerjaan itu secara maksimal.

d. Teori ERG Alderfer

Clayton Alderfer (1960) mengembangkan teori ERG yang merupakan singkatan dari *Existence, Relatedness, Growth*, teori ini berbeda dengan teori kebutuhan Maslow.

Terdapat tiga kebutuhan yang diurutkan dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Adapun urutannya adalah sebagai berikut. (1) kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs=E*) mencakup kebutuhan fisiologikal dan maerial, (2) kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (*Relatedness needs =R*) mencakup kebutuhan untuk meiliki hubungn dengan pihak-pihak penting lainnya, (3) kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs =G*), mencakup kebutuhan untuk tumbuh sebagai manusia, dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan untuk mencapai potensi secara maksimal.

Teori ini tidak mengansumsi kebutuhan-kebutuhan berkaitan satu sama lain dalam sebuah hierarki prepoten anak tangga (Winardi, 2004: 78). Sehingga tidak seperti halnya dorongan primer pada teori Maslow melainkan teori ERG memiliki dorongan ke atas maupun ke bawah.



Gambar 2. Proporsi–proporsi yang merupakan dasar teori ERG (Winardi, 2004: 80)

Sisi positif dari teori ini adalah riset yang dilakukan dapat menunjang premis Alderfe, bahwa terdapat tiga macam kategori kebutuhan. Akan tetapi, kelemahannya hasil riset tidak dengan jelas menunjang hubungan-hubungan yang ditunjukkan pada tujuh macam proporsi-proporsi Alderfer, dan juga validitas teori Erg tergantung tipe organisasi dimana seseorang berada.

e. Teori X dan Y dari McGregor

Teori ini dikembangkan McGregor (1960) atas dasar karakteristik manusia yang merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam teori ini dikemukakan bahwa terdapat dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif).

1) Teori X,

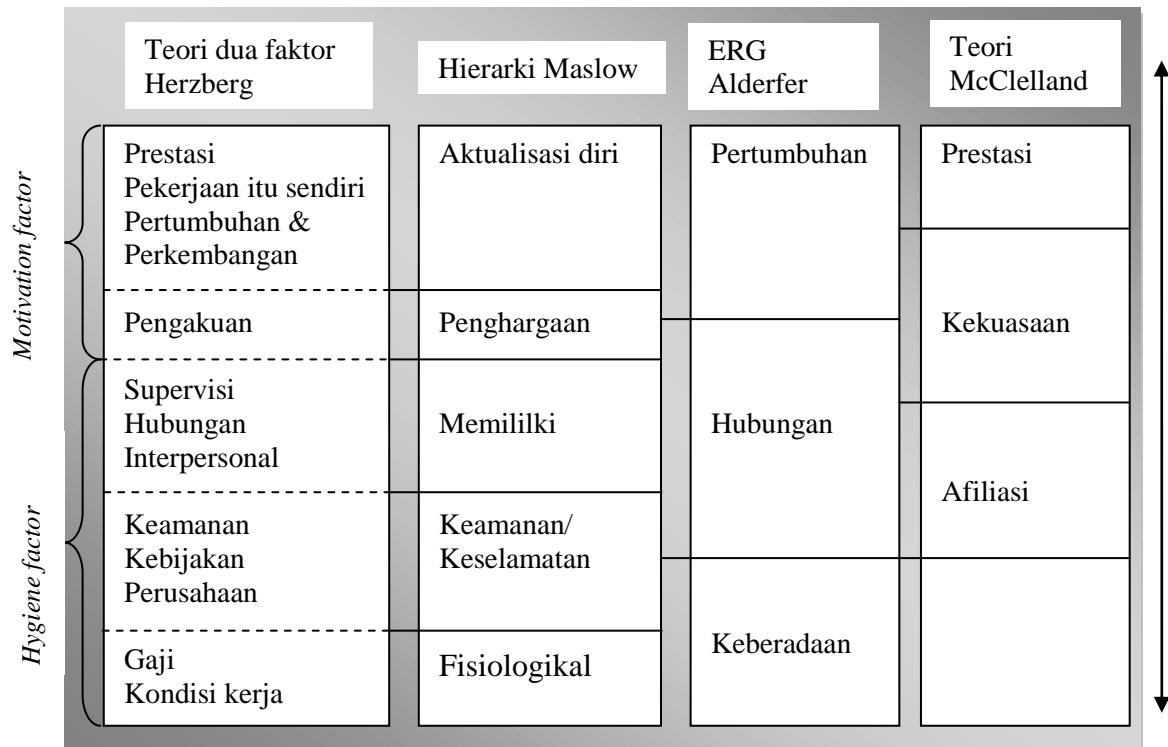
Teori ini menyatakan bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk pemalas yang tidak suka bekerja serta senang menghindar dari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pekerja memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan perusahaan namun menginginkan balas jasa serta jaminan hidup yang tinggi. Dalam bekerja para pekerja harus terus diawasi, diancam serta diarahkan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2) Teori Y,

Teori ini memiliki anggapan bahwa kerja adalah kodrat manusia seperti halnya kegiatan sehari-hari lainnya. Pekerja tidak perlu terlalu diawasi dan diancam secara ketat karena mereka memiliki pengendalian serta pengerahan diri untuk bekerja sesuai tujuan perusahaan. Pekerja memiliki kemampuan kreativitas, imajinasi, kepandaian serta memahami tanggung jawab dan prestasi atas pencapaian tujuan kerja. Pekerja juga tidak harus mengerahkan segala potensi diri yang dimiliki dalam bekerja.

Dari sekian teori motivasi yang disebutkan berikut merupakan Integrasi antar teori motivasi Maslow, Alderfer, Herzberg, dan McClelland.

kompleks



Gambar 3. Integrasi teori motivasi (griffin & Moorhead, 1986) dalam (Husaini Usman, 2013: 269)

dasar

Berdasarkan paparan dari berbagai teori motivasi yang telah disebutkan di atas, peneliti memilih teori Maslow sebagai acuan dengan alasan di dalam teori Maslow kebutuhan-kebutuhan yang banyak mempengaruhi dalam motivasi seseorang lebih teridentifikasi secara jelas dan akan lebih mudah diterapkan pada riset-riset yang ada, teori ini juga lebih mudah dalam menjelaskan mekanisme motivasi seseorang dalam suatu organisasi, mekanisme terjadinya proses motivasi dalam diri seseorang dapat lebih jelas diidentifikasi dalam sebuah hasil riset, meskipun dalam kenyataannya hierarki atau tingkatan dalam teori Maslow masih banyak perbedaan pendapat tentang hal itu.

3. Cara Memotivasi

Memotivasi dimaksudkan untuk meningkatkan dorongan dari dalam diri seseorang sehingga dapat bekerja dengan baik terdapat beberapa metode untuk meningkatkan motivasi seseorang. Menurut Hasibuan (2005: 100) teknik-teknik memotivasi adalah:

- 1) Metode Langsung (direct Motivation), adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebgainya.
- 2) Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Motivasi langsung maupun tidak langsung di atas berujuan sama yaitu untuk mengarahkan kemauan kerja menjadi lebih bergairah sehingga produktivitas kerja meningkat. Dalam hal ini sebagai objek yang termotivasi yaitu guru, adapunteknik-teknik motivasi yang diterapkan kepada guru baik langsung maupun tidak langsung akan sangat berpengaruh pada kinerja guru itu dalam mencapai profesionalitasnya.

Selain itu terdapat prinsip MOTIVATE (Verma, 1996) yang biasa dilakuakn terhadap bawahan yaitu:

M = *Manifest* artinya membangkitkan rasa percaya diri ketika mendelegasikan tugas.

O = *Open* artinya terbuka dalam menjelaskan pekerjaan

T = *Tolerance* artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan.

I = *Involve* artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen)

V = *Value* artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja

A = *Align* artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan dengan sasaran individu

T = *Trust* artinya kejujuran setiap anggota

E = *Empower* artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya.

4. Definisi Guru

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. (Sudarwan Danim, 2010: 17). Kata guru (bahasa indonesia) merupakan padanan dari kata *teacher* (bahasa inggris), yang di dalam kamus *Webster* bermakna sebagai “*the person who teach, especially in school*”. Peraturan pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang guru dan dosen salah satu isinya yaitu sebutan guru yang mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling; (2) guru dengan tambahan tugas sebagai kepala sekolah; dan (3) guru dalam jabatan pengawas.

Seorang guru disyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik untuk menjadi seorang yang professional secara legal formal. Kaitannya dengan kriteria profesinal guru, guru harus secara terus menerus mengasah ataupun menjalani proses profesionalisasi dengan pengembangan dan peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh guru itu sendiri.

Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan. (Sudarwan Danim, 2010: 19). Kedua hal tersebut merupakan refleksi dari kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi guru yang profesional.

5. Definisi Motivasi Kerja Guru

Kesimpulan yang didapat dari berbagai definisi sebelumnya yaitu, bahwa pada hakikatnya motivasi kerja guru merupakan faktor-faktor yang mendorong guru dalam melakukan pekerjaannya sebagai seorang pendidik profesional. Dorongan untuk senantiasa bekerja dengan keras untuk mengembangkan diri dalam upaya untuk menjadi guru yang ideal (profesional) demi tercapainya tujuan pendidikan.

Dunia kerja menempatkan peranan motivasi pada level sangat penting, seseorang dalam hal ini guru akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Seorang pekerja (guru) merupakan bagian dari komponen yang berperan penting dalam suatu organisasi kerjanya (lembaga pendidikan). Guru yang terus berupaya dengan semangat untuk bekerja memenuhi tuntutan profesinya secara bertanggungjawab, berdisiplin dan berorientasi prestasi dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pertama, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang bertanggungjawab terhadap tugasnya. Tanggung jawab besar menandakan tingginya motivasi kerja. Guru yang bertanggungjawab adalah yang melaksanakan kewajiban dengan penuh dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih.

Kedua, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berdisiplin menjalankan tugas. Disiplin guru cermin dari motivasi guru itu bekerja. Guru yang mengutamakan tugas, tepat waktu, mengakui kesalahan, dan tidak perlu diawasi merupakan guru yang berdisiplin tinggi.

Ketiga, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah yang berorientasi pada prestasi. Guru yang berorientasi prestasi tinggi memiliki motivasi tinggi pula dan memiliki karakter sebagai berikut: ingin terus meningkatkan diri, senang tugas mengajar, berusaha lebih maju, memperkuat harga diri, proaktif dalam menjalankan tugas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari guru antara lain:

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri guru itu sendiri. Indikatornya yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju (lebih profesional), dan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.
- b. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor dari luar diri guru yang akan mempengaruhi semangatnya (dorongan) dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan, pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan, penghargaan, kepercayaan dalam melakukan pekerjaan, kepemimpinan, dan kebijakan administrasi.

6. Definisi Prestasi Belajar

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan prestasi merupakan hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya). Jika diartikan secara langsung maka prestasi belajar merupakan hasil yang telah dicapai atau diperoleh

sebagai hasil dari manifestasi kegiatan belajar. Jika kegiatan belajar merupakan proses yang dijalani maka prestasi belajar merupakan hasil dari proses belajar tersebut.

Pengertian prestasi belajar tidak lepas dari pengertian belajar itu sendiri, adapun pengertian belajar dari beberapa ahli dalam Sardiman A.M (2005: 20) sebagai berikut:

a. Cronbach memberikan definisi: *“Learning is shown by a change in behavior as a result of experience”* Belajar adalah memperlihatkan perubahan dalam perilaku sebagai hasil dari pengalaman.

b. Harold Spears memberikan batasan: *“Learning is to observe, to read, to initiate, to try something themselves, to listen, to follow direction”*.

Belajar adalah mengamati, membaca, berinisiasi, mencoba sesuatu sendiri, mendengarkan, mengikuti petunjuk/arahan.

c. Geoch, berkata, *“Learning is a change in performance as a result of practice”*.

Belajar adalah perubahan dalam penampilan sebagai hasil praktek.

Kesimpulan dari pendapat beberapa ahli di atas, dalam definisi belajar senantiasa terjadi perubahan tingkah laku melalui serangkaian proses kegiatan seperti membaca, mengamati, mendengar, mencoba, dan lain sebagainya. Belajar sebenarnya merupakan rangsangan-rangsangan individu dari luar untuk membentuk perubahan diri menjadi lebih baik .

Bloom dalam Suharsimi Arikunto (1990: 110), “hasil belajar dibedakan menjadi tiga aspek yaitu *kognitif, afektif, dan psikomotorik*.” Winkel (1996: 162) mengatakan, “Prestasi Belajar adalah suatu bukti keberhasilan belajar atau

kemampuan seseorang dalam melakukan kegiatan belajarnya sesuai dengan bobot yang dicapainya.” Sedangkan S. Nasution (1996: 17) mengungkapkan:

Prestasi belajar adalah kesempurnaan yang dicapai seseorang dalam berfikir, merasa, dan berbuat. Prestasi belajar dikatakan sempurna apabila memenuhi tiga aspek yakni: kognitif, afektif, dan psikomotorik, sebaliknya dikatakan prestasi kurang memuaskan jika seseorang belum memenuhi target tersebut.

Yaya Sunarya (1999: 80) juga berpendapat bahwa prestasi belajar merupakan kecakapan nyata dari seseorang yang dapat dilihat dari tingkat penguasaannya terhadap berbagai materi pelajaran di sekolah. Prestasi belajar ini merupakan hasil belajar yang berwujud pengetahuan, sikap-sikap dan keterampilan. Di sekolah wujud prestasi belajar dinyatakan dalam bentuk angka di raport.

Pengertian prestasi belajar dalam konteks sekolah jika merujuk dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa prestasi belajar merupakan tingkat kemanusiaan yang dimiliki siswa dalam menerima menolak dan menerima informasi-informasi sesuai dengan tingkat keberhasilan sesuatu dalam mempelajari materi pelajaran yang dinyatakan dalam bentuk nilai atau raport hasil belajar setelah diadakannya penilaian hasil belajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Internal: merupakan faktor dari dalam diri siswa seperti, kecerdasan/intelegensi, bakat, minat, motivasi, dan kematangan.
- b. Faktor Eksternal: merupakan faktor dari luar diri siswa seperti, keadaan keluarga, keadaan sekolah, dan lingkungan masyarakat.

a.Prestasi Belajar Mata Pelajaran Produktif

Mata pelajaran produktif merupakan mata pelajaran keahlian sesuai dengan bidang keahlian pada masing-masing jurusan di SMK yang berbeda dengan mata pelajaran normatif adaptif. Prestasi mata pelajaran produktif SMK merupakan hasil belajar siswa yang tercermin dalam nilai raport siswa yang merupakan rangkaian hasil belajar siswa mata pelajaran produktif SMK sesuai dengan bidang keahlian yang digeluti pada semester tertentu.

SMKN 3 Yogyakarta memiliki 6 jurusan keahlian diantaranya, (1) Teknik Bangunan, (2) Teknik Elektronika, (3) Teknik Informatika, (4) Teknik Listrik, (5) Teknik Mesin, dan (6) Teknik Otomotif. Pada masing masing jurusan tersebut memiliki mata pelajaran produktif yang berbeda-beda sesuai dengan keahlian yang diperlukan masing-masing.

Nilai siswa dalam raport yang merupakan hasil belajar produktif ditentukan oleh beberapa hal, antara lain kognitif yaitu pengetahuan siswa tentang bidang keahlian yang digeluti, afektif yaitu sikap siswa dalam menjalankan keahlian tersebut dalam hal ini guru yang menilai sikap, dan terakhir psikomotorik yaitu ketrampilan siswa dalam penguasaan bidang keahlian yang ditentukan seperti contoh keahlian dalam gambar teknik, praktik perakitan dan lain sebagainya. Nilai –nilai tersebut terangkum dalam hasil raport siswa setelah dilaksanakannya ujian semester yang menentukan lulus atau tidaknya siswa dalam mata pelajaran produktif tertentu.

B. Penelitian yang Relevan

Akmal (2010) dalam tesisnya yang berjudul *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo*, menyebutkan bahwa terdapat besaran hubungan langsung antara motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa dengan nilai signifikansi sebesar 0,017, sedangkan besaran hubungan tidak langsung antara motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa adalah sebesar 0,580. Dan disebutkan bahwa besar nilai R Square kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa adalah sebesar 0,633 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan prestasi belajar siswa sebesar 63,3% sedangkan 36,7% sisanya dipengaruhi atau berhubungan dengan variabel lain di luar ketiga variabel tersebut.

Zainur (2009) dalam skripsi, yang berjudul *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang”* menyebutkan bahwa dan motivasi kerja guru dengan kategori sangat tinggi sebanyak 17 orang (52%), tinggi sebanyak 16 orang (48%), cukup sebanyak 0 orang (0%), rendah sebanyak 0 orang (0%), sangat rendah sebanyak 0 orang (0%). Prestasi belajar siswa dengan kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (12%), tinggi sebanyak 29 orang (88%), cukup sebanyak 0 orang (0%), rendah sebanyak 0 orang (0%), sangat rendah sebanyak 0 orang (0%). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa tingkat pendidikan dan motivasi kerja guru berpengaruh

baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang.

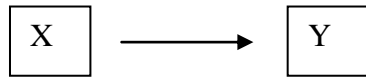
C. Kerangka Berpikir

Pengaruh motivasi kerja guru (X) terhadap prestasi belajar siswa (Y)

Siswa sebagai objek kinerja guru tidak akan lepas dari bagaimana peran guru dalam mengolahnya. Prestasi belajar yang didefinisikan sebagai hasil dari proses siswa dalam menjalani kegiatan belajar sehingga terjadi perubahan dalam diri siswa, baik ataupun buruknya itu akan dipengaruhi oleh beberapa hal, yang salah satunya merupakan faktor dari pengelola siswa itu sendiri (guru). Guru dalam dapat diukur bagaimana kesungguhannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan motivasi kerja yang dimiliki.

Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai dorongan yang menyebabkan guru untuk melakukan kinerja dengan semaksimal mungkin, dorongan itu timbul seiring sejalan dengan bagaimana guru merasa puas dengan apa yang diperolehnya. Jika di dalam teori kebutuhan Maslow dikemukakan terdapat lima macam tingkatan kebutuhan, maka guru disini akan bekerja sedemikian hingga bagaimana mencapai tingkatan-tingkatan kebutuhan pada teori tersebut. Hasil dari upaya guru dalam menjalankan proses pemenuhan kebutuhannya itu, dapat dikatakan sebagai kinerja guru, yang pada hasil akhirnya nanti akan menghasilkan *output-output* dalam koridor tujuan pekerjaan itu sendiri (guru). Hasil dari mengajar guru adalah prestasi yang diperoleh siswa selama dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu dalam kerangka berfikir ini bagaimana motivasi kerja

guru tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa dapat digambarkan sebagai berikut.



X = motivasi kerja guru

Y= prestasi belajr siswa

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian yaitu, terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja guru (X) terhadap prestasi belajar siswa (Y).

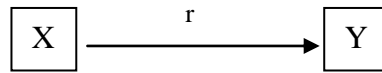
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan ilmiah yang penulis lakukan untuk mengetahui suatu masalah, tujuan, dan manfaat yang terkait dengan judul yang diteliti. Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang menggunakan populasi guru produktif SMKN 3 Yogyakarta, sampel merupakan sebagian dari guru SMKN 3 Yogyakarta, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara proporsional random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2006: 14)

Sukardi (2003: 166) mengemukakan: “Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.” Penelitian ini untuk menentukan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta. Paradigma penelitian ini terdiri atas satu variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Hal ini digambarkan seperti gambar berikut.



X= motivasi kerja guru Y= prestasi belajar siswa

Gambar 4. Paradigma Sederhana (Sugiyono, 2006: 66)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penyusunan instrumen penelitian perlu diketahui indikator yang terkandung dalam definisi operasional masing-masing variabel penelitian. Rumusan definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru (X)

Motivasi kerja yang akan diukur melalui kuesioner akan menentukan fakta-fakta sebagai berikut.

- a. Motivasi Fisiologis merupakan dorongan bekerja yang timbul dari pemenuhan kebutuhan dasar seseorang. Indikatornya adalah faktor gaji/penghasilan guru, dan kepuasan akan gaji untuk kebutuhan guru.
- b. Motivasi Keselamatan merupakan dorongan bekerja yang timbul untuk mendapatkan kenyamanan dan rasa aman . Indikatornya adalah suasana dalam bekerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keselamatan kerja.
- c. Motivasi Sosial merupakan dorongan bekerja yang timbul karena kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Indikatornya adalah hubungan dengan rekan kerja, bantuan dalam bekerja, arahan dalam bekerja.

- d. Motivasi Penghargaan merupakan dorongan bekerja untuk mendapatkan suatu reward atau penghargaan atau berprestasi. Indikatornya adalah mendapatkan *reward*, menghargai hasil kerja, diberikan kepercayaan.
- e. Motivasi Aktualisasi diri merupakan dorongan bekerja untuk mampu menghasilkan sesuatu yang lebih prestisius. Indikatornya adalah, kemauan dalam bekerja, pengembangan diri (peningkatan kemampuan), berusaha lebih keras.

Motivasi kerja guru ini nilainya akan dihitung melalui kuisioner, dimana semakin tinggi skornya maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

2. Prestasi Belajar Siswa (Y)

Prestasi Belajar yang di gunakan merupakan hasil rata-rata nilai raport matapelajaran produktif siswa SMKN 3 Yogyakarta pada semester ganjil tahun pelajaran 2012/2013.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini SMKN 3 Yogyakarta yang beralamat di Jalan Monginsidi no 2 Yogyakarta 55223 RT 17 RW 04. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2012 – Januari 2013.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2005: 117).

Adapun dalam penelitian ini yang tercatat sebagai populasi adalah jumlah keseluruhan Guru Produktif di SMKN 3 Yogyakarta yang berjumlah total 80 orang.

Dengan Rincian jumlah guru pada masing-masing jurusan sebagai berikut:

Tabel 2. Rincian populasi guru produktif SMKN 3 Yogyakarta

No	Jurusan	Jumlah
1	Bangunan	17
2	Elektronika	11
3	Listrik	10
4	Mesin	26
5	T. Informatika	6
6	Otomotif	10
	TOTAL	80

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili dari keadaan populasi. Peneliti menentukan jumlah sampel yang digunakan dari keseluruhan populasi dikurangi dengan 30 sampel untuk uji coba, jadi jumlah sampel (N) yang digunakan dalam analisis sebanyak 50.

Teknik *Stratified Proporsional Random Sampling* dipakai untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan pada masing-masing jurusan. Dengan rincian sampel pada masing masing jurusan dihitung berdasarkan perbandingan jumlah guru masing-masing jurusan dengan total guru produktif dikalikan jumlah sampel pada tiap sekolah.

Tabel 3. Rincian jumlah sampel guru produktif SMKN 3 Yogyakarta

No	Jurusan	Jumlah Sampel
1	Bangunan	$\frac{17}{80} \times 50 = 11$
2	Elektronika	$\frac{11}{80} \times 50 = 7$
3	Listrik	$\frac{10}{80} \times 50 = 6$
4	Mesin	$\frac{26}{80} \times 50 = 16$
5	T.Informatika	$\frac{6}{80} \times 50 = 4$
6	Otomotif	$\frac{10}{80} \times 50 = 6$
TOTAL SAMPEL		= 50

E. Teknik Pengumpulan Data

Suharsimi Arikunto (2010:203) menyebutkan bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

1. Kuesioner (angket)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner atau angket. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Suharsimi Arikunto, 2010:194). Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja guru produktif SMKNegeri 3 Jogjakarta.

Kuisionaer yang diisi oleh guru guru untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya

sebagai seorang pendidik. Angket dibuat dengan model Likert yang mempunyai empat kemungkinan jawaban

Penyusunan angket motivasi kerja guru mengacu kepada aspek-aspek motivasi kerja yang terdiri atas:

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

No	Hirarki Kebutuhan Maslow	Indikator	No item	Jumlah	
				Item (+)	Item (-)
1	<i>Physiological Need</i>	1. Gaji yang layak	11, 18	3	3
		2. Menafkahi Keluarga	1, 6		
		3. Pemilikan Rumah	21, 28		
2	<i>Safety Need</i>	1. Rasa aman bekerja	2, 7	3	3
		2. Perlakuan yang wajar	12, 17		
		3. Kenyamanan dalam bekerja	22, 27		
3	<i>Social Need</i>	1. Hubungan dengan rekan kerja	3, 8	3	3
		2. Hubungan dengan siswa	13, 16		
		3. Hub dengan atasan	23, 26		

4	<i>Esteem Need</i>	1. Penghargaan atas kinerja 2. Kepercayaan untuk berperan 3. Pengakuan dari lingkungan kerja	5, 10 15, 20 25, 29	3	3
5	<i>Self-Actualization Need</i>	1. Peningkatan kinerja 2. Pengembangan Diri 3. Berkarya lebih	4, 9 14, 19 24, 30	3	3
		Jumlah (+) dan (-)		15	15
		Jumlah Total		30	

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui data prestasi belajar yang merupakan hasil rata-rata nilai raport mata pelajaran produktif siswa SMKN 3 Yogyakarta yang diajar oleh guru dalam sampel pada semester ganjil tahun pelajaran 2012/2013.

Adapun mata pelajaran yang diambil untuk data dokumentasi adalah mata pelajaran produktif pada masing-masing jurusan disesuaikan dengan guru tersebut mengajar mata pelajaran apa saja, diantaranya secara rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Data Guru dan Mapel yang Diajar

a. Jurusan Bangunan

No	Nama Guru	Mata Pelajaran yang Diajar
1	Slamet Mulyanto, S.Pd	GBG, Maket
2	Drs. Mulyono	GTD, GKBB,
3	Betty Sri Purwani, S.Pd.	Autocad, GKBJJ
4	Suhartini, S.Pd.	GK&DK, RAB
5	Drs Sentot Hargiardi	GTD
6	Drs Yuswanto	Statika, GKK&DF
7	Drs Paulus Rahadi, M.Eng.	IBB&IBG, RKAS
8	Mudjimin, B.Sc.	GBG, GKBJJ
9	Drs Joko Ismono	Autocad, GKK &TK
10	Ifan Krisna, S.Pd, M.Eng	GBG, Autocad Lanjt
11	Tri Astuti, S.Pd	GTD, Maket,

b. Jurusan Listrik

No	Nama Guru	Mata Pelajaran yang Diajar
1	Drs. Agus Jati	PML, GTK
2	Drs. Winarto	ILI, GBR Tek1
3	Drs Suparman	Lis Das, Lis Lan
4	Maryomo, S.Pd, M.T.	IGB, PML
5	Drs. R. Nur Handono	IR, DIL
6	R. Zuhair Wasiq, S.Pd.	PPLRT, PM

c. Jurusan Elektronika

No	Nama Guru	Mata Pelajaran yang Diajar
1	Yb Sutarman	DDTD, DSA, K3
2	Sari Mulyanto, S.Pd.	IHT-AVM, IHT-VG
3	Taufik Afandi, S.Pd	PPMRA
4	Dodot Yuliantoro, S.Pd.	DVD-CCTV, IAVM
5	Sarbini, S.Pd.	ERB.VC, EDT AU
6	R. Zuhair Wasiq, S.Pd.	PPLRT, PM
7	Jumari, S.Pd, Meng	

d. Jurusan Teknik Pemesinan

No	Nama Guru	Mata Pelajaran yang Diajar
1	Drs. Suharno	MPMB, MGT
2	Drs. Suratman	MGT2, Sketsa
3	Drs Suparman	MGT, MPMF
4	Drs. Sutiman	K3, PDTM
5	Marseno, S.Pd.	KBKM, MMBK
6	Maryadi	KKPI, PDKM2
7	Drs Heru Widada	MPMG
8	Heru Jatmiko	PDKM1, PDPL
9	Shopia Daitupen, S.Pd.	MGT, MP-AP
10	Drs. M Hasanudin	MPMF, MMCNC
11	Suharno, S.Pd.	Prog CNC, M.Cad2
12	Budi Suprihatin, S.Pd	PPGT, MFK
13	Riswanto, S.Pd	PDKM1, PDKM2
14	Suryanto, S.Pd	PDPL, M.Cad1

15	M. NurKholis, M.T	MMCNC, Prog CNC
16	Moh. Sofyan, S.Pd	MMCNC2, Prog CNC

e. Jurusan Otomotif

No	Nama Guru	Mata Pelajaran yang Diajar
1	Drs. Bekti Sutrisno	PSP, PPGT
2	Drs. B. Agus Suharjo	PGPRG, PRB
3	Drs. Sudarsono	PE, PSBB
4	Nur Indarji, S.Pd.	PSPK, PDTM
5	Haryoto, S.PD.	TSM, PKT
6	Andang Wibowo, S.Pd.	PRSK, MSHKU

f. Jurusan Informatika

No	Nama Guru	Mata Pelajaran yang Diajar
1	Drs. Suharban, M.T.	RTS-2, DMM
2	Drs. Triantoro	D. Grafis, Tiosa
3	M. Darmawan, S.Pd, M.Eng	TIAMJ, SIM, AK
4	Dahono Setiawan, S.Pd.	An 2D, TPVT-1

F. Uji Instrumen

Untuk mengetahui baik buruknya instrumen yang digunakan dalam penelitian, maka perlu diujicobakan terlebih dahulu sebelumnya. Benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian, sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Terdapat dua hal yang berkaitan dengan pengujian instrumen yaitu validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan adalah validitas isi. Pembuktian validitas isi dilakukan dengan cara menyusun kisi-kisi yang dikembangkan dari kajian teoritis yang mendalam. Dengan cara ini diharapkan butir-butir instrumen penelitian ini telah mencakup seluruh kawasan isi obyek yang hendak diukur.

Pembuktian validasi dan reliabilitas instrument dimulai dengan melakukan uji coba instrumen terpakai. Uji coba instrumen melalui data sebanyak 30 sampel guru produktif SMKN 3 Yogyakarta.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yaang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Suharsimi Arikunto, 2010: 211). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tetap. Uji validitas dilakukan dengan Rumus korelasi *Product Moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: koefisien korelasi X dan Y
N	: jumlah subyek
$\sum XY$: jumlah produk dari X dan Y
$\sum X$: jumlah harga dari skor butir
$\sum Y$: jumlah harga dari skor total
$\sum X^2$: jumlah X kuadrat
$\sum Y^2$: jumlah Y kuadrat

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Kemudian r_{xy} dikonsultasikan dengan harga r pada tabel jika harga r_{xy} yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih tinggi atau sama dengan r tabel, pada taraf signifikan 5% maka item tersebut valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir item tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen penelitian dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Instrumen

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,628	0,342	Valid	16	0,380	0,342	Valid
2	0,514	0,342	Valid	17	0,560	0,342	Valid
3	0,656	0,342	Valid	18	0,004	0,342	Tidak Valid
4	0,6	0,342	Valid	19	0,656	0,342	Valid
5	0,4	0,342	Valid	20	0,518	0,342	Valid
6	0,44	0,342	Valid	21	0,493	0,342	Valid
7	0,538	0,342	Valid	22	0,129	0,342	Tidak Valid
8	0,455	0,342	Valid	23	0,451	0,342	Valid
9	0,382	0,342	Valid	24	0,607	0,342	Valid
10	0,377	0,342	Valid	25	0,368	0,342	Valid
11	0,381	0,342	Valid	26	0,402	0,342	Valid
12	0,391	0,342	Valid	37	0,444	0,342	Valid
13	0,472	0,342	Valid	28	0,354	0,342	Valid
14	0,496	0,342	Valid	29	0,574	0,342	Valid
15	0,412	0,342	Valid	30	0,372	0,342	Valid

(Sumber: Olah Data Pribadi)

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa dari 30 butir terdapat 2 butir soal yang tidak valid atau gugur yaitu nomor 18 dan 22. Butir yang valid tersisa 28 butir soal dan butir-butir inilah yang digunakan selanjutnya untuk analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2010: 221). Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui taraf keajegan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukurnya. Instrumen reliable apabila r_{hitung} lebih besar r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk menguji keandalan instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas yang di cari

k : banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010:239)

Pengujian signifikan atau tidaknya koefisien reliabilitas yang diperoleh atau r_{hitung} dikonsultasikan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Keandalan Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Keandalan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Metode Penelitian Pendidikan (Sugiyono, 2006: 257)

Instrumen dikatakan reliabel bila koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dengan demikian, apabila *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama atau lebih besar dari 0,6 berarti reliabel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 for windows untuk mempermudah proses perhitungan. Hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing instrumen dapat dilihat pada lembar lampiran dan ringkasan hasil uji reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji reabilitas Instrumen

Nama Variabel	Jumlah Butir	<i>Cronbach` Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja Guru	28	0,874	Sangat Kuat

Berdasarkan ringkasan hasil analisis uji reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja guru, pada tabel didapat nilai r_{11} (*Cronbach` Alpha*) sebesar 0,874 maka koefisien tersebut masuk dalam kategori interval sangat kuat karena berada dalam interval 0,8-1 hal tersebut juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dikarenakan sudah melebihi batas nilai reliabilitas yaitu nilai *Cronbach` Alpha* lebih besar dari 0,7.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran sampel apakah berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut kedua variabel akan diuji menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yang dihitung menggunakan bantuan program SPSS *versi 17.0 for windows* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak hanya dilihat pada *Asymp. Sig (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig* kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig* lebih dari atau sama dengan 5% maka data berdistribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58)

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan sebagai prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linieritas untuk dianalisis dengan model analisis regresi atau tidak. Dengan bantuan program SPSS *versi 17.0 for*

windows dapat diketahui linier atau tidak data tersebut dengan melihat pada tabel ANOVA kolom *F* dan *Sig.* Jika harga *Sig.* Kurang dari taraf signifikasi yang ditentukan ($p < 0,05$) maka hubungannya bersifat tidak linier, sebaliknya jika nilai *sig* tersebut lebih dari atau sama ($p \geq 0,05$) maka hubungannya bersifat linier (Ali Muhson,2005: 61).

2. Deskripsi Data

Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan pendeskripsian data dengan menggunakan statistik deskriptif. Analisis ini dipakai untuk menjelaskan tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Untuk mendeskripsikan data dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS *versi 17.0 for windows*, yang mana akan diperoleh harga rerata (*mean*), *median*, standar deviasi (SD), serta nilai maksimum dan minimum.

Penetapan jumlah kelas interval, rentang data, dan panjang kelas dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (Sugiyono, 2011: 36) :

- a. Menghitung jumlah kelas dengan rumus Sturges yaitu:

Jumlah kelas = $1 + 3,3 \log n$, dengan n adalah jumlah responden

- b. Menghitung rentang data yaitu data tertinggi dikurangi data terendah:

$R = \text{data tertinggi} - \text{data terendah} + 1$

- c. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus:

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{jumlah kelas}}$$

Deskripsi data kemudian dilanjutkan dengan pengkategorian skor masing-masing variabel. Skor masing-masing variabel dibagi ke dalam tiga kategori yang

didasarkan pada nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i) sebagai berikut:

- a. Sangat rendah = $X < M_i - 1,5 SD_i$
- b. Rendah = $M_i > X \geq M_i - 1,5 SD_i$
- c. Tinggi = $M_i + 1,5 SD_i > X \geq M_i$
- d. Sangat tinggi = $X \geq M_i + 1,5 SD_i$

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk menguji hipotesis yaitu untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat. Proses penghitungannya menggunakan bantuan program SPSS *versi 17.0 for windows*.

Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi tunggal atau regresi linier sederhana untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Persamaan umum regresi sederhana adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011: 261):

$$\hat{Y} = a + b X$$

Dimana:

- \hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan

pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Kriteria Pengujian Hipotesis

Pedoman yang digunakan pengambilan kesimpulan adalah membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , pengambilan kesimpulan juga dengan melihat uji F, didapat F_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} atau nilai probabilitas uji F_{hitung} dibandingkan dengan taraf signifikansi (0,05).

Kriteria hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMKNegeri 3 Yogyakarta.

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMKNegeri 3 Yogyakarta.

Kriteria pengujian:

Ho diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai probabilitas_{hitung} > taraf signifikansi 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMKNegeri 3 Yogyakarta

Ho ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai probabilitas_{hitung} < taraf signifikansi 0,05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMKNegeri 3 Yogyakarta.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel motivasi kerja guru berfungsi sebagai variabel bebas (X), sedangkan variabel prestasi belajar siswa berfungsi sebagai variabel terikat (Y). Data yang telah terkumpul di lapangan akan disajikan dalam bentuk deskripsi data pada masing-masing variabel, adapun deskripsi data yang akan diuraikan meliputi *Mean* (M), *Median* (Me), *Modus* (Mo), *Standar Deviasi* (SD), Tabel Distribusi Frekuensi, Grafik, dan Tabel Kategori Kecenderungan masing-masing variabel.

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru (X)

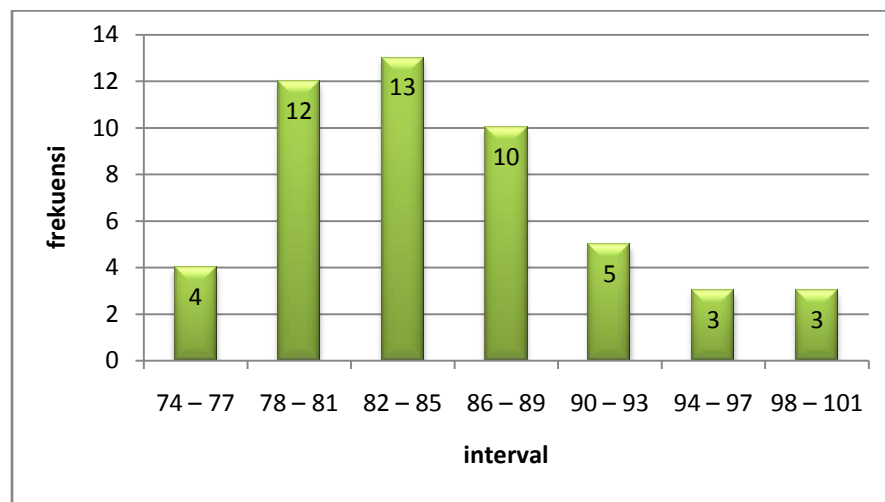
Motivasi kerja guru diukur melalui angket yang berisi 28 butir soal yang mewakili 6 indikator motivasi kebutuhan dengan jumlah sampel yang mengisi angket sebanyak 50 guru. Penulis mendeskripsikan data yang diperoleh tersebut dengan bantuan *software SPSS Statistics 17.0 for Windows* hingga diketahui rerata (*mean*) = 84,09, *median* = 83,5, *modus* = 78 dan standar deviasi (SD) = 6,801. Selain data tersebut dapat diketahui pula nilai maksimum = 100 dan nilai minimum = 74. Berikut adalah perhitungannya sehingga dapat dibuat tabel frekuensi dan histogram:

- 1) $n = 50$
- 2) Rentang (R) = Skor terbesar – skor terkecil
 $= 100 - 74$
 $= 26$
- 3) Jumlah kelas interval (k) $= 1 + 3,3 \log n$
 $= 1 + 3,3 \log 50$
 $= 6,60660101 \approx 7$

$$\begin{aligned}
 4) \text{ Panjang interval (p)} &= \frac{R}{k} \\
 &= \frac{26}{7} \\
 &= 3,71 \approx 4
 \end{aligned}$$

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Variabel X

No	Interval	Frekuensi (f)	Frekuensi (%)
1	74 – 77	4	8 %
2	78 – 81	12	24 %
3	82 – 85	13	26 %
4	86 – 89	10	20 %
5	90 – 93	5	10 %
6	94 – 97	3	6 %
7	98 – 101	3	6 %
	Jumlah	50	100%

Gambar 5. *Histogram* Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru yang mendapatkan skor 74 – 77 terdapat empat guru, skor 78 – 81 ada dua belas guru, skor 82 – 85 ada tiga belas guru, skor 86 – 89 terdapat sepuluh guru, skor 90 – 93 ada lima guru, skor 94 – 97 terdapat tiga guru, dan skor 98 – 101 ada tiga guru.

Data variabel penelitian perlu dikategorikan dengan aturan sebagai berikut:

- 1) Kelompok sangat baik
- 2) Kelompok baik
- 3) Kelompok kurang baik
- 4) Kelompok tidak baik

Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (S_{Di}) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (112 + 28) \\ &= 70\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (100 - 28) \\ &= 14\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelompok Tidak baik} &= X < M_i - 1,5 S_{Di} \\ &= X < 70 - (1,5 * 14) \\ &= X < 49\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelompok Kurang baik} &= M_i > X \geq M_i - 1,5 S_{Di} \\ &= 70 > X \geq 70 - (1,5 * 14) \\ &= 70 > X \geq 49\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Baik} &= M_i + 1,5 S_{Di} > X \geq M_i \\ &= 70 + (1,5 * 14) > X \geq 70 \\ &= 91 > X \geq 70\end{aligned}$$

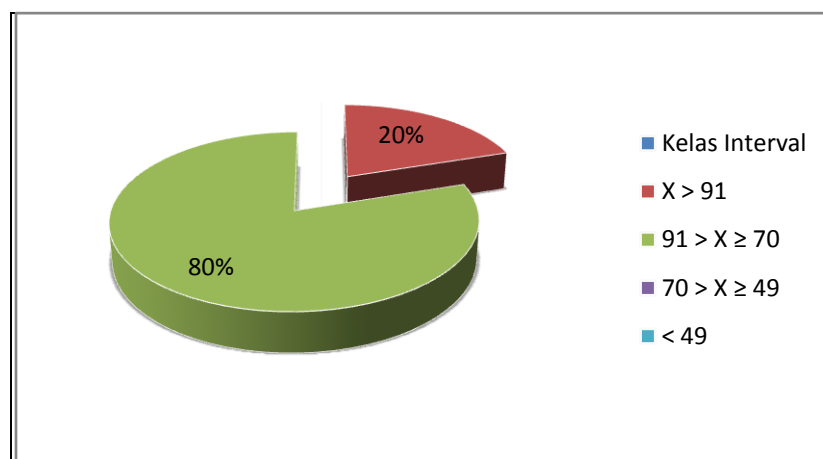
$$\begin{aligned}
 \text{Sangat baik} &= X \geq M_i + 1,5 \text{ SD}_i \\
 &= X \geq 70 + 21 \\
 &= X \geq 91
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan Motivasi Kerja Guru sebagai berikut:

Tabel 9. Kecenderungan Motivasi Kerja Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 91$	10	20	Sangat Baik
2	$91 > X \geq 70$	40	80	Baik
3	$70 > X \geq 49$	0	0	Kurang Baik
4	< 49	0	0	Tidak Baik

Berdasarkan tabel tersebut, pada kategori sangat baik sebanyak 20%, kategori cukup sebanyak 80%, dan kategori rendah sebanyak 0 %. Kecenderungan variabel motivasi kerja guru disajikan dalam diagram pie (*pie chart*) sebagai berikut:



Gambar 6. *Pie Chart* Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Guru

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru produktif SMKN 3 Yogyakarta termasuk dalam kategori cenderung baik dengan persentase 80%.

b. Deskripsi Indikator Motivasi Kerja Guru

Dari 5 butir soal dalam indikator fisiologi dan rasa aman, Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (20 + 5) \\ &= 12,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (20 - 5) \\ &= 2.5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelompok Tidak baik} &= X < Mi - 1,5 SDi \\ &= X < 12,5 - (1,5 * 2,5) \\ &= X < 8,75\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelompok Kurang baik} &= Mi > X \geq Mi - 1,5 SDi \\ &= 12,5 > X \geq 12,5 - (1,5 * 2,5) \\ &= 12,5 > X \geq 8,75\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Baik} &= Mi + 1,5 SDi > X \geq Mi \\ &= 12,5 + (1,5 * 2,5) > X \geq 12,5 \\ &= 16,25 > X \geq 12,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat baik} &= X \geq Mi + 1,5 SDi \\
 &= X \geq 12,5 + 3,75 \\
 &= X \geq 16,25
 \end{aligned}$$

Dari 6 butir soal untuk indikator rasa aman, Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi) diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\
 &= \frac{1}{2} (24 + 6) \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\
 &= \frac{1}{6} (24 - 6) \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Tidak baik} &= X < Mi - 1,5 SDi \\
 &= X < 15 - (1,5 \cdot 3) \\
 &= X < 10,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelompok Kurang baik} &= Mi > X \geq Mi - 1,5 SDi \\
 &= 15 > X \geq 15 - (1,5 \cdot 3) \\
 &= 15 > X \geq 10,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Baik} &= Mi + 1,5 SDi > X \geq Mi \\
 &= 15 + (1,5 \cdot 3) > X \geq 15 \\
 &= 19,5 > X \geq 15
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sangat baik} &= X \geq Mi + 1,5 SDi \\
 &= X \geq 15 + 4,5 \\
 &= X \geq 19,5
 \end{aligned}$$

Tabel 10. Kecenderungan Faktor *Fisiological Need* Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 16,25$	12	24	Sangat Baik
2	$16,25 > X \geq 12,5$	27	54	Baik
3	$12,5 > X \geq 8,75$	10	20	Kurang Baik
4	$X < 8,75$	1	2	Tidak Baik

Tabel 11. Kecenderungan Faktor *Safety Need* Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 16,25$	13	26	Sangat Baik
2	$16,25 > X \geq 12,5$	36	72	Baik
3	$12,5 > X \geq 8,75$	1	2	Kurang Baik
4	$X < 8,75$	0	0	Tidak Baik

Tabel 12. Kecenderungan Faktor *Social Need* Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 19,5$	13	26	Sangat Baik
2	$19,5 > X \geq 15$	37	74	Baik
3	$15 > X \geq 10,5$	0	0	Kurang Baik
4	$X < 10,5$	0	0	Tidak Baik

Tabel 13. Kecenderungan Faktor *Esteem Need* Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 19,5$	8	16	Sangat Baik
2	$19,5 > X \geq 15$	38	76	Baik
3	$15 > X \geq 10,5$	4	8	Kurang Baik
4	$X < 10,5$	0	0	Tidak Baik

Tabel 14. Kecenderungan Faktor *Self Actualization* Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 19,5$	19	38	Sangat Baik
2	$19,5 > X \geq 15$	31	62	Baik
3	$15 > X \geq 10,5$	0	0	Kurang Baik
4	$X < 10,5$	0	0	Tidak Baik

Dari hasil tabel diketahui bahwa kecenderungan per indikator motivasi kerja guru menunjukkan rata-rata baik, dengan kecenderungan faktor *fisiological*

need sebesar 54 %, *saftey need* 72%, *social need* 74%, *esteem need* 76%, dan *self actualization need* 62%.

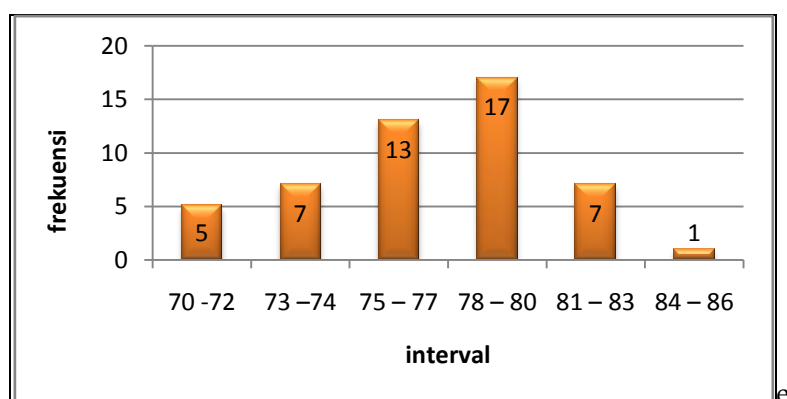
c. Deskripsi Variabel Prestasi Belajar Siswa

Nilai siswa yang digunakan dalam penelitian ini merupakan nilai raport rata-rata mata pelajaran produktif tertentu pada semester ganjil tahun pelajaran 2012/2013. Nilai yang diolah disesuaikan dengan mata pelajaran yang diampu oleh masing-masing responden guru. Berdasarkan data yang terkumpul skor tertinggi adalah 84,56 dan skor terendahnya adalah 70,17. Nilai rerata yang didapat (*mean*) = 77,65, *median* = 77,74, dan standar deviasi = 3,574.

Deskripsi frekuensi skor dihitung menggunakan jumlah kelas 6 dan interval kelas 3 dapat disusun frekuensi variabel prestasi belajar siswa sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Data Variabel Y

No	Interval	Frekuensi (f)	Frekuensi (%)
1	70 -72	5	10 %
2	73 -74	7	14 %
3	75 - 77	13	26 %
4	78 - 80	17	34 %
5	81 - 83	7	14 %
6	84 - 86	1	2 %
	Jumlah	50	100%

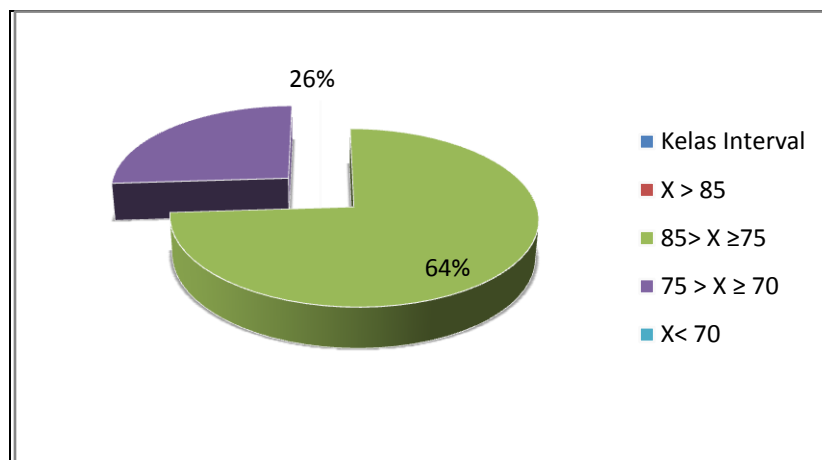


Gambar 7. Histogram Distribusi Frekuensi Data Prestasi Belajar

Data variabel prestasi belajar siswa yang merupakan rata-rata bersama nilai siswa perlu dikategorikan menjadi beberapa kategori. Berdasarkan rata-rata nilai yang didapat skor tertinggi adalah 84,56 sedangkan skor terendah adalah 70,17. Dikarenakan batas ketuntasan siswa yang disyaratkan sekolah yaitu sebesar 70, jadi dari data yang diperoleh rata-rata nilai siswa memenuhi standar yang disyaratkan. jika dapat ditabelkan maka:

Tabel 16. Kecenderungan Prestasi Belajar Siswa

No	Interval	Frekuensi (F)	F%	Kategori
1	$X \geq 85$	0	0	Sangat Baik
2	$85 > X \geq 75$	37	64	Baik
3	$75 > X \geq 70$	13	26	Kurang Baik
4	$X < 70$	0	0	Tidak Baik



Gambar 7. *Pie Chart* Kategori Kecenderungan Prestasi Belajar Siswa

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecenderungan rata-rata prestasi belajar siswa yaitu cenderung baik sebesar 64%.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Sebelum menggunakan teknik statistik parametris sebagai analisisnya, harus terbukti bahwa data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji normalitas untuk mengetahui apakah sebaran dari masing-masing skor ubahan berdistribusi normal atau tidak. Apabila data mempunyai distribusi normal, analisis untuk menguji hipotesis dapat dilakukan.

Penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji sampel *Kolmogorov-Smirnov*, sebab metode ini dirancang untuk menguji keselarasan pada data yang kontinyu. Uji normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 17.0 for windows*.

Tabel 17. Hasil Uji *Kolmogorof Smirnov*

Variabel	<i>Asymp.Sig</i>	Kesimpulan
X	0,092	Normal
Y	0,197	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru produktif dan prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal dimana nilai *Asym. Sig* lebih dari $5\% = 0,05$.

b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui pola hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat apakah berbentuk linier atau tidak. Uji linearitas dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Data diolah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *versi 17.0 for Windows*. Taraf signifikansi ditentukan sebesar 5%. Asumsi linearitas dapat diketahui dengan mencari nilai *deviation from linearity* dari uji F linear. Jika nilai Signifikansi pada *deviation from linearity* lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig.} > \alpha$), berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. Sebaliknya jika nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α), maka hubungan antara variabel

bebas dengan variabel terikat tidak linear. Berikut ini hasil uji linearitas dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *versi 17.0 for Windows*

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Model Hubungan	Nilai F Analisis	Signifikansi	Keterangan
X dengan Y	1,049	0,406	Linier

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi hubungan antara variabel motivasi kerja guru (X) dengan variabel prestasi belajar siswa (Y) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah untuk itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel bebas (motivasi kerja guru) terhadap variabel terikat (prestasi belajar siswa).

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah :

Ho : “Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta”.

Ha : “Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta”.

Kriteria pengujian hipotesis:

Ho diterima jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai $probabilitas_{hitung} > taraf\ signifikan\ 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh

signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta.

H_0 ditolak jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $probabilitas_{hitung} < taraf\ signifikan\ 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta.

Pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0 for windows. Hasil analisisnya sebagai berikut :

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 19. *Model Summary*^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	2.96661

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Tabel *model Summary* di atas merupakan ringkasan hasil analisis yang menampilkan besarnya koefisien korelasi (r), koefisien determinan ($R\ Square / r^2$), koefisien determinan yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*), dan standar kesalahan estimasi (*Standard Error of The Estimate*). Angka koefisien korelasi (r) yang ditemukan adalah sebesar $0,570 >$ dari r_{tabel} sebesar $0,273$. Nilai r^2 yang ditemukan sebesar $0,325$, interpretasi dari angka dalam r^2 adalah variansi dalam prestasi belajar siswa yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru hingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa sebesar $32,5\ \%$, sedangkan sisanya ($67,5\ \%$) berasal dari variabel lain.

Tabel 20. ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.414	1	203.414	23.113	.000 ^a
	Residual	422.436	48	8.801		
	Total	625.850	49			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Kontribusi variabel yang telah disebut diatas diuji signifikansinya dengan menggunakan uji F seperti yang terlihat pada tabel *ANOVA*. Nilai F yang ditemukan adalah 23,113, oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 4,043, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi tersebut signifikan.

Tabel 21. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.219	5.307		9.840	.000
X	.300	.062	.570	4.808	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas ditemukan bahwa nilai *Constant*-nya (a) adalah 52,219 dan koefisien garis regresinya (b) sebesar 0,300, dengan demikian persamaan garis regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 52,219 + 0,3 X$$

Kesimpulan dari hasil diatas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,570 > 0,273$) , dan melalui uji F disebutkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,113 > 4,052$) dengan nilai probabilitas_{hitung} < taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga H_a diterima yaitu “Terdapat Pengaruh Signifikan

Motivasi kerja Guru Produktif terhadap Prestasi Belajar Siswa SMKN 3 Yogyakarta”, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula prestasi belajar siswa.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa angket diperoleh pada tiap-tiap indikator yang memberikan penilaian pada motivasi kerja guru di SMKN 3 Yogyakarta sebagai berikut secara urut pemenuhan kebutuhan guru yang mendasari motivasi kerja guru tersebut berdasarkan urutan penilaian rata-rata yang dihasilkan pada angket dari urutan terendah sampai urutan tertinggi adalah, (1) *Fisiological Need* dengan rata-rata skor per butir soal adalah 2,912 (2) *Esteem Need* dengan rata-rata 2,93 (3) *Social Need* dengan rata-rata 3,03 (4) *Safety Need* dengan rata-rata 3,12 (5) *Self Actualization Need* dengan rata-rata 3,17. Secara terperinci dijelaskan di bawah ini

1) Indikator *Fisiological Need*

Indikator ini di tunjukkan oleh soal angket no 11, 18, 1, 6, 21, dan 28, dalam hasil penilaian angket skor yang dihasilkan menunjukkan bahwa pada indikator fisiologis mendapatkan hasil terendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Dari skor maksimal yang dapat dihasilkan yaitu sebesar 20, dari 50 sample guru 15 orang guru berada pada rentang skor 16-20, yang menunjukkan bahwa guru-guru tersebut merasa telah sejahtera dengan hasil yang diperolehnya untuk pemenuhan kebutuhan fisiologisnya. Pada rentang skor 11-15 terdapat 27 orang guru yang masuk dalam kategori ini, yang menunjukkan bahwa dalam pemenuhan kebutuhannya guru dalam kondisi

menengah yang cenderung . Sedangkan sisanya pada rentang skor <11 terdapat 8 orang guru yang menunjukkan bahwa tingkat pemenuhan kesejahteraan guru berdasarkan apa yang dihasilkan dalam profesinya ini masih kurang.

Kecenderungan tinggi rendahnya tingkat pemenuhan kebutuhan guru pada indikator kebutuhan fisiologis ini ditunjang oleh perbedaan pangkat dan atau status kepegawaian guru itu sendiri di dalam sekolah. Guru yang telah memiliki golongan kerja (PNS) serta sudah sertifikasi tentunya memiliki kesejahteraan yang lebih jika dibandingkan guru yang belum. Terdapat juga beberapa guru yang masih berstatus guru bantu (honorar) sebanyak 5 orang guru sampel dari total 9 orang guru di sekolah.

2) Indikator *Safety Need*

Indikator ini di tunjukakan dalam soal angket no 2, 7, 12, 17, dan 27 pada hasil penilaian yang menunjukkan bahwa kecenderungan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, nyaman saat bekerja berada pada urutan ke empat dari rata-rata hasil penilaian pada indikator motivasi yang lain. Adapun skor penilaian yang diperoleh pada rentang 16-20 sebanyak 23 orang guru. Sedangkan pada rentang sedang yaitu 11-15 terdapat 26 orang guru, dan yang terdapat dalam kategori rendah hanya 1 orang guru.

Hasil penilaian indikator kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja ini menunjukkan bahwa kecenderungan guru-guru produktif dalam melaksanakan tugasnya di sekolah di dukung oleh suasana yang mendukung, rasa aman dan nyaman dalam bekerja membuat guru memiliki ketenangan dalam bekerja tanpa takut dipengaruhi oleh perasaan yang dapat mengganggu kinerja guru itu

sendiri. Tingkat kenyamanan dalam bekerja sendiri di SMKN 3 Yogyakarta ini jika dilihat dari beberapa pertanyaan angket menunjukkan bahwa suasana yang kondusif dan managerial yang tertata di sekolah membuat guru terkondisikan secara wajar dalam bekerja. Meskipun ada juga kondisi yang tidak nyaman dirasakan oleh beberapa guru tapi dengan prosentase yang sangat kecil. Seperti sample angket no 12 yang menunjukkan bahwa ketahanan guru akan ketidaknyamanan yang ada apakah dapat diatasi dengan motivasi guru itu sendiri ataukah tidak dan ini terdapat hasil yang cukup bervariasi dalam tanggapan guru dalam menghadapi ketidaknyamanan.

3) Indikator *Social Need*

Indikator ini ditunjukkan dalam butir soal angket no 3, 8, 13, 16, 23, dan 26. Pada hasil penilaian menunjukkan bahwa indikator ini memiliki nilai rata-rata butir pada urutan ke tiga setelah *physiological need* dan *esteem need*. Total skor maksimal yang dapat diperoleh yaitu sebesar 24 dari 6 butir pertanyaan, didapatkan hasil guru yang berada pada rentang 20-24 sebanyak 13 orang yang berarti merasa dalam tingkat kenyamanan dan keamanan dalam kerja yang tinggi, sedangkan yang berada pada rentang 16-19 terdapat 36 orang, dan hanya satu guru yang mendapat skor dibawah 16.

Hasil penilaian dalam indikator di atas menunjukkan bahwa apa yang guru rasakan dalam kondisi sosial guru di sekolah dalam keadaan yang cukup baik, sehingga kondisi hubungan sosial yang merupakan salah satu faktor pendorong guru tersebut bekerja dengan baik sudah cukup mendukung untuk menghasilkan mutu pembelajaran yang lebih. Nilai yang cukup baik tersebut

dihasilkan oleh pola interaksi antar guru, simpati antar guru yang mendukung, sedangkan terdapat beberapa poin yang agak melemahkan dalam indikator ini jika dilihat dari hasil angket adalah terdapat beberapa guru yang merasa simpati yang diperoleh dari rekan-rekan kerja di sekolah masih kurang dan apabila sikap atasan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan menjadikan guru tersebut menurun juga kinerjanya.

4) Indikator *Esteem Need*

Indikator ini ditunjukkan pada butir soal angket no 5, 10, 15, 20, 25, dan 29. Hasil penilaian yang diperoleh dari rata-rata keseluruhan butir soal jika dirangking, indikator *esteem need* atau kebutuhan akan penghargaan ini berada pada peringkat terendah ke dua setelah *physiological need*. Hal ini ditunjukkan dalam analisa hasil angket yaitu, dari total skor maksimal yang dapat diperoleh guru yaitu 24 dari 6 butir soal, guru yang terdapat pada rentang 20-24 terdapat 7 orang guru yang menunjukkan kebutuhan akan penghargaan terpenuhi dengan baik. Sedangkan pada rentang 16-19 terdapat 37 orang yang menunjukkan bahwa dalam kondisi rata-rata sedang, dan sisanya 5 orang mendapat skor dibawah 16 yang menunjukkan dalam kondisi rendah.

Dilihat dari hasil analisa soal angket faktor yang menyebabkan rendahnya pemenuhan kebutuhan akan penghargaan di sekolah adalah guru merasa kurang adanya penghargaan terhadap guru-guru yang memiliki prestasi lebih, jadi guru yang berprestasi dengan baik di banding dengan guru yang biasa-biasa saja masih kurang mendapatkan perhatian khusus berupa

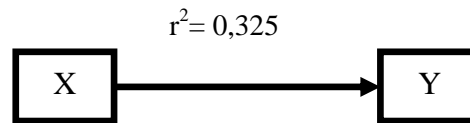
penghargaan dari atasan. Tetapi tekad guru yang tetap tekun dalam beban kerjanya membuat penilaian tersebut menjadi tinggi.

5) Indikator *Self Actualization Need*

Dari hasil penilaian yang didapatkan, indikator ini memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan indikator-indikator sebelumnya, indikator ini ditunjukkan pada butir soal no 4, 9, 14, 19, 24, dan 30. Kecenderungan yang tinggi tersebut ditunjukkan dengan sebanyak 23 orang berada pada kondisi tinggi yaitu pada rentang skor 20-24 dari skor maksimal yaitu 24 dari 6 butir soal, dan sisanya sebanyak 27 orang pada kondisi menengah yang berada pada rentang 16-19, dan tidak ada guru yang berada pada kondisi rendah dalam indikator aktualisasi diri ini.

Sumbangan tingginya indikator ini diperoleh dari faktor guru sendiri yang ingin berkarya lebih untuk mengekspresikan kinerjanya dengan baik. Kesadaran guru akan harusnya berkarya dengan lebih baik dan mendapatkan pengetahuan yang lebih juga mendorong sumbangan skor yang besar dalam indikator ini. Tetapi terdapat juga beberapa guru yang berpikiran merasa cukup dengan apa yang dihasilkan sehingga menyumbang untuk rendahnya indikator kebutuhan akan aktualisasi diri ini seperti contoh guru merasa cukup untuk melakukan studi lagi yang mampu mengembangkan pribadinya.

Pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta yang dapat diuraikan dalam gambar berikut :



Gambar 8. Model Hubungan Hasil Penelitian

Keterangan :

X : Motivasi Kerja Guru

Y : Prestasi Belajar Siswa

r^2 : Koefisien determinan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar

Hasil analisis menggunakan Analisa Regresi Sederhana menghasilkan persamaan garis regresi bahwa persamaan $\hat{Y} = 52,219 + 0,3 X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan arah positif antara motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa SMKN 3 Yogyakarta. Artinya bila kualitas motivasi kerja guru (X) meningkat 1 poin maka prestasi belajar siswa (Y) akan meningkat sebesar 0,3 poin, sehingga dapat juga dikatakan semakin tinggi motivasi kerja guru semakin tinggi pula prestasi belajar siswa.

Analisis hasil penelitian juga membuktikan bahwa pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa secara positif dan signifikan, yang dapat diartikan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat Pengaruh yang Signifikan Motivasi Kerja Guru Produktif terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMKN 3 Yogyakarta” diterima. Analisis menghasilkan koefisien korelasi r_{hitung} sebesar 0,570, sedang koefisien determinan atau besarnya sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah 0,325 yang berarti kontribusi motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa mata pelajaran produktif sebesar 32,5 % sedang sisanya sebesar 67,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil identifikasi kecenderungan dari motivasi kerja guru yang diperoleh dari analisis angket, pada deskripsi data di atas telah dipaparkan bahwa kecenderungan motivasi guru produktif SMKN 3 Yogyakarta berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 58%, dan lainnya pada kondisi sedang yaitu sebesar 42%. Analisa data kuisioner pada jumlah skor total masing-masing butir hanya terdapat 2 soal kuisioner yang memiliki skor tertinggi di atas 170, sedangkan pada skor terendah dibawah 130 juga terdapat 2 butir soal, 3 butir soal terdapat pada interval 130-140, pada interval 140-150 terdapat 8 butir soal, pada interval 150-160 terdapat 5 butir soal, dan sisanya yaitu 8 butir soal pada interval 160-170.

Kecenderungan tingkat motivasi kerja guru yang berada pada tingkat tinggi sebesar 58% dan sedang sebesar 42%, jika ditinjau pada hasil analisa angket yang mengukur indikator dari teori kebutuhan Maslow adapun urutan tingkat terpenuhinya indikator kebutuhan tersebut berdasarkan rata-rata butir soal dari yang rendah hingga yang tertinggi adalah (1) kebutuhan fisiologi (2) kebutuhan penghargaan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan rasa aman, (5) kebutuhan aktualisasi diri. Jika dilihat dengan apa yang didapat sesuai teori maslow belum menunjukkan bahwa hal tersebut sesuai dengan hierarki yang telah digambarkan, karena pada kenyataannya kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak urut dari fisiologis sampai aktualisasi diri sesuai dengan teori yang ada. Hal itu diakui oleh beberapa ahli dengan kritkannya yang menyebutkan bahwa salah satu kelemahan teori tersebut adalah terdapat perbedaan pada masing-

masing budaya dimana teori ini diterapkan dan belum tentu motivasi tersebut berdasarkan suatu hierarki seperti yang dijelaskan.

Tidak disangkal lagi bahwa dewasa ini muncul pelbagai kritik tentang validitas teori ini . Namun sebagai konsep dasar bagi pengenalan struktur pribadi individu dan pelbagai faktor yang mendorong orang melakukan sesuatu, teori ini masih bisa bergema keras. Robbins (2006), menulis bahwa “meskipun dikritik habis-habisan..., agaknya [teori Maslow] masih merupakan penjelasan yang paling baik soal motivasi seseorang dalam bekerja”. Teori-teori lain yang muncul setelah teori Maslow lebih merupakan penyempurnaan dan penyesuaian daripada penemuan suatu teori yang betul-betul baru. Dari telaah filosofis, dengan kelebihan maupun kelemahan teorinya, Maslow telah berhasil mencetuskan pemikiran yang amat bermanfaat. Kelebihan dari teorinya jelas memberikan sumbangan besar dalam pengetahuan tentang motivasi dan kepribadian manusia. Dan kelemahan teorinya serta-merta tetap berguna karena telah memberikan atau memancing feedback bagi pemikir-pemikir selanjutnya untuk memperbaiki dan menyempurnakannya

Aspek-aspek kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat berimplikasi positif terhadap prestasi belajar siswa masih perlu ditingkatkan. Sebagai contoh di dalam angket yang masih perlu ditingkatkan untuk memotivasi guru agar tetap dalam kinerja yang positif, salah satunya adalah adanya penghargaan yang layak kepada guru sesuai dengan kinerjanya. Motivasi harus terus dibangun dan dipertahankan melalui kesadaran guru itu

sendiri dan faktor-faktor luar yang berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung dalam proses guru bekerja.

Variabel prestasi belajar siswa yang digunakan pada faktanya nilai prestasi raport siswa semuanya diatas nilai 70 dikarenakan batas tuntas nilai rata-rata di angka 70. Jadi rata-rata nilai siswa yang digunakan semuanya diatas 70. Nilai yang digunakan dalam variabel prestasi merupakan keseluruhan nilai rata-rata siswa yang disesuaikan dengan pelajaran yang diampu oleh guru yang mengisi angket, jadi seorang guru bisa memiliki nilai dari beberapa pelajaran ataupun dari beberapa kelas tergantung jumlah porsi guru itu mengampu. Rata-rata nilai yang terbanyak keluar pada prestasi belajar siswa mata pelajaran produktif yaitu dalam intrval 78-80 sebanyak 17 %.

Penelitian-penelitian lain yang dianggap relevan oleh peneliti pada umumnya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Hayden (2011) pada penelitian fenomenologisnya yang bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana efek motivasi guru terhadap prestasi belajar siswa oleh guru matematika, dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa motivasi kerja guru mempengaruhi prestasi belajar siswa dan guru-guru memainkan peran dalam prestasi siswa, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa guru tidak puas jika prestasi siswa itu terpengaruh oleh kenaikan gaji yang diterima. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hayden ini menggunakan rujukan teori McClelland, Vroom, dan Herzberg sedangkan penulis menggunakan teori Maslow, dengan menggunakan metode wawancara penelitian yang dilakukan di Florida ini

menghasilkan beberapa point penting tentang pengaruh motivasi kerja guru matematika terhadap prestasi siswanya, hasil penelitian tersebut dapat mendukung dengan apa penelitian yang penulis hasilkan untuk menemukan sesuatu yang lebih detail dalam penelitian motivasi. Penelitian yang penulis lakukan mendukung penelitian Hayden diakarenakan sama-sama meneliti tentang, (1) motivasi kerja guru dan prestasi siswa, (2) penelitian dilakukan pada guru bidang ilmu yang berbasis eksata (bukan ilmu sosial), (3) sampel penelitian merupakan guru.

Akmal Mundiri (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo” mengemukakan bahwa terdapat besaran hubungan langsung antara motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 dan hubungan tidak langsung antara motivasi kerja dengan prestasi belajar siswa adalah sebesar 0,580. Hasil penelitian tersebut cenderung sama dengan nilai r yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,570. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Achmad Mundiri dikarenakan, (1) sama-sama meneliti tentang motivasi kerja guru dan prestasi siswa (2) penelitian dilakukan pada tingkat sekolah menengah atas, (3) metode penelitian yang digunakan sama-sana kuantitatif, (4) sampel penelitian merupakan guru, (5) lokasi peneitian memiliki karakter budaya sama yaitu di pulau jawa.

Nuryati (2003) dalam penelitiannya yang berjudul “Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Guru, dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Madrasah Aliyah Darullughah Wadda'wah dan Madrasah Aliyah Salafiyah Bangil, Pasuruan, Jawa Timur” menemukan bahwa variabel motivasi kerja guru dan komunikasi antar guru memberikan pengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Zainur Rohman (2009) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang” disebutkan dalam analisis uji t pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa sebesar 0,227 atau sebesar 22,7 %. Kedua penelitian yang dilakukan oleh Nuryati dan Zainul didukung dengan hasil penelitian penulis karena, (1) sama-sama mencari nilai determinan dari motivasi kerja terhadap prestasi belajar siswa dengan metode penelitian kuantitatif, (2) sampel motivasi merupakan guru-guru pada sekolah menengah, (3) sama-sama dilakukan di Jawa yang relatif sama budayanya, hanya saja yang membedakan keduanya dilakukan pada sekolah menengah yang berbasis agama (alimah) sedangkan penulis pada sekolah menengah kejuruan.

Hasil penelitian ini sebenarnya tidak terlalu jauh dengan penelitian-penelitian yang sudah ada yaitu semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula prestasi belajar siswa, tetapi untuk mampu mengukur motivasi kerja di satu tempat dan tempat lain terkadang indikator yang digunakan tidak bisa diperlakukan sama, dikarenakan terdapat beberapa faktor yang membedakan entah itu dari budaya, sosial, fisik dan lain sebagainya yang

tentunya berpegaruh dengan motivasi itu sendiri. Hal yang pasti adalah lingkungan sekolah yang kondusif dan ketenangan dalam bekerja mutlak diperlukan agar guru mampu memaksimalkan potensinya dengan motivasi yang baik. Kondusifitas dalam lingkungan sekolah sendiri diperoleh guru dari berbagai, salah satunya seperti halnya yang terlihat dalam indikator-indikator penelitian yaitu komunikasi dengan rekan-rekan di sekolah, penghargaan-penghargaan yang diperoleh, manajemen dari kepala sekolah dan lain sebagainya, sehingga memaksimalkan prestasi belajar siswa diperlukan dukungan dari seluruh *stakeholder* dalam sekolah tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru secara keseluruhan adalah baik dengan prosentase kecenderungan 80 %. Adapun prestasi belajar siswa juga menunjukkan kecenderungan baik dengan prosesntase kecenderungan sebesar 74 %.

Disimpulkan pula dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru produktif terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 3 Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,570 yang maknanya korelasi cukup, dan juga ditunjukkan dengan harga koefisien determinan sebesar 0,325 yang maknanya sumbangan motivasi terhadap prestasi 0,325 x 100%. Melalui uji F, nilai F adalah 23,113 > F_{tabel} sebesar 4,052, harga propabilitas_{hitung} (p) sebesar 0,000 sedangkan taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa $p < 0,05$. Persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan $\hat{Y} = 52,219 + 0,3 X$ maknanya adalah pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa positif (+0,3) yaitu semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula prestasi belajar siswa.

B. Saran

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian, dalam upaya meningkatkan Prestasi Belajar Siswa, guru diharapkan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerjanya dengan senantiasa berusaha memiliki kesadaran untuk bekerja dengan

sungguh-sungguh sehingga apa yang diinginkan terwujud. Faktor-faktor pemenuhan yang menjamin kebutuhan guru baik dari luar maupun dalam diri guru tetap perlu diperhatikan.

Hasil analisa yang menjelaskan bahwa masih rendahnya penghargaan yang diterima oleh guru yang berprestasi, sehingga sekolah diharap dapat lebih memperhatikan prestasi dari guru-guru sehingga mendapatkan apresiasi sesuai dengan kinerja. Kepala sekolah sebagai manager diharap mampu manage agar terciptanya lingkungan sosial di sekolah yang kondusif, agar tidak mengganggu kenyamanan guru sendiri dalam bertugas.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini membahas tentang Prestasi Belajar Siswa yang melibatkan Motivasi Kerja Guru, namun diluar itu masih banyak variabel lain yang berpengaruh yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dimungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian tentang variabel-variabel lain yang berkaitan dengan Prestasi Belajar Siswa. Aspek penelitian motivasi kerja guru dapat juga lebih dikembangkan disesuaikan dengan teori-teori yang lebih mendukung.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini sebatas mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa, yang sebenarnya jika mau dikaji lebih mendalam terdapat variabel-variabel lain yang menunjukkan bagaimana hubungan kedua variabel tersebut secara lebih mendetail.
2. Pengisian angket yang dilakukan oleh guru terkadang terdapat beberapa yang kurang objektif dalam penilaian.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan. (2010). *Profesionalisme dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayden, Stephanie S. (2011). *Teacher Motivation and Student Achievement in Middle School Students*. Dissertation Walden University.
- Muhson. Ali (2005). *Modul Aplikasi Komputer*. Diakses dari <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Ali%20Muhson,%20S>. Pada tanggal 8 Januari 2012, Jam 22.15 WIB.
- Mundiri, Akmal. (2010). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten dan Kota Probolinggo*. Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Nasution, S. (1996). *Didaktik Asas Asas Mengajar*. Jakarta; Bumi Aksara
- Nuryanti. (2003). *Motivasi Kerja, Komunikasi Antar Guru, Dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Madrasah Aliyah Darullughah Wadda'wah dan Madrasah Aliyah Salafiyah Bangil, Pasuruan, Jawa Timur)*
- Pareek, Udai. (1984). *Perilaku Organisasi : Pedoman Kearah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbin S.P. (2006). *Perilaku Organisasi* edisi Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok ,Gramedia.
- Rohmat, Zainur. (2009). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Sardiman, A.M. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suharsimi Arikunto . (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.

Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ohara Indonesia.

Winardi J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

Winardi. (2001). *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Winkel W.S. (1996). *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: PT Grasindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Motivasi Kerja Guru

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SMKN KELOMPOK TEKNOLOGI DI KOTA YOGYAKARTA

Petunjuk :

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi bapak/ibu sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejujurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan objektivitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut Ibu/Bapak. Berilah tanda (√) pada jawaban yang paling bisa menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan tersebut. Kami menjamin rahasia identitas Ibu/Bapak.

Identitas Responden:

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. Nama : _____
3. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *) 3. Usia : _____ tahun
4. Nama Sekolah : _____
6. Jabatan : _____
7. Pangkat/Golongan : _____
8. Pendidikan terakhir : _____
9. Mengajar program diklat : _____
10. Kelas yang diajar : _____

Bacalah pernyataan berikut dengan cermat, kemudian pilihlah satu alternatif jawaban :

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Tidak Setuju (TS)

4 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Dengan cara memberi tanda (√) yang menurut Bapak/Ibu paling tepat:

NO	PERNYATAAN	Skala			
		SS	S	TS	STS
		1	2	3	4
1	Sebagai guru, saya mampu menafkahi keluarga saya secara mencukupi				
2	Bekerja di sekolah ini, saya tidak merasa aman dalam menjalankan tugas sebagai guru				
3	Komunikasi dengan rekan-rekan guru berjalan baik				
4	Peningkatan kinerja tidak mempengaruhi saya untuk mendapat pujian dari kepala sekolah.				
5	Saya merasa penghargaan akan kinerja dapat membuat guru lebih giat bekerja				
6	Saya merasa tunjangan profesi tidak perlu karena belum tentu meningkatkan kinerja guru				
7	Lingkungan di sekolah ini membuat saya bekerja dengan tenang				
8	Saya merasa rasa simpati antar rekan kerja masih kurang di sekolah ini				
9	Saya akan lebih berinovasi lebih dalam pembelajaran karena kreativitas diperlukan dalam peningkatan kualitas kerja guru				
10	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga berprestasi tinggi tanpa mengharapkan penghargaan				
NO	PERNYATAAN	Skala			

		SS	S	TS	STS
		1	2	3	4
11	Saya bekerja sebagai guru agar mendapat gaji yang layak.				
12	Perlakuan kepala sekolah terhadap saya tidak menyenangkan tetapi saya tetap bekerja dengan sebaik-baiknya				
13	Sikap siswa di sekolah ini memberikan motivasi saya untuk bekerja lebih giat				
14	Saya tidak merasa perlu melanjutkan studi demi meningkatkan kompetensi kerja saya				
15	Dalam menjalankan kegiatan-kegiatan sekolah saya mampu dan mau diberikan peran lebih di sekolah ini				
16	Hasil mengajar saya tidak tergantung hubungan baik saya dengan siswa				
17	Rekan-rekan di sekolah mengkondisikan saya secara wajar sehingga fokus dalam bekerja				
18	Saya merasa tunjangan profesi yang diberikan kepada guru tidak sesuai dengan kinerjanya				
19	Berusaha untuk menjadi guru yang ideal dapat dilakukan dengan belajar dari segala sumber				
20	Saya kurang percaya diri menggunakan internet untuk meningkatkan mutu mengajar saya.				
21	Sebagai guru saya mampu memenuhi kebutuhan makan bagi saya dan keluarga secara memadai				
22	Saya merasa ketidaknyamanan dalam bekerja akan menurunkan kinerja guru				
23	Hubungan komunikasi dengan atasan di sekolah berjalan baik				
24	Saya tidak perlu berkarya lebih karena dengan kondisi yang seperti ini sudah cukup untuk pengembangan siswa di sekolah				

NO	PERNYATAAN	Skala			
		SS	S	TS	STS
		1	2	3	4
25	Kepala sekolah memberikan penghargaan setiap tahun bagi guryang berprestasi tinggi				
26	Hubungan dengan atasan yang kurang baik disekolah ini berpengaruh pada kinerja saya.				
27	Kenyamanan dalam bekerja dapat diperoleh dari bagaimana guru menikmati pekerjaannya				
28	Tunjangan selain profesi seperti tunjangan kepemilikan rumah sebenarnya tidak perlu untuk guru				
29	Di sekolah saya,guru yang berprestasi dan tidak berprestasi sama-sama tanpa penghargaan dari kepala sekolahnya.				
30	Dengan banyaknya karya-karya yang saya hasilkan saya merasa puas				

Lampiran 2. Data Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja Guru

N O	NO BUTIR SOAL																														Sko r Tot al
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	107
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	90
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	108
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	85
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	91
6	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	89
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	99
8	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	96
9	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	102
10	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	95
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	87
12	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	1	4	2	3	3	3	2	2	4	97
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	2	4	3	1	3	79
14	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	85
15	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	95
16	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	105
17	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	94
18	3	4	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	86
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
20	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	86
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	78
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	83
23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	95
24	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
25	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	92

N O	NO BUTIR SOAL																													Sko r Tot al	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30
26	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	87
27	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	88
28	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	90
29	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	80
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	90
31	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	80
32	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	83
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	84

Nil ai r	0,628 4	0,51 37	0,65 61	0,60 06	0,40 53	0,44 68	0,53 84	0,45 58	0,38 28	0,37 71	0,38 19	0,39 13	0,47 24	0,49 62	0,41 24	0,38 03	0,56 01	- 0,0 04	0,65 66	0,51 89	0,49 34	- 0,1 29	0,45 11	0,60 75	0,36 84	0,40 22	0,44 47	0,35 48	0,57 01	0, 36 32	1
-------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------------	------------	------------	------------	----------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------------	---

r tabel 0,341

Lampiran 3. Data Hasil Penelitian

NO		NO BUTIR SOAL																														Variabel	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	23	24	25	26	27	28	29	30	SKOR (X)	SKOR (Y)		
NO RESPONDEN	1	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	83	72,77		
	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	83	73,52		
	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	81	74,45		
	4	1	4	4	4	4	1	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	1	4	3	2	3	4	3	2	4	86	76,85		
	5	1	4	4	4	4	1	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	87	76,12		
	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	97	79,54		
	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	75	70,17		
	8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	92	76,25		
	9	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	95	75,4		
	10	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	2	4	86	72,07		
	11	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	4	86	74,12		
	12	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	80	73,33		
	13	3	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	86	81,11		
	14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	77	73,69		
	15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78	77,36		
	16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	79,24		
	17	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	80	79,21		
	18	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	90	83,55		
	19	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	88	80,38		

20	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	83	80,92
21	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	89	80,38
22	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	98	83,29
23	3	1	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88	79,93
24	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	81,35
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	78	78,96
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	78,13
27	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	78	77,25	
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	81,36
29	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79	78,77
30	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79	79,46
31	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	88	79,32
32	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	2	4	1	2	1	1	3	4	1	2	74	75,32
33	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	82	80,27
34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	100	84,56
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	85	80,14
36	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	100	83,22
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	78	71,19
38	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	86	76,23
39	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	84	80,88
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	100	83,45
41	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	93	79,45
42	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	92	75,66
43	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	75	74,23
44	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	79	73,44

45	3	4	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	78	75,1
46	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	76,23
47	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	91	79,89
48	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	83	77,24
49	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	82	76,54
50	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	79	71,38

SKOR (X) = Jumlah total nilai butir angket

SKOR (Y) = rata-rata nilai produktif siswa

KELAS : X AV 2 / 1

N O		NIS	NAMA SISWA	S E M E S T E R										NORMATIF				ADAPTIF										PRODUKTIF				MuLok		Jumlah Nilai			PERINGKAT KE :	TDK MASUK			% KEMADIRAN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
				Pendidikan Agama	Pendidikan Kewarganegaraan	Bahasa Indonesia	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	Seni Budaya	Bahasa Inggris	Matematika	Ilmu Pengetahuan Alam	Kimia	Fisika	Ilmu Pengetahuan Sosial	Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi	Kewirausahaan	Dasar-dasar Elektronika	Elektronika Dasar dan Terapan	Dasar-dasar Teknik Digital	Keselamatan & Kesehatan Kerja & Alat Ukur	Bahasa Jawa	Rancang Bangun Elektronika	Dasar & Gambar Teknik	SAKIT	MUN	ALPA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
21	AV. 1214438		ROCHMAT NUR HIDAYAT	76	76	76	76	76	75	73	70	70	70	70	70	72	75	73	70	70	70	70	70	71	70																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

Yogyakarta, 22 Desember 2012
Wali Kelas,

Sarbini, S.Pd
NIP. 19701210 200701 1 017

Lampiran 5. Daftar Guru Produktif SMKN 3 Yogyakarta

No	NIP	Nama	Pelajaran
1	19561113 198601 1 003	Drs,Yuswanto	T. Bangunan
2	19510314 197803 1 002	Drs. Marzuki	T. Bangunan
3	19520911 197903 1 007	Drs. Mulyono	T. Bangunan
4	19610519 198803 1 003	Drs. Joko Ismono	T. Bangunan
5	19630512 198703 1 015	Drs. Tri Wahyu Beny Kristianta	T. Bangunan
6	19520612 198003 1 009	Mudjimin, B,Sc	T. Bangunan
7	19600919 199111 1 001	Drs,Paulus Rahadi	T. Bangunan
8	19611123 198603 1 006	Drs.Bintoro	T. Bangunan
9	19720822 199801 1 001	Slamet Mulyanto, S.Pd	T. Bangunan
10	19721021 199802 2 003	Betti Sri Purwani S.Pd	T. Bangunan
11	19610206 198902 1 001	Turyanto	T. Bangunan
12	19540822 198603 1 006	Sumarno, B.Sc	T. Bangunan
13	19750317 200604 2 004	Suhartini, S.Pd	T. Bangunan
14	3024	Wijiyanto, S.Pd.T	T. Bangunan
15	2227	Aji Panular Sejati,SP	T. bangunan
16	2262	Rr.Sri Hastiningrum,S.Pd	T. bangunan
17	2229	Dra. Dwi Astuti Mulatsih	T. bangunan
18	19520202 197903 1 013	Drs. Setyo Darsono	T. Elektronika
19	19550815 198103 1 024	Drs. Supriyadi Hadi Wiyono	T. Elektronika
20	19600111 198903 1 003	Drs. Margo Mulyono	T. Elektronika
21	19650227 199103 1 006	Drs. Fatchul Anwar	T. Elektronika
22	19670718 199501 1 001	Dodot Yuliantoro, S.Pd, MT	T. Elektronika
23	19660810 199501 1 001	Slamet, S.Pd, M.SI	T. Elektronika
24	19620617 198902 1 002	Sari Mulyanta, S.Pd	T. Elektronika
25	19581009 198203 1 006	Joko Suripno	T. Elektronika
26	19701210 200701 1 017	Sarbini, S.Pd	T. Elektronika
27	2180	Widyanti Wisni Asiarti,S.Pd	T. Elektronika
28	3010	Andang Wibowo,S.Pd	T. Elektronika
29	19650209 199303 1 005	Drs. Suharban, MT	T. Informatika
30	19670208 199512 1 001	Drs. Triantoro	T. Informatika
31	19680704 199512 1 001	Radiyanto, S,Pd	T. Informatika

32	19700720 199802 1 003	Maryuli Darmawan,S.Pd,M.Eng	T. Informatika
33	19770424 200604 1 011	Agung Hary Wibowo, S.ST	T. Informatika
34	19801217 201001 2 010	Deni Puji Rahayu, ST	T. Informatika
35	19531126 198103 1 002	Drs. Suparman -	T. Listrik
36	19540911 198303 1 003	Drs. Winarto	T. Listrik
37	19501128 197803 1 004	Suntari ,B.Sc	T. Listrik
38	19640207 199103 1 007	Drs. R. Nur Handono	T. Listrik
39	19580815 199003 1 003	Drs. Agus Jati Susilo	T. Listrik
40	19600711 198803 1 005	Drs. Pius Tri Mulyono	T. Listrik
41	19660621 199512 1 001	Bambang Yunianto, S.Pd	T. Listrik
42	19640308 200012 1 001	Marseno, S.Pd	T. Listrik
43	19720110 200012 1 004	Suryono, S.Pd, MT	T. Listrik
44	19720517 200604 1 012	Maryono,S.Pd.MT	T. Listrik
45	19630522 198703 1 005	Drs. Heru Widada	T. Mesin
46	19541220 198103 1 006	Drs. Guntoro	T. Mesin
47	19540705 197903 1 016	Drs. Suparman	T. Mesin
48	19530415 198101 1 009	Drs. Suratman	T. Mesin
49	19560101 198103 1 037	Drs. Suharna	T. Mesin
50	19620201 198603 1 023	Drs. Sugiharta	T. Mesin
51	19620311 198703 1 008	Drs. Gatot Supriyo DH	T. Mesin
52	19571018 198603 1 005	Drs. Sutiman	T. Mesin
53	19530512 197903 2 004	Sophia Daitupen, S.Pd	T. Mesin
54	19621026 198803 1 005	Drs. S.R. Slamet Supriadi	T. Mesin
55	19561030 198303 1 005	Yb. Sutarman, S.Pd	T. Mesin
56	19550303 198303 1 014	Bambang P. Widodo, S.Pd	T. Mesin
57	19570529 198203 1 005	Mukhariri, S.Pd	T. Mesin
58	19700402 199412 1 001	Sukijo, S.Pd	T. Mesin
59	19680624 199801 1 001	Muh Nurkolis, S.Pd, MT	T. Mesin
60	19540303 198203 1 007	Biman, S.Pd	T. Mesin
61	19670621 199412 1 003	Drs. Muhammad Hasannuddin	T. Mesin
62	19721005 199801 1 002	Suharno, S.Pd	T. Mesin
63	19700205 200012 1 001	Saryanto, S.Pd	T. Mesin
64	19710613 200012 1 003	Moehamat Syofan, S.Pd	T. Mesin
65	19600716 198303 1 012	Agus Surotoko	T. Mesin

66	19700218 200701 1 011	Riswanta, S.Pd	T. Mesin
67	19710109 200801 1 005	Budi Suprihatin, S.Pd	T. Mesin
68	19730613 200801 1 005	Murajiyono, S.Pd	T. Mesin
69	2203	Heru Jatmiko, S.Pd	T. Mesin
70	2232	Ali Anton Senoaji, ST	T. Mesin
71	3009	Wahyu Arismawati, S.Pd	T. Otomotif
72	19530418 197903 1 006	Drs. Sudarsono	T. Otomotif
73	19630512 198903 1 009	Drs. Sujiyanto	T. Otomotif
74	19630120 198803 1 006	Drs. B. Agus Suharjo	T. Otomotif
75	19611225 198903 1 010	Drs. Ponirin	T. Otomotif
76	19650712 198902 1 002	Supriyono, S.Pd	T. Otomotif
77	19591010 198902 1 004	Subagiyo, S.Pd	T. Otomotif
78	19650608 199512 1 002	Drs. Beki Sutrisna	T. Otomotif
79	19580222 198303 1 008	Djoko Rohmadi, S.Pd	T. Otomotif
80	19671101 200701 1 010	Nur Indarji, S.Pd	T. Otomotif

Lampiran 6. Hasil Uji Reabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	28

Lampiran 7. Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Report

Y

X	Mean	N	Std. Deviation
74.00	75.3200	1	.
75.00	72.2000	2	2.87085
77.00	73.6900	1	.
78.00	75.9720	5	3.00482
79.00	75.7625	4	3.97143
80.00	76.2700	2	4.15779
81.00	74.4500	1	.
82.00	79.5300	5	2.12773
83.00	76.1125	4	3.75396
84.00	78.7833	3	2.35840
85.00	80.1400	1	.
86.00	76.0760	5	3.38519
87.00	76.1200	1	.
88.00	79.8767	3	.53201
89.00	80.3800	1	.
90.00	83.5500	1	.
91.00	79.8900	1	.
92.00	75.9550	2	.41719
93.00	79.4500	1	.
95.00	75.4000	1	.
97.00	79.5400	1	.
98.00	83.2900	1	.
100.00	83.7433	3	.71654
Total	77.6534	50	3.57385

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	397.773	22	18.081	2.140	.031
		Linearity	203.414	1	203.414	24.080	.000

Deviation from Linearity	194.360	21	9.255	1.096	.406
Within Groups	228.076	27	8.447		
Total	625.850	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	.570	.325	.797	.636

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
Y	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Descriptives

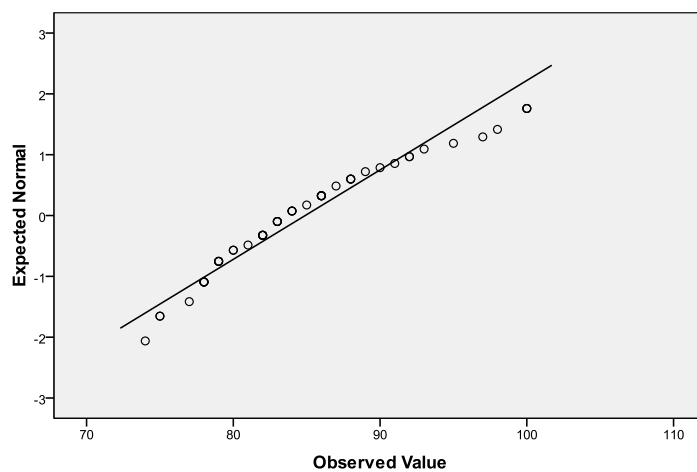
				Statistic	Std. Error
X	Mean			84.9000	.96182
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		82.9671	
		Upper Bound		86.8329	
	5% Trimmed Mean			84.6333	
	Median			83.5000	
	Variance			46.255	
	Std. Deviation			6.80111	
	Minimum			74.00	
	Maximum			100.00	
	Range			26.00	
	Interquartile Range			9.25	
	Skewness			.711	.337
	Kurtosis			-.126	.662
Y	Mean			77.6534	.50542
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		76.6377	
		Upper Bound		78.6691	
	5% Trimmed Mean			77.6841	
	Median			77.7450	
	Variance			12.772	
	Std. Deviation			3.57385	
	Minimum			70.17	
	Maximum			84.56	
	Range			14.39	
	Interquartile Range			5.36	
	Skewness			-.127	.337
	Kurtosis			-.742	.662

Tests of Normality

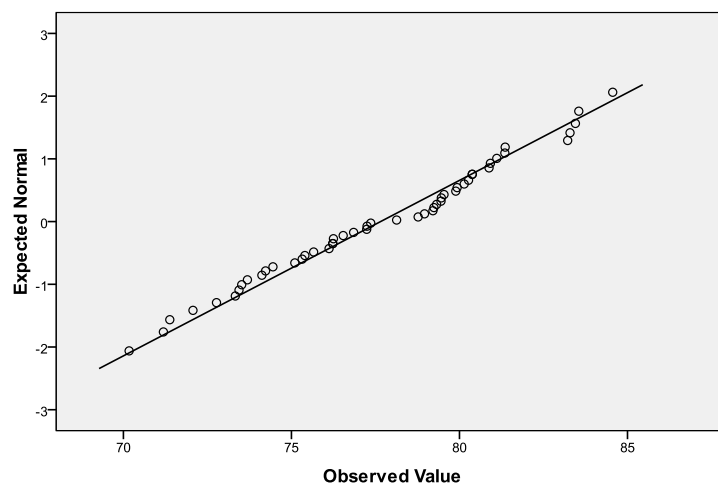
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.116	50	.092	.940	50	.013
Y	.108	50	.197	.977	50	.431

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of X



Normal Q-Q Plot of Y



Lampiran 9. Statistik Deskriptif

Deskripsi data X

Statistics

X		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		84.9000
Std. Error of Mean		.96182
Median		83.5000
Mode		78.00 ^a
Std. Deviation		6.80111
Variance		46.255
Skewness		.711
Std. Error of Skewness		.337
Kurtosis		-.126
Std. Error of Kurtosis		.662
Range		26.00
Minimum		74.00
Maximum		100.00
Sum		4245.00
Percentiles	25	79.0000
	50	83.5000
	75	88.2500

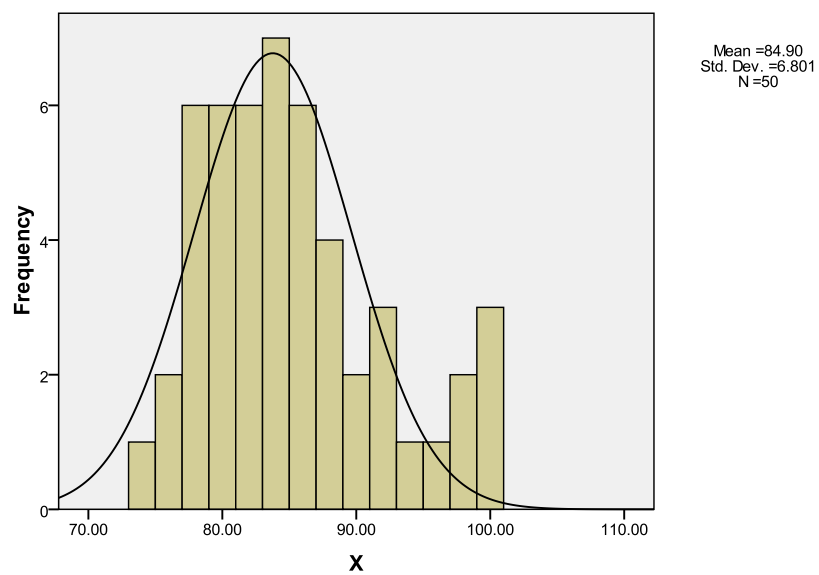
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	74.00	1	2.0	2.0	2.0
	75.00	2	4.0	4.0	6.0
	77.00	1	2.0	2.0	8.0
	78.00	5	10.0	10.0	18.0
	79.00	4	8.0	8.0	26.0
	80.00	2	4.0	4.0	30.0
	81.00	1	2.0	2.0	32.0
	82.00	5	10.0	10.0	42.0
	83.00	4	8.0	8.0	50.0
	84.00	3	6.0	6.0	56.0
	85.00	1	2.0	2.0	58.0
	86.00	5	10.0	10.0	68.0
	87.00	1	2.0	2.0	70.0
	88.00	3	6.0	6.0	76.0
	89.00	1	2.0	2.0	78.0

90.00	1	2.0	2.0	80.0
91.00	1	2.0	2.0	82.0
92.00	2	4.0	4.0	86.0
93.00	1	2.0	2.0	88.0
95.00	1	2.0	2.0	90.0
97.00	1	2.0	2.0	92.0
98.00	1	2.0	2.0	94.0
100.00	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Histogram



Deskripsi data Y

Statistics

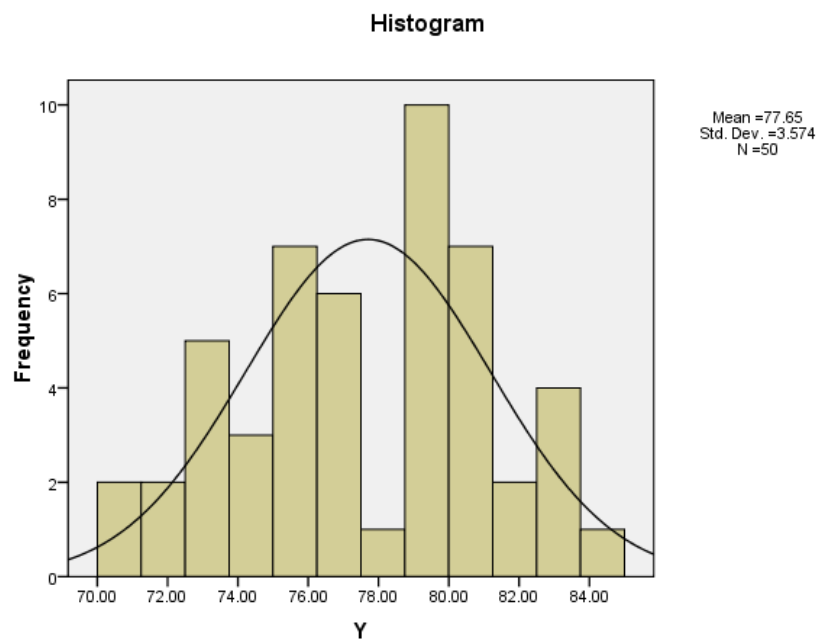
Y		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		77.6534
Std. Error of Mean		.50542
Median		77.7450
Mode		76.23 ^a
Std. Deviation		3.57385
Variance		12.772
Skewness		-.127
Std. Error of Skewness		.337
Kurtosis		-.742
Std. Error of Kurtosis		.662
Range		14.39
Minimum		70.17
Maximum		84.56
Sum		3882.67
Percentiles	25	74.9375
	50	77.7450
	75	80.2975

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 70.17	1	2.0	2.0	2.0
71.19	1	2.0	2.0	4.0
71.38	1	2.0	2.0	6.0
72.07	1	2.0	2.0	8.0
72.77	1	2.0	2.0	10.0
73.33	1	2.0	2.0	12.0
73.44	1	2.0	2.0	14.0
73.52	1	2.0	2.0	16.0
73.69	1	2.0	2.0	18.0
74.12	1	2.0	2.0	20.0
74.23	1	2.0	2.0	22.0
74.45	1	2.0	2.0	24.0
75.10	1	2.0	2.0	26.0
75.32	1	2.0	2.0	28.0
75.40	1	2.0	2.0	30.0
75.66	1	2.0	2.0	32.0
76.12	1	2.0	2.0	34.0

76.23	2	4.0	4.0	38.0
76.25	1	2.0	2.0	40.0
76.54	1	2.0	2.0	42.0
76.85	1	2.0	2.0	44.0
77.24	1	2.0	2.0	46.0
77.25	1	2.0	2.0	48.0
77.36	1	2.0	2.0	50.0
78.13	1	2.0	2.0	52.0
78.77	1	2.0	2.0	54.0
78.96	1	2.0	2.0	56.0
79.21	1	2.0	2.0	58.0
79.24	1	2.0	2.0	60.0
79.32	1	2.0	2.0	62.0
79.45	1	2.0	2.0	64.0
79.46	1	2.0	2.0	66.0
79.54	1	2.0	2.0	68.0
79.89	1	2.0	2.0	70.0
79.93	1	2.0	2.0	72.0
80.14	1	2.0	2.0	74.0
80.27	1	2.0	2.0	76.0
80.38	2	4.0	4.0	80.0
80.88	1	2.0	2.0	82.0
80.92	1	2.0	2.0	84.0
81.11	1	2.0	2.0	86.0
81.35	1	2.0	2.0	88.0
81.36	1	2.0	2.0	90.0
83.22	1	2.0	2.0	92.0
83.29	1	2.0	2.0	94.0
83.45	1	2.0	2.0	96.0
83.55	1	2.0	2.0	98.0
84.56	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	2.96661

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.414	1	203.414	23.113	.000 ^a
	Residual	422.436	48	8.801		
	Total	625.850	49			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.219	5.307		9.840	.000
	X	.300	.062	.570	4.808	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	74.3880	82.1770	77.6534	2.03747	50
Residual	-5.91294	4.57538	.00000	2.93618	50
Std. Predicted Value	-1.603	2.220	.000	1.000	50
Std. Residual	-1.993	1.542	.000	.990	50

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Lembar Konsultasi

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Aharridla Royhan
NIM : 08505241023

No	Hari/Tanggal	Keterangan	Paraf
	3-7-2012	lanjutkan uji coba instrumen & analisis validitas & reliabilitasnya	<u>AH</u>
	9-7-2012	Betulkan aghit sesuai kisi? yg diarsikan penubing	<u>Hetai</u>
	25-2-2013	<p>① Bahasa Indonesia betulkannya Masih banyak yg salah. Tanpa dengan temannya di Prodi Bahasa Indonesia</p> <p>② Kutipan pakai sumber pertama Bukan dari kutipan ke-satu</p> <p>③ Subtansi, yes Ilustrasi, yes komputerisasi, yes. Redaksi, No. → Harap putak.</p>	<u>Hetai</u>
	19-3-2013	<p>Betulkan hitungannya Lambang Y Bukan R tetapi r Lanjutkan pembahasan Pembahasan bandingkan temuan Anda dgn hasil penelitian org lain jika sama (mendukung) → buat alasannya jika beda (bertentangan) → buat alasan Di sini tanggal orisinalitas Anda. Rehabilitasi penelitian Anda. Cari di jurnal? & internet</p>	<u>Hetai</u>

Lampiran 12. Surat-Surat



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 562682

EMAIL : perizinan@jogja.go.id EMAIL INTRANET : perizinan@intra.jogja.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/2557
7199/34

Dasar : Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
 Nomor : 070/8312/V/10/2012 Tanggal : 15/10/2012

Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah
 2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
 3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
 4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
 5. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada : Nama : AHARRIDLA ROYHAN NO MHS / NIM : 08505241023
 Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Teknik - UNY
 Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta
 Penanggungjawab : Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.
 Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SMK N KELOMPOK TEKNOLOGI DI KOTA YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
 Waktu : 15/10/2012 Sampai 15/01/2013
 Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
 Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
 2. Wajib Menjaga Tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
 3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
 4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas
 Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
 Pemegang Izin

AHARRIDLA ROYHAN

Dikeluarkan di : Yogyakarta
 pada Tanggal : 15-10-2012

An- Kepala Dinas Perizinan
 Sekretaris

Drs. HARDONO

NIP.195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth. 1. Walikota Yogyakarta(sebagai laporan)
 2. Ka. Biro Administarsi Pembangunan Setda Prop. DIY
 3. Ka. Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
 4. Kepala SMK Negeri 2 Yogyakarta



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/8312/V/10/2012

Membaca Surat : Dekan Fak. Teknik UNY
Tanggal : 05 Oktober 2012

Nomor : 3155/UN34.15/PL/2012
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : AHARRIDLA ROYHAN
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta

NIP/NIM : 08505241023

Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SMKN KELOMPOK TEKNOLOGI DI KOTA YOGYAKARTA

Lokasi : SMKN 2 Yogyakarta dan SMKN 3 Yogyakarta Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA

Waktu : 15 Oktober 2012 s/d 15 Januari 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 15 Oktober 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



NIP: 19580120 198503/2 003

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cq. Dinas Perijinan
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi DIY
4. Dekan Fak. Teknik UNY
5. Yang Bersangkutan



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281
Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734
website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. QSC 00592

Nomor : 3155/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

05 Oktober 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Walikota Yogyakarta c.q. Kepala Dinas Perijinan Kota Yogyakarta
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi DIY
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta
5. KEPALA SMKN 2 YOGYAKARTA DAN SMKN 3 YOGYAKARTA


Dalam rangka pelaksanaan Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA SMKN KELOMPOK TEKNOLOGI DI KOTA YOGYAKARTA"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
	Aharridla Royhan	08505241023	Pend. Teknik Sipil & Perenc. - S1	SMKN 2 YOGYAKARTA DAN SMKN 3 YOGYAKARTA

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Prof. Dr. Husaini Usman
NIP : 19500809 197803 1 001

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 05 Oktober 2012 sampai dengan selesai.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,
Wakil Dekan I,

Dr. Sunaryo Soenarto
NIP 19580630 198601 1 001

Tembusan:
Ketua Jurusan

08505241023 No. 1058

LEMBAR DISPOSISI

INDEKS:

INDIKS:	KODE	NO. URUT	TGL. PENYELESAIAN
Pemeliharaan	070	950	

PERHAL/ISI RINGKAS: Permohonan fin peneltikan a.n.
Ahor Hilda Royhan

ASAL SURAT

ASAL SURAT	TGL	NOMOR	LAMPIRAN
FT UNY	5/10/80B	3155/UN34.15/PL/80B.	

DIAJUKAN / DITERUSKAN
KEPADA:

INFORMASI / INSTRUKSI

1. Hg. Bp. Denny K.
2. Hg. Bp. Dedy Y.

Utter belemen bekorisim
secukupnya wdt. membantu
pelaksanaan penelitian
ini, dgn catatan:

1. Tidak mengunnya ktm.
 2. Setelah kelan, 9505.
- mengumpulkan 100p
Ciptaan hasil penelt-
tiran untuk aduanan
sekolah. Tami

21/10/12

WRS 4.

1/11/12
Dedy Y.

UNIVERSITA