

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU
DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh:
PURNAMA SEJATI
07504244006**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Desember 2012**

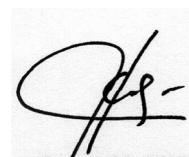
PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul ” **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman**”
yang dibuat oleh:

Nama : Purnama Sejati
NIM : 07504244006
Fakultas : Teknik
Jurusan : Pendidikan Teknik Otomotif
Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif – S1

Telah disetujui pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, November 2012
Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Gunadi, M.Pd.
NIP.19770625 200312 1 002

LEMBAR PENGESAHAN


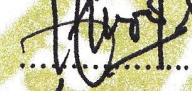

SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU
DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN**

PURNAMA SEJATI
NIM. 07504244006

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi
Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
Tanggal 05 Desember 2012

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Gunadi, M.Pd.	Ketua Penguji		13/12/2012
H. Martubi, M.Pd., M.T.	Sekretaris Penguji		13/12/2012
Dr. H. Budi Tri S, M.Pd.	Penguji Utama		12/12/2012

Yogyakarta, Desember 2012

Dekan Fakultas Teknik

Universitas Negeri Yogyakarta,



(Dr. Moch. Bruri Triyono, M.Pd.)

NIP. 19560216 198603 1 0039

SURAT PERNYATAAN

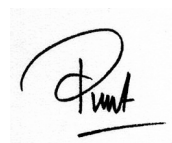
Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Purnama Sejati
NIM : 07504244006
Program Studi : Pendidikan Teknik Otomotif
Fakultas : Teknik UNY
Judul Tugas Akhir : “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI
SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN”.

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.

Yogyakarta, November 2012

Yang menyatakan,



Purnama Sejati
NIM 07504244006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Kita hanya hidup sekali saja didunia ini, tetapi jika kita hidup dengan benar maka sekali saja sudah cukup.."

"Belajarlaha..., karena seseorang tidak dilahirkan dalam keadaan pandai. Dan pemilik ilmu tidak sama dengan orang yang bodoh."

"Hidup ini bermakna bila kita bisa mengambil maknanya, hidup ini indah bila kita ukir dengan pahatan yang indah, hidup ini nikmat bila kita senantiasa mensyukuri nikmatNya..."

"Tidak ada yang tidak mungkin di dunia ini. Hanya mereka yang tidak percaya Tuhan yang mengatakan *Saya Tidak Bisa...!*"

"Hidup adalah perjuangan, teruslah berkarya..."

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Almarhumah Ibuku dan ayahku yang senantiasa mengiringi langkahku dengan segala daya dan doa.
2. Bapak-bapak dosen otomotif UNY yang telah memberikan banyak ilmu yang berguna dan bermanfaat khususnya otomotif.
3. Teman-teman kelas C angkatan 2007 yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Oleh :
PURNAMA SEJATI
NIM. 07504244006

ABSTRAK

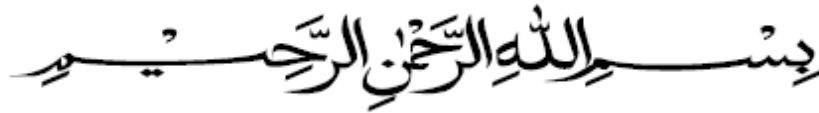
Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman; (2) mengetahui tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman; (3) mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karwan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman; dan (4) mengetahui besarnya sumbangan (kontribusi) motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Penelitian ini juga termasuk penelitian populasi, dimana jumlah responden adalah seluruh guru dan karyawan yang berjumlah 45 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket untuk motivasi kerja sedangkan prestasi kerja adalah dengan instrumen pemantauan yang diisi oleh Kepala Sekolah. Validitas instrumen di uji menggunakan *Expert Judgment* dan uji empiris menggunakan korelasi *Product Moment*. Reabilitas instrumen di uji menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, uji persyaratan analisis dan analisis korelasi dengan bantuan komputer program *Microsoft Office Excel 2007*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 78,04; (2) tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 77,73; (3) ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat; dan (4) sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%, dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penelitian dan penyusunan laporan penelitian ini dapat diselesaikan. Laporan penelitian ini berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”**. Laporan ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penyusunan laporan ini tidak lepas dari bantuan, dorongan, arahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Moch. Bruri Triyono, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
3. H. Martubi, M.Pd., M.T., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Sukaswanto, M.Pd., selaku Koordinator Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
5. H. Noto Widodo, M.Pd., selaku Penasehat Akademik Kelas C Teknik Otomotif Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
6. Gunadi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah banyak memberikan bimbingan dan arahan hingga terelesaiannya Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Drs. Agus Waluyo, M.Eng., selaku Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah 1 Sleman yang telah berkenan memberikan ijin penelitian.

8. Drs. Muhasdi Tuante, selaku Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah Pakem yang telah memberikan ijin untuk melakukan uji coba penelitian.
9. Bapak dan Ibu guru serta karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
10. Bapak dan Ibu guru serta karyawan di SMK Muhammadiyah Pakem.
11. Teman-teman seperjuangan kelas C Angkatan 2007, terima kasih atas semua bantuan dan semangatnya.
12. Orangtua, kakak, adik dan keluargaku di rumah yang senantiasa mendo'akan dan memberi dorongan semangat agar menjadi anak yang sholeh dan berguna, serta tetap tabah dalam perjuangan hidup.
13. Semua pihak yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung berperan dalam penyelesaian laporan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penyusun berharap semoga Laporan Tugas Akhir Skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penyusun sendiri, dan para pembaca yang budiman umumnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, November 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Deskripsi Teori	12
1. Prestasi Kerja Guru dan Karyawan	12
2. Motivasi Kerja.....	29
B. Penelitian yang Relevan	39
C. Kerangka Pikir	40
D. Pengajuan Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Metode Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43

C. Populasi Penelitian	44
D. Variabel Penelitian	45
E. Definisi Operasional Variabel.....	46
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Instrumen Penelitian.....	47
H. Uji Coba Instrumen	50
I. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Deskripsi Data.....	60
B. Uji Prasyarat Analisis	67
C. Pengujian Hipotesis.....	68
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan	72
B. Implikasi	73
C. Keterbatasan.....	73
D. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Penelitian.....	44
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	49
Tabel 3. Skor Penilaian Prestasi Kerja.....	49
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penilaian Prestasi Kerja.....	50
Tabel 5. Hasil Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	52
Tabel 6. Frekuensi Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan.....	62
Tabel 7. Kategori Kecenderungan Prestasi Kerja.....	63
Tabel 8. Frekuensi Data Motivasi Kerja.....	65
Tabel 9. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja.....	66
Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir.....	42
Gambar 2. Paradigma Penelitian.....	45
Gambar 3. Histogram Prestasi Kerja Guru dan Karyawan.....	62
Gambar 4. Histogram Motivasi Kerja.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Validasi Instrumen.....	78
Lampiran 2. Surat Keterangan <i>Expert Judgment</i>	80
Lampiran 3. Instrumen Uji Coba	82
Lampiran 4. Surat Permohonan Ijin Penelitian	91
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian Setda Prop D.I. Yogyakarta	93
Lampiran 6. Surat Ijin Penelitian Bappeda Kab. Sleman.....	94
Lampiran 7. Surat Ijin Uji Coba Penelitian SMK Muhammadiyah Pakem. .	96
Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian SMK Muhammadiyah 1 Sleman	97
Lampiran 9. Data Ujicoba Instrumen.....	98
Lampiran 10. Contoh Perhitungan Validitas Instrumen	99
Lampiran 11. Hasil Perhitungan Validitas Instrumen.....	100
Lampiran 12. Perhitungan Reabilitas Instrumen	101
Lampiran 13. Rangkuman Hasil Perhitungan Reabilitas Instrumen.....	104
Lampiran 14. Instrumen Penelitian.....	105
Lampiran 15. Data Penelitian	117
Lampiran 16. Deskripsi Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan	119
Lampiran 17. Deskripsi Data Motivasi Kerja.....	120
Lampiran 18. Uji Normalitas.....	121
Lampiran 19. Uji Linieritas	123

Lampiran 20. Uji Hipotesis	127
Lampiran 21. Surat Keterangan Telah Melakukan Uji Coba Penelitian.....	128
Lampiran 22. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	129
Lampiran 23. Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i>	130
Lampiran 24. Tabel <i>Chi Kuadrat</i>	131
Lampiran 25. Tabel Nilai-Nilai Distribusi F.....	132
Lampiran 26. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t.....	136
Lampiran 27. Kartu Bimbingan Tugas Akhir Skripsi.....	137
Lampiran 28. Bukti Selesai Revisi	139

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Memang perlu ditekankan bahwa pegawai sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Sudah merupakan kodrat manusia bahwa mereka dapat merasakan sakit, jemu, malas dan tidak puas. Oleh karena sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri manusia itulah maka perlu penanganan secara khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia tersebut, untuk itu berbagai macam usaha selalu harus dilakukan agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas manusia.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-

lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang pegawai umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang

dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap orang/pegawai mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang pegawai akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang guru dan karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja guru dan karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Jika kebutuhan guru dan karyawan terpenuhi berarti guru dan karyawan memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Ini berarti prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik dan optimal. Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru dan karyawan yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh guru dan karyawan ini akan berdampak positif yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman mendapati beberapa permasalahan yaitu adanya sebagian guru dan karyawan yang datang ke sekolah tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah yaitu datang pukul 07.00 dan pulang setelah KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berakhir. Sebagian guru datang ke sekolah hanya pada saat jam mengajar saja, bahkan ada juga guru yang tidak masuk mengajar tanpa memberikan keterangan kepada sekolah atau meninggalkan tugas untuk siswa. Selain itu ada juga sebagian guru yang pulang lebih awal, meskipun disini mereka telah melaksanakan tugasnya yaitu mengajar. Padahal kewajiban seorang guru di sekolah bukan saja datang mengajar dan setelah selesai kemudian pulang, tetapi juga harus melaksanakan beberapa administrasi-administrasi di sekolah seperti absensi kehadiran dan laporan kepada petugas piket setelah selesai kegiatan KBM. Selain guru, ketidakdisiplinan jam kerja

juga dilakukan oleh beberapa karyawan, hal seperti ini tentunya akan sangat berakibat fatal bagi sekolah, dimana bila ada yang berkepentingan seperti legalisir, surat menyurat harus menunggu karyawan datang. Tentunya kebiasaan yang sering dilakukan seperti ini akan sangat merugikan khususnya dalam hal pelayanan baik untuk siswa maupun alumni.

Selain ketidakdiplinan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah, hal lain yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja terlihat dari pembuatan data-data sekolah yang masih tertunda-tunda, sebagai contoh adalah dalam pembuatan data-data guru misalnya jumlah guru, status guru, data karyawan, dan sebagainya. Selain itu data-data yang seharusnya sudah diganti atau tidak dipakai masih tertempel di dinding padahal data tersebut harus selalu diperbarui dan disesuaikan dengan keadaan sekarang. Data-data yang tertempel di dinding-dinding menjadikan suatu pemandangan yang kurang pantas dan terkesan tidak rapi. Dengan data-data sekolah yang selalu diperbarui baik mengenai data guru, data karyawan, maupun data siswa akan memudahkan kepala sekolah khususnya dalam hal memonitoring pegawainya serta memantau kemajuan sekolah.

Kodisi yang sama juga terlihat dalam hal penataan ruang kerja yang masih terdapat ketidakraturan atau berantakan baik diruang guru maupun karyawan. Penataan ruang kerja yang kurang rapi seperti ini akan mengakibatkan guru maupun karyawan tidak bisa bergerak secara leluasa, tidak nyaman berada diruangan, kurang berkonsentrasi dalam bekerja, dan sebagainya. Dengan penataan ruang kerja yang kurang rapi akan menghambat

seorang guru maupun karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan demikian tujuan yang ingin dicapai sekolah akan sulit tercapai.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, diketahui bahwa prestasi kerja guru dan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kemampuan guru dan karyawan, kepemimpinan kepala sekolah, juga terdapat faktor lain yaitu disiplin kerja dan faktor motivasi kerja yang juga menentukan keberhasilan seorang guru dan karyawan dalam pencapaian prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di muka, berbagai permasalahan yang dihadapi diantaranya:

Adanya sebagian guru dan karyawan yang datang ke sekolah tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah yaitu datang pukul 07.00 dan pulang setelah KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berakhir. Sebagian guru datang ke sekolah hanya pada saat jam mengajar saja, bahkan ada juga guru yang tidak masuk mengajar tanpa memberikan keterangan kepada sekolah atau meninggalkan tugas untuk siswa. Selain itu ada juga sebagian guru yang pulang lebih awal, meskipun disini mereka telah melaksanakan tugasnya yaitu mengajar. Padahal kewajiban seorang guru di sekolah bukan saja datang mengajar dan setelah selesai kemudian pulang,

tetapi juga harus melaksanakan beberapa administrasi-administrasi di sekolah seperti absensi kehadiran dan laporan kepada petugas piket setelah selesai kegiatan KBM. Selain guru, ketidakdisiplinan jam kerja juga dilakukan oleh beberapa karyawan, hal seperti ini tentunya akan sangat berakibat fatal bagi sekolah, dimana bila ada yang berkepentingan seperti legalisir, surat menyurat harus menunggu karyawan datang baru bisa diurus. Tentunya kebiasaan yang sering dilakukan seperti ini akan sangat merugikan serta membuat citra sekolah menjadi buruk khususnya dalam hal pelayanan baik untuk siswa maupun alumni.

Selain ketidakdisiplinan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah, hal lain yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja terlihat dari pembuatan data-data sekolah yang masih tertunda-tunda, sebagai contoh adalah dalam pembuatan data-data guru misalnya jumlah guru, status guru, data karyawan, dan sebagainya. Selain itu data-data yang seharusnya sudah diganti atau tidak dipakai masih tertempel di dinding padahal data tersebut harus selalu diperbarui dan disesuaikan dengan keadaan sekarang. Data-data yang tertempel di dinding-dinding menjadikan suatu pemandangan yang kurang pantas dan terkesan tidak rapi. Dengan data-data sekolah yang selalu diperbarui baik mengenai data guru, data karyawan, maupun data siswa akan memudahkan kepala sekolah khususnya dalam hal memonitoring pegawainya serta memantau kemajuan sekolah.

Kondisi yang sama juga terlihat dalam hal penataan ruang kerja yang masih terdapat ketidakteraturan atau berantakan baik di ruang guru maupun

karyawan. Penataan ruang kerja yang kurang rapi seperti ini akan mengakibatkan guru maupun karyawan tidak bisa bergerak secara leluasa, tidak nyaman berada diruangan, kurang berkonsentrasi dalam bekerja, dan sebagainya. Dengan penataan ruang kerja yang kurang rapi akan menghambat seorang guru maupun karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan demikian tujuan yang ingin dicapai sekolah akan sulit tercapai.

Berbagai permasalahan yang timbul dari uraian di atas, disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang ada dalam diri guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kebiasaan seperti ini tentunya akan berakibat buruk terhadap mutu serta hasil kerja yang dihasilkan yaitu tidak memuaskan dan kurang maksimal khususnya dalam mencapai prestasi kerja.

C. Batasan Masalah

Pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, peningkatan prestasi kerja sangat diperlukan khususnya untuk pencapaian tujuan sekolah yang hendak dicapai. Banyak faktor yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja diantaranya adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja/prestasi yang dihasilkan dan juga sebaliknya. Oleh sebab itu, serta didasarkan atas berbagai pertimbangan yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi maupun pengetahuan yang dimiliki, maka dalam penelitian ini hanya akan dibatasi pada permasalahan yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman?
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman?
4. Seberapa besar sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman?

E. Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

4. Untuk mengetahui besar sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai khususnya guru dan karyawan di lembaga pemerintah bidang pendidikan.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam upaya meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawai yaitu guru dan karyawan suatu lembaga pendidikan.

- b. Bagi sekolah

- 1) Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau input bagi SMK Muhammadiyah 1 Sleman agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi kerja bagi para guru dan karyawan.

- 2) Memberi dorongan bagi para guru dan karyawan untuk lebih baik dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja, sehingga nantinya dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal dan memuaskan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai peranan sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi/lembaga. Tanpa adanya peranan manusia tujuan organisasi tidak akan terwujud, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor penggerak dalam organisasi tersebut. Tujuan organisasi yang dapat tercapai secara maksimal merupakan cerminan keberhasilan dari usaha yang dilakukan seseorang sebagai sumber daya yang potensial. Manusia dalam hal ini sebagai seorang pegawai dalam organisasi harus sadar akan tanggung jawabnya dan berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya guna mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil yang maksimal dari seorang pegawai ditunjukkan dengan prestasi kerja/kinerja yang tinggi dalam setiap menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya. Untuk itu perlu diperjelas lebih dahulu mengenai prestasi kerja sebagaimana diuraikan berikut ini.

1. Prestasi kerja Guru Dan Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam

bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Menurut Prawirosentono (1999: 2), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011: 94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada seorang pegawai juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari

dalam maupun dari luar. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seorang pegawai.

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berkaitan erat dengan kinerja atau prestasi kerja Guru dan Karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga perlu ditekankan mengenai tugas-tugas pokok yang harus diembannya. Adapun tugas pokok Guru/Pendidik dan Karyawan/Tenaga Kependidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai berikut:

1) Tugas Guru/Pendidik

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas diantaranya sebagai berikut :

a) Merencanakan Pembelajaran

Guru/Pendidik wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah.

b) Melaksanakan Proses Pembelajaran

Melaksanakan pembelajaran merupakan kegiatan interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan tatap muka sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Penjelasan kegiatan tatap muka adalah sebagai berikut:

- (1) Kegiatan tatap muka atau pembelajaran terdiri dari kegiatan penyampaian materi pelajaran, membimbing dan melatih peserta didik terkait dengan materi pelajaran, dan menilai hasil belajar yang terintegrasi dengan pembelajaran dalam kegiatan tatap muka.
- (2) Menilai hasil belajar yang terintegrasi dalam proses pelaksanaan pembelajaran tatap muka antara lain berupa penilaian akhir pertemuan atau penilaian akhir tiap pokok bahasan merupakan bagian dari kegiatan tatap muka.
- (3) Kegiatan tatap muka dapat dilakukan secara langsung atau termediasi dengan menggunakan media antara lain video, modul mandiri, kegiatan observasi/eksplorasi.

- (4) Kegiatan tatap muka dapat dilaksanakan antara lain di ruang teori/kelas, laboratorium, studio, bengkel atau di luar ruangan.
- (5) Waktu pelaksanaan kegiatan pembelajaran atau tatap muka sesuai dengan durasi waktu yang tercantum dalam struktur kurikulum sekolah/madrasah.

Sebelum pelaksanaan kegiatan tatap muka, guru diharapkan melakukan persiapan, antara lain pengecekan dan/atau penyiapan fisik kelas/ruangan, bahan pelajaran, modul, media, dan perangkat administrasi.

c) Menilai Hasil Pembelajaran

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Melalui penilaian hasil pembelajaran diperoleh informasi yang bermakna untuk meningkatkan proses pembelajaran berikutnya serta pengambilan keputusan lainnya. Menilai hasil pembelajaran dilaksanakan secara terintegrasi dengan tatap muka seperti ulangan harian dan kegiatan menilai hasil belajar dalam waktu tertentu seperti ujian tengah semester dan akhir semester.

Pelaksanaan penilaian dilakukan dengan menggunakan tes dan nontes. Penilaian nontes dapat berupa pengamatan dan pengukuran sikap serta penilaian hasil karya dalam bentuk tugas, proyek fisik atau produk jasa.

d) Melakukan Pembimbingan dan Pelatihan

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga kategori yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam proses tatap muka, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

(1) Bimbingan dan latihan pada proses tatap muka

Bimbingan dan latihan pada kegiatan pembelajaran adalah bimbingan dan latihan yang dilakukan agar peserta didik dapat mencapai kompetensi yang telah ditetapkan.

(2) Bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler

(a) Bimbingan dalam kegiatan intrakurikuler terdiri dari pembelajaran perbaikan (*remedial teaching*) dan pengayaan (*enrichment*) pada mata pelajaran yang diampu guru.

(b) Kegiatan pembelajaran perbaikan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai.

(c) Kegiatan pengayaan merupakan kegiatan bimbingan dan latihan kepada peserta didik yang telah menguasai

kompetensi yang ditentukan lebih cepat dari alokasi waktu yang ditetapkan dengan tujuan untuk memperluas atau memperkaya perbendaharaan kompetensi.

(d) Bimbingan dan latihan intrakurikuler dilakukan dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan dengan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu.

(e) Bimbingan dan latihan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

(i) Kegiatan ekstrakurikuler bersifat pilihan dan wajib diikuti peserta didik.

(ii) Kegiatan ekstrakurikuler dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

(iii) Jenis kegiatan ekstrakurikuler antara lain: Pramuka, Olimpiade/Lomba, Kompetensi Siswa, Olahraga, Kesenian, Karya Ilmiah Remaja, Kerohanian, Paskibra, Pecinta Alam, Palang Merah Remaja (PMR), Jurnalistik, Unit Kesehatan Sekolah (UKS), dan Fotografi.

Selain tugas/kewajiban yang harus dilaksanakan seorang Guru/Pendidik di atas, seorang Pendidik juga harus mempunyai kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki dalam keprofesianya guna mencapai tujuan pendidikan yang maksimal. Menurut Undang-Undang No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional

Pendidikan pada pasal 28 s/d 34, bahwa seorang Guru/Pendidik harus mempunyai kompetensi-kompetensi diantaranya:

1. Kompetensi pedagogik

Adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian

Adalah karakteristik pribadi yang harus dimiliki guru sebagai individu yang mantap, stabil, dewasa, arif dan beribawa, menjadi tauladan bagi peserta didik, dan berahlak mulia.

3. Kompetensi professional

Adalah kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan.

4. Kompetensi sosial

Adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, berinteraksi dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

2) Tugas Karyawan/Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan/Karyawan memiliki beberapa tugas pokok dalam kesehariannya diantaranya sebagai berikut:

a) Melaksanakan administrasi

Administrasi secara sempit didefinisikan sebagai penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis baik internal maupun eksternal dengan maksud menyediakan keterangan serta memudahkan untuk memperoleh kembali baik sebagian maupun menyeluruh. Pengertian administrasi secara sempit ini lebih dikenal dengan istilah Tata Usaha. Administrasi sekolah yang dilakukan diantaranya:

(1) Administrasi surat menyurat dan pengarsipan

Administrasi pengarsipan atau surat menyurat adalah kegiatan dalam pendidikan yang tugasnya berhubungan dengan surat menyurat, ketatausahaan khususnya berkaitan dengan hal pembelajaran.

(2) Administrasi kepegawaian

Administrasi pegawai adalah kegiatan mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.

(3) Administrasi peserta didik/siswa

Administrasi kesiswaan merupakan usaha dan kegiatan yang meliputi pengaturan tentang administrasi yang berkaitan dengan siswa dalam upaya mengembangkan potensi siswa. Tujuan administrasi kesiswaan adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik dari mulai masuk sampai lulus sekolah. Pengaturan kegiatan peserta didik tersebut diarahkan pada peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar baik intra maupun ekstrakurikuler, sehingga memberikan kontribusi bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah serta tujuan pendidikan secara keseluruhan.

(4) Administrasi keuangan

Pembiayaan pendidikan hendaknya dilakukan secara efisien. Makin efisien suatu sistem pendidikan, semakin kecil dana yang diperlukan untuk pencapaian tujuan-tujuan pendidikan. Untuk itu, bila sistem keuangan sekolah dikelola secara baik akan meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan. Artinya, dengan anggaran yang tersedia, dapat mencapai tujuan-tujuan pendidikan secara produktif, efektif, efisien, dan relevan antara kebutuhan di bidang pendidikan dengan pembangunan masyarakat.

(5) Administrasi inventaris/sarana prasarana

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Adapun, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Tujuan administrasi sarana prasarana sekolah secara umum adalah memberikan layanan secara profesional di bidang sarana dan prasana pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Adapun, tujuan secara khususnya adalah sebagai berikut:

- (a) Untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang hati-hati dan seksama.
- (b) Untuk mengupayakan sarana prasarana sekolah secara tepat dan efisien, sehingga keberadaannya selalu dalam kondisi siap pakai.

b) Pengelolaan

Pengelolaan yang dimaksud mempunyai beberapa fungsi penting diantaranya sebagai berikut:

- (1) Sebagai acuan bagi sekolah dalam mengukur, mengevaluasi dan merevisi kegiatan-kegiatan yang dianggap perlu.
- (2) Untuk meningkatkan dan memaksimalkan segenap sumber daya pendidikan.
- (3) Sebagai semacam acuan dalam melaksanakan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, sekaligus sebagai alat evaluasi penyelenggaraan.

c) Pengembangan

Pengembangan adalah fungsi pengelolaan yang harus dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu pengelolaan, dengan adanya pengembangan pengelolaan maka akan berjalan sesuai sesuai dengan yang diharapkan dan melebihi target yang akan diperoleh. Tanpa suatu program yang baik sulit kiranya tujuan pendidikan akan tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan harus disusun guna memenuhi tuntutan, kebutuhan, harapan dan penentuan arah kebijakan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

d) Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam pelaksanaan seluruh kegiatan, apakah kegiatan yang sedang dilaksanakan tersebut berjalan sesuai rencana dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan juga bertujuan melakukan pembinaan

dan perbaikan terhadap penyimpangan dan penyelewengan dari rencana dan ketentuan semula agar semua rencana dan ketentuan yang telah disusun benar-benar dijalankan sesuai yang ditetapkan. Pengawasan dilakukan terhadap personil, materil, dan finansial.

- e) Pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pelayanan teknis adalah pemenuhan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh sekolah yang mencakup kepentingan sekolah, guru, dan peserta didik dalam mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Dari beberapa pendapat tentang pengertian prestasi kerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara (2009: 67-68) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator - Indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990: 126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

3) Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4) Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5) Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6) Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

7) Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Sedangkan indikator-indikator mengenai penilaian prestasi kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 67) sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

3) Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

4) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.

5) Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

Mengadopsi dari dua pendapat di atas, maka mengenai penilaian yang dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja guru dan karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan kebersihan hasil kerja.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

3) Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

4) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama antar sesama rekan kerja yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

5) Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

6) Kehadiran

Keberadaan serta keikutsertaan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan serta.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja. Menurut Moh. As'ad (1991: 45), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki berbagai kebutuhan, perasaan, pikiran, dan motivasi. Setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi yang muncul dalam dirinya. Dengan adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Menurut Manullang (2006: 147),

motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya.

Terkait dengan itu, menurut Hani Handoko (2003: 252), motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang di kemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan yang dilakukannya yaitu untuk mencapai suatu tujuan.

b. Teori-Teori Motivasi

Menurut (M. Manullang, 1994: 148-156) mengemukakan beberapa teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Teori Abraham H. Maslow ((*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori Motivasi Abraham H. Maslow mengemukakan bahwa ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dapat dipenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua

akan memegang peranan, dan demikian seterusnya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Adapun hirarki/jenjang kebutuhan manusia menurut Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

a) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Physiological Needs adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

b) *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu

c) *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial misalnya berteman, motivasi serta mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri.

Adapun kebutuhan social dalam teori maslow ini adalah terdiri dari:

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati karena manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
- (3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*). Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

- d) *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

- e) *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri)

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan yang lain dalam dua hal, yaitu:

- (1) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar.

Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.

- (2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

2) Teori Douglas Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X

(Teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (Teori Demokratik). Adapun teori X dan teori Y menurut Douglas McGregor adalah sebagai berikut:

a) Teori X

- (1) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
- (2) Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi kerja yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- (3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- (4) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini, untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negatif, yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas.

b) Teori Y

- (1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerjasama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan,

bahkan banyak karyawan yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.

- (2) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggungjawab dan berambisi untuk maju dan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
- (3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan untuk mewujudkan potensinya dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

3) Teori Frederick Herzberg

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Adapun penjelasan mengenai dua faktor-faktor tersebut, adalah sebagai berikut:

- a) Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- b) Faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

4) Teori David Mc Clelland

Teori McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yaitu mempunyai

keinginan kuat untuk mencapai sesuatu. Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- a) Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.
- b) Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjan sendiri.
- c) Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d) Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaannya pekerjaanya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

Dalam kegiatan administrasi pendidikan yang dilakukan sangat memerlukan peran seorang pegawai dalam mencapai tujuan tersebut. Dimana seorang pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara tepat, efektif dan efisien untuk memujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai sekolah. Pencapaian tujuan tersebut tidak lepas dari motivasi kerja dari para pegawainya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap personal /pegawai yang terlibat didalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Namun sebaliknya bila motivasi kerja seorang pegawai itu rendah maka tujuan sekolah yang

ingin dicapai tidak akan terwujud. Berikut ini adalah faktor-faktor paling dominan yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang berdasarkan atas teori-teori motivasi dari para ahli seperti pada uraian di atas diantaranya:

- 1) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja. Seseorang akan bekerja akibat adanya kebutuhan.
- 2) Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja juga dipandang sebagai motivasi seseorang, dimana dengan keinginan pencapaian prestasi yang lebih baik seseorang akan bekerja sekuat tenaga untuk mencapainya.
- 3) Keamanan dan keselamatan dalam bekerja juga mempengaruhi motivasi seseorang. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.
- 4) Penghargaan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi motivasi. Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- 5) Hubungan kemanusiaan/inter personal yang lebih antara seseorang dengan yang lainya akan mempertinggi motivasi kerja. Dimana dalam hubungan interpersonal/kemanusiaan ini setiap orang akan merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya.

- 6) Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan akan membuat seseorang senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Perasaan senang dan nyaman ini akan membuat seseorang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) Kesempatan untuk berkembang/aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

B. Penelitian yang relevan

Penelitian sebelumnya yang dapat menjadi masukan bagi peneliti antara lain penelitian yang dilakukan oleh:

1. Rochayatun (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan motivasi kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kebumen. Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa ada terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dan motivasi kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kebumen dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,549$ lebih besar dari r table pada taraf signifikan $5\% = 0,361$.
2. Setyawan Pambudi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK 1 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa motivasi kerja memberikan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Disiplin kerja

memberikan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan hubungan signifikan terhadap kinerja guru di SMK 1 Pengasih Kabupaten Kulon Progo sebesar 31,1%.

3. Tina Retnaningtyas (2006) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara iklim kerja di sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN Yogyakarta III. Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim kerja di sekolah dengan kinerja guru MAN Yogyakarta III. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru MAN Yogyakarta III. Terdapat hubungan yang positif antara iklim kerja di sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN Yogyakarta III.

C. Kerangka Pikir

Dengan berdasarkan kajian teori dari kedua variabel penelitian motivasi kerja dan prestasi kerja guru dan karyawan, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja secara sederhana dapat dikemukakan bahwa setiap organisasi/lembaga pendidikan khususnya sekolah mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus dari para guru dan karyawannya. Oleh karena itu, pihak lembaga/organisasi yaitu sekolah harus bisa melakukan berbagai metode yang

dapat digunakan untuk mendorong atau merangsang para guru dan karyawan agar mau bekerja secara efektif dan efisien.

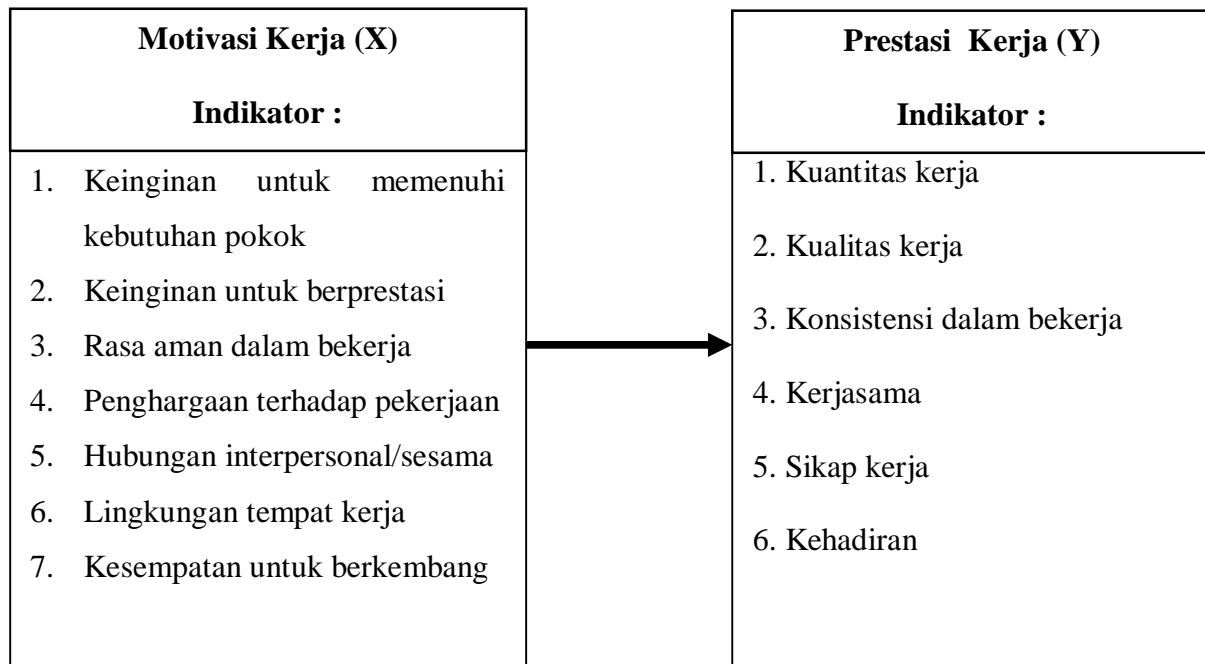
Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, diantaranya adalah motivasi. Motivasi berarti membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja dalam hal ini adalah prestasi kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya.

Dari uraian konsep di atas dapat dilihat keterkaitan antara motivasi kerja dan prestasi kerja. Dimana dalam peningkatan prestasi kerja sangat ditentukan oleh adanya motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar, maka seorang guru dan karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal.

Secara teoritis motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja. Hubungan teoritis kedua variabel di atas merupakan kerangka berpikir yang dijadikan alasan berpikir ilmiah, sehingga dalam penelitian ini paradigma kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMK

Muhammadiyah 1 Sleman



Gambar 1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2010:110).

Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (prestasi kerja), maka berdasarkan kajian teoritis dan kerangka pikir di atas, hipotesis dalam penelitian ini **“Terdapat Hubungan Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”**.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*, karena penelitian ini untuk mengungkap peristiwa yang terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel yang diteliti. Penelitian ini mengkaji satu variabel bebas untuk menentukan hubungan pada variabel terikat. Penelitian ini termasuk kategori korelasional serta menggunakan pendekatan kuantitatif, dikatakan termasuk dalam kategori korelasional karena penelitian ini mencari ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain dan kalau ada dicari seberapa jauh hubungannya. Hasil penelitian yang berwujud data kuantitatif akan dianalisis dengan teknik statistik.

B. Tempat dan Waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Sleman yang beralamat di Jl. Magelang Km. 13 Panasan Triharjo Sleman Yogyakarta. Alasan dipilihnya lokasi pada penelitian ini didasarkan atas beberapa pertimbangan diantaranya:

- a. Penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan belum pernah dilakukan di SMK ini oleh peneliti lain.

- b. Penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan sangat cocok dilakukan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman, karena merupakan sekolah swasta yang sudah terakreditasi A, sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa besar Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah jenjang waktu yang digunakan selama penelitian berlangsung. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2012 sampai dengan selesai.

C. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek yang ada di dalam wilayah penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga semua subyek yang ada di dalam wilayah penelitian dijadikan subyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMK Muhammadiyah 1 Sleman yang berjumlah 45 orang dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Populasi Penelitian	Jumlah
1	Guru	34 Orang
2	Karyawan	11 Orang
Jumlah		45 Orang

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi obyek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini mempelajari adanya hubungan, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

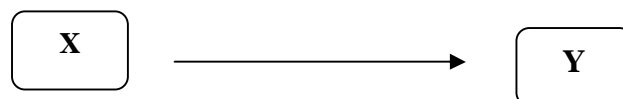
1. Variabel *independent* (variabel bebas)

Motivasi Kerja (X)

2. Variabel *dependent* (variabel terikat)

Prestasi Kerja (Y)

Model hubungan antar variabel ditunjukkan dalam gambar paradigma penelitian berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X : Motivasi Kerja

Y : Prestasi Kerja

E. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka definisi operasional masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan yang dilakukan meliputi keinginan untuk memenuhi kebutuhan pokok, keinginan untuk berprestasi, rasa aman dalam bekerja, penghargaan atas pekerjaan, hubungan interpersonal/sesama, lingkungan tempat kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dalam bekerja, kerjasama, sikap kerja, dan kehadiran. Dalam penelitian ini nilai prestasi kerja guru dan karyawan diperoleh dari kumpulan skor penilaian yang dijumlahkan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Kuesioner*/angket

Kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengumpulkan permasalahan-permasalahan yang terjadi sekaligus mengetahui kegiatan-kegiatan yang secara rutin dilakukan oleh guru dan karyawan yang ada di sekolah. Narasumber yang diwawancarai adalah beberapa guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah informasi tentang jumlah guru dan karyawan serta absensi kehadiran tahun ajaran 2010/2011.

G. Instrumen Penelitian Dan Uji Coba Instrumen

Suatu kegiatan penelitian memerlukan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian, alat untuk memperoleh data pada proses

penelitian sering disebut instrumen. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ialah angket/*kuesioner*, dan pengamatan. Untuk variabel motivasi kerja instrumennya adalah angket/*kuesioner*. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja dengan menggunakan lembar pengamatan secara langsung.

1. Instrumen motivasi kerja

Kegiatan mengungkap data variabel motivasi kerja akan dilakukan dengan menggunakan angket/*kuesioner* model skala *Likert* yang menggunakan 4 alternatif pilihan jawaban, 35 pertanyaan akan diajukan pada guru dan karyawan yang akan diambil sebagai *responden*. Rincian pemberian skor dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden adalah sebagai berikut:

- a. Skor 4 untuk jawaban (a) yang menunjukkan motivasi kerja sangat positif 76% -100%
- b. Skor 3 untuk jawaban (b) yang menunjukkan motivasi kerja positif 51% - 75%
- c. Skor 2 untuk jawaban (c) yang menunjukkan motivasi kerja cukup positif 26%-50%
- d. Skor 1 untuk jawaban (d) yang berarti menunjukkan motivasi kerja secara kurang positif 0 – 25%

Adapun angket atau *kuesioner* dalam penelitian ini terlampir, dan dalam kajian instrumen penelitian ini disajikan kisi-kisi untuk variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	No. Butir	Jumlah Butir
Motivasi Kerja	1. Keinginan memenuhi kebutuhan	<i>1,2,3,4,5</i>	5 item
	2. Keinginan untuk berprestasi	<i>6,7,8,9,10</i>	5 item
	3. Rasa aman dalam bekerja	<i>11,12,13,14,15</i>	5 item
	4. Penghargaan atas pekerjaan	<i>16,17,18,19,20</i>	5 item
	5. Hubungan interpersonal/sesama	<i>21,22,23,24,25</i>	5 item
	6. Lingkungan tempat kerja	<i>26,27,28,29,30</i>	5 item
	7. Kesempatan untuk berkembang	<i>31,32,33,34,35</i>	5 item
Jumlah			35 item

2. Prestasi kerja guru dan karyawan

Penilaian prestasi kerja guru dan karyawan dilakukan dengan memberikan angka 1 atau 0 pada lembar penilaian/pengamatan secara langsung yang dibuat dengan mengacu pada penilaian prestasi kerja pegawai secara umum. Adapun bentuk penilaian dengan disediakan 2 skor nilai berupa angka sebagai berikut:

Tabel 3. Skor Penilaian Prestasi Kerja

Skor Penilaian	Keterangan
1	Jawaban YA
0	Jawaban TIDAK

Adapun instrumen penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini terlampir, dan dalam kajian instrumen penelitian ini disajikan kisi-kisi mengenai indikator dalam penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Variabel	Indikator	Sub. Indikator/Aspek	Jumlah Item
Prestasi Kerja	1. Kualitas Kerja	<i>a,b,c,d,e,f</i>	6 item
	2. Kuantitas Kerja	<i>a,b,c,d,e,f</i>	6 item
	3. Konsistensi Kerja	<i>a,b,c,d,e,f</i>	6 item
	4. Kerjasama	<i>a,b,c,d,e,f,g,h</i>	8 item
	5. Sikap Kerja	<i>a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k,l</i>	12 item
	6. Kehadiran	<i>a,b,c,d,e</i>	5 item
Jumlah			43 item

H. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas Angket

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2010: 211). Selanjutnya, Arikunto juga menjelaskan bahwa terdapat dua macam validitas, yaitu validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis adalah validitas yang diperoleh dengan hati-hati melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Validitas empiris merupakan validitas yang diperoleh dengan jalan mencoba instrumen pada responden penelitian.

Pengujian validitas logis instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan butir-butir instrumen yang telah disusun kepada para ahli (*judgment expert*) dan dosen pembimbing. Untuk pengujian validitas empiris dilakukan dengan mencobakan instrumen pada sampel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y). Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: koefisien korelasi <i>product moment</i>
$\sum X$: jumlah skor butir
$\sum Y$: jumlah skor total
N	: jumlah responden
$(\sum X)(\sum Y)$: jumlah perkalian skor butir dengan skor total
$(\sum X)^2$: jumlah kuadrat skor butir
$(\sum Y)^2$: jumlah kuadrat skor total

(Arikunto, 2010: 213)

Kriteria penentuan sah atau tidaknya setiap butir pertanyaan yaitu instrumen dikatakan sah apabila r_{xy} atau koefisien korelasi Pearson (*pearson correlation*) bernilai positif dan lebih besar dari r tabel, dengan taraf signifikansi 5% dan dikatakan tidak sah apabila koefisien korelasi lebih kecil dari r tabel (Riduwan, 2010: 98). Untuk kriteria kevalidan suatu butir instrumen harus memenuhi koefisien tabel *r product moment*, yaitu untuk $n = 30$ sebesar 0,361 untuk taraf signifikansi 5%.

Untuk mencari r tabel total dengan jumlah responden total $n = 30$ dan menggunakan taraf signifikansi 5 % diperoleh r tabel sebesar 0,361 sebagai patokan. Butir yang mempunyai harga r hitung $> 0,361$ dinyatakan valid dan butir yang mempunyai harga r hitung $< 0,361$ dinyatakan gugur. Butir instrumen yang gugur tidak diganti dengan butir instrumen yang baru karena indikator variabel masih terwakili oleh butir instrumen yang valid.

Berdasarkan perhitungan validitas instrumen yang dapat dilihat dalam lampiran 3.2. halaman 99, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Butir Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,438	0,361	Valid
Butir 2	0,204	0,361	Tidak Valid
Butir 3	0,430	0,361	Valid
Butir 4	0,475	0,361	Valid
Butir 5	0,003	0,361	Tidak Valid
Butir 6	0,388	0,361	Valid
Butir 7	0,235	0,361	Tidak Valid
Butir 8	0,383	0,361	Valid
Butir 9	0,529	0,361	Valid
Butir 10	0,189	0,361	Tidak Valid
Butir 11	0,382	0,361	Valid
Butir 12	0,583	0,361	Valid
Butir 13	0,371	0,361	Valid
Butir 14	0,264	0,361	Tidak Valid
Butir 15	0,547	0,361	Valid
Butir 16	0,185	0,361	Tidak Valid
Butir 17	0,581	0,361	Valid
Butir 18	0,107	0,361	Tidak Valid
Butir 19	0,404	0,361	Valid
Butir 20	0,440	0,361	Valid
Butir 21	0,510	0,361	Valid

Butir 22	0,439	0,361	Valid
Butir 23	0,364	0,361	Valid
Butir 24	0,201	0,361	Tidak Valid
Butir 25	0,612	0,361	Valid
Butir 26	0,479	0,361	Valid
Butir 27	0,493	0,361	Valid
Butir 28	0,406	0,361	Valid
Butir 29	0,167	0,361	Tidak Valid
Butir 30	-0,036	0,361	Tidak Valid
Butir 31	0,384	0,361	Valid
Butir 32	0,368	0,361	Valid
Butir 33	0,565	0,361	Valid
Butir 34	0,362	0,361	Valid
Butir 35	0,588	0,361	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010: 221).

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan setelah pengujian empiris dilakukan. Tujuannya adalah agar diperoleh hasil butir yang gugur dari uji validitas empiris. Butir yang gugur tidak digunakan sedang yang valid dilakukan pengujian reliabilitas instrumen. Rentang skala yang digunakan pada penelitian ini adalah empat, sehingga untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

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

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas yang dicari

$\Sigma \sigma_b^2$: jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 : varians total

(Arikunto, 2010: 239)

Untuk menginterpretasikan koefisien alpha (r_{11}) digunakan kategori berikut sebagai patokan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen. (Riduwan, 2010: 98).

Antara 0,800 sampai dengan 1,00	: Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	: Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	: Cukup
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	: Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	: Sangat rendah

Setelah melakukan pengujian dengan *alpha cronbach* yang perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 3.4. halaman 103, didapatkan hasil 0.813. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada tabel tingkat keterandalan di atas sehingga tingkat keterandalan untuk instrumen motivasi kerja adalah sangat tinggi.

I. Teknik Analisis Data

1. Diskripsi Data

Data yang diperoleh dari lapangan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Analisis data tersebut meliputi penyajian mean, median, modus, tabel distribusi frekuensi, histogram dan tabel kecenderungan masing-masing variabel.

a. Mean , Median dan Modus

Mean merupakan nilai rata-rata, yaitu jumlah total dibagi jumlah individu. Median adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi sebelah atas dan 50% dari frekuensi sebelah

bawah. Modus adalah nilai variabel yang mempunyai frekuensi terbanyak dalam distribusi penentuan mean, median, dan modus.

b. Tabel Distribusi Frekuensi

1) Menentukan kelas interval

Jumlah kelas interval dapat dihitung dengan rumus *Sturges*, yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval

n : Jumlah data

log : logaritma

(Sugiyono, 2011: 29)

2) Menghitung rentang data

Menghitung rentang data digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

3) Menentukan panjang kelas

Menentukan panjang kelas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang} / \text{Jumlah kelas}$$

c. Histogram

Histogram dibuat berdasarkan data frekuensi yang akan ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

d. Tabel kecenderungan variabel

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian skor masing-masing variabel. Skor tersebut kemudian dibagi dalam 3 kategori. Pengkategorian dilaksanakan berdasarkan Mean Ideal (Mi)

dan Standar Deviasi Ideal (SDi) yang diperoleh. Rumus yang digunakan untuk mencari Mi dan SDi adalah sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$$

$$SDi = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

Pengkategorian variabel adalah sebagai berikut:

Rendah	: $X < (Mi - 1SDi)$
Sedang	: $(Mi - 1SDi) \leq (Mi + 1SDi)$
Tinggi	: $(Mi + 1SDi) < X$

(Arikunto, 2010: 123)

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas menggunakan rumus chi kuadrat dengan taraf signifikansi 5% sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fh)^2}{fh}$$

Keterangan :

χ^2 : koefisien chi kuadrat (harga chi kuadrat yang dicari)
fo : frekuensi observasi (frekuensi yang ada)
fh : frekuensi harapan (frekuensi yang diharapkan)

(Sugiyono, 2011: 107)

Apabila harga χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 dalam tabel maka data yang diperoleh tersebar dalam distribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam uji linearitas adalah:

$$F = \frac{S^2 TC}{S^2 G}$$

Keterangan :

F : Harga bilangan F untuk garis regresi
 $S^2 TC$: Rerata kuadrat garis regresi
 $S^2 G$: Rerata kuadrat galat

(Sugiyono, 2011: 274)

Signifikansi ditetapkan 5% sehingga apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dianggap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear. Sebaliknya jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka tidak linear.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian normalitas dan linieritas selesai, maka dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini hanya 1 hipotesis. Hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan merupakan hipotesis alternatif (H_a). Dalam menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis maka hipotesis alternatif (H_a) diubah menjadi hipotesis nol (H_o) yang berbunyi

tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi

Product Moment dari Karl Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	: Koefisien Korelasi
N	: Jumlah Subjek
$\sum XY$: Jumlah Perkalian X dan Y
$\sum X$: Jumlah Skor X
$\sum Y$: Jumlah Skor Y
$\sum X^2$: Jumlah Kuadrat dari X
$\sum Y^2$: Jumlah Kuadrat dari Y

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Hipotesis diterima (H_a) jika nilai koefisien korelasi r_{hitung} lebih besar atau sama dengan koefisien r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan hipotesis ditolak (H_o) jika nilai koefisien korelasi r_{hitung} hitung lebih kecil dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%.

- b. Menguji signifikansi dengan uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu dengan rumus :

$$t = \frac{r (\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Dimana :

t hitung = Nilai t
 r = Nilai Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

(Riduwan, 2010: 139)

Jika t hitung lebih kecil daripada t tabel dengan taraf signifikansi 5% maka tidak signifikan. Sebaliknya jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% maka signifikan.

- c. Mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap Y dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan
 r = Nilai Koefisien Korelasi

(Riduwan, 2010: 139)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan, meliputi deskripsi data, hasil uji prasyarat analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini terdapat dua data yaitu tentang motivasi kerja dan prestasi kerja. Untuk mendeskripsikan dan menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data yang diperoleh dari lapangan. Deskripsi data yang disajikan meliputi harga Mean (M), Median (Me), Mode/modus (Mo), Standar Deviasi, Tabel Distribusi Frekuensi, Grafik, dan Tabel Kategori Kecenderungan masing-masing variabel. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman yang berjumlah 45 orang.

a. Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Data prestasi kerja guru dan karyawan diperoleh dari instrumen penilaian yang telah disediakan oleh peneliti dan kemudian instrumen tersebut diisi oleh Kepala Sekolah. Setelah diolah dapat diketahui nilai maksimum prestasi kerja guru dan karyawan adalah 97,67 dan nilai minimum adalah 53,49 (Dapat dilihat pada lampiran 4.1 halaman 117). Dari skor tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan *Microsoft*

Office Excel 2007 diperoleh harga Mean (M) sebesar 77,73; Median (Me) sebesar 79,07; Mode sebesar 81,40; dan Standar Deviasi sebesar 9,16.

1) Tabel Distribusi Frekuensi

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dilakukan perhitungan-perhitungan sebagai berikut :

a) Menentukan rentang skor (R)

$$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$R = 97,67 - 53,49$$

$$R = 44,18$$

b) Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n \quad (n = \text{jumlah responden})$$

$$K = 1 + 3,3 \log 45$$

$$K = 6,455556 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \text{ kelas}$$

c) Menentukan panjang kelas interval (P)

$$P = R : K$$

$$P = 44,18 : 6$$

$$P = 7,3633 \text{ dibulatkan } 7$$

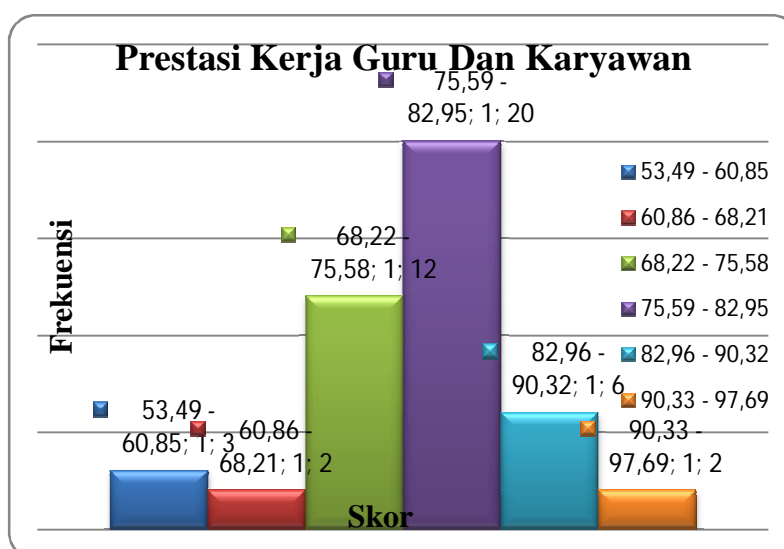
Adapun distribusi frekuensi data variabel prestasi kerja guru dan karyawan dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Frekuensi Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

No	Skor	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
1	53,49 - 60,85	3	6,67
2	60,86 - 68,21	2	4,44
3	68,22 - 75,58	12	26,67
4	75,59 - 82,95	20	44,44
5	82,96 - 90,32	6	13,33
6	90,33 - 97,69	2	4,44
Total		45	100

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi paling tinggi terdapat pada kelas interval nomor 4 yang mempunyai rentang 75,59 – 82,95 dengan jumlah sebanyak 20 orang.

2) Histogram



Gambar 3. Histogram Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

3) Kecenderungan Skor

Untuk mengetahui kecenderungan prestasi kerja guru dan karyawan terlebih dahulu menghitung harga Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). Prestasi kerja guru dan karyawan

diperoleh dari dokumen penilaian yang dilakukan Kepala Sekolah, dalam penilaian diperoleh skor tertinggi 97,67 dan skor terendah ideal 53,49. Dari data tersebut diperoleh hasil Mean Ideal (M_i) = $\frac{1}{2} \times (97,67 + 53,49) = 75,08$ dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) = $\frac{1}{6} \times (97,67 - 53,49) = 7,20$

Kecenderungan variabel prestasi kerja guru dan karyawan didasarkan atas skor ideal dengan ketentuan sebagai berikut :

$M_i + 1,5 SD_i$ ke atas : sangat tinggi
 M_i sampai dengan $< M_i + 1,5 SD_i$: tinggi
 $M_i - 1,5 SD_i$ sampai dengan $< M_i$: cukup
 $M_i - 1,5 SD_i$ ke bawah : rendah
 (Nana Sudjana, 1989 : 122)

Tabel 7. Kategori Kecenderungan Prestasi Kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$> 85,88$	6	13,33	Sangat Tinggi
2	75,08 – 85,88	22	49,89	Tinggi
3	64,28 – 75,08	13	28,89	Cukup
4	$< 64,28$	4	8,89	Rendah
Total		45	100,00	

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui prestasi kerja guru dan karyawan pada kategori sangat tinggi sebanyak 6 orang (13,33%); kategori tinggi sebanyak 22 orang (49,89%); kategori cukup sebanyak 13 orang (28,89%); kategori rendah sebanyak 4 orang (8,89%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman cenderung dalam kategori tinggi.

b. Motivasi Kerja

Data mengenai variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket yang bersifat tertutup dengan jumlah item sebanyak 25. Adapun skor yang digunakan dalam angket tersebut adalah 1 sampai 4, sehingga berdasarkan skor tersebut maka variabel Motivasi Kerja memiliki rentang skor 25 sampai 100. Berdasarkan data induk yang diperoleh dari responden, skor terendah pada variabel ini adalah 63 dan skor tertinggi adalah 92 (Dapat dilihat pada lampiran 4.1 halaman 118). Dari skor tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan *Microsoft Office Excel 2007* diperoleh harga Mean (M) sebesar 78,04; Median (Me) sebesar 78; Mode sebesar 78; dan Standar Deviasi sebesar 6,29.

1) Tabel Distribusi Frekuensi

Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dilakukan perhitungan-perhitungan sebagai berikut :

a) Menentukan rentang skor (R)

$$R = \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}$$

$$R = 92 - 63$$

$$R = 29$$

b) Menentukan banyaknya kelas interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n \quad (n = \text{jumlah responden})$$

$$K = 1 + 3,3 \log 45$$

$$K = 6,455556 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \text{ kelas}$$

c) Menentukan panjang kelas interval (P)

$$P = R : K$$

$$P = 29 : 6$$

$$P = 4,83333 \text{ dibulatkan } 5$$

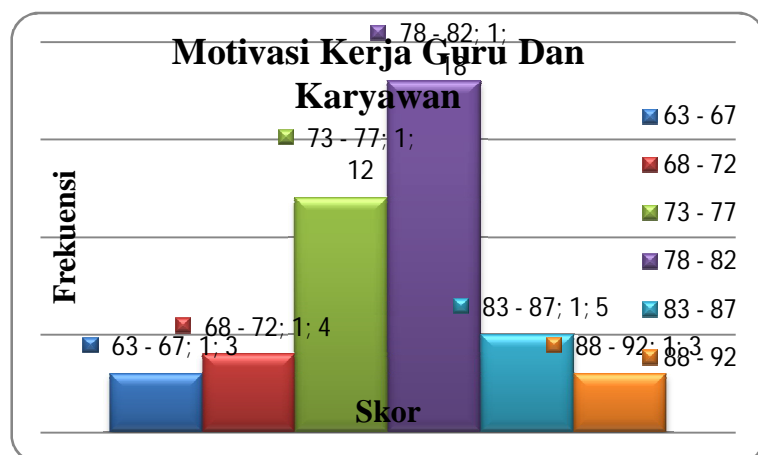
Adapun distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Frekuensi Data Motivasi Kerja

No	Skor	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
1	63 - 67	3	6,67
2	68 - 72	4	8,89
3	73 - 77	12	26,67
4	78 - 82	18	40,00
5	83 - 87	5	11,11
6	88 - 92	3	6,67
Total		45	100

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi paling tinggi terdapat pada kelas interval nomor 4 yang mempunyai rentang 78 – 82 dengan jumlah sebanyak 18 orang.

d) Histogram



Gambar 4. Histogram Motivasi Kerja

e) Kecenderungan Skor

Untuk mengetahui kecenderungan motivasi kerja terlebih dahulu menghitung harga Mean ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). Data motivasi kerja diperoleh dari angket, kemudian dari data yang dihasilkan diperoleh skor tertinggi 92 dan skor terendah 63. Dari data tersebut diperoleh hasil Mean Ideal (M_i) = $\frac{1}{2} \times (92 + 63) = 77,50$ dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) = $\frac{1}{6} \times (92 - 63) = 4,83$.

Kecenderungan variable motivasi kerja didasarkan atas skor ideal dengan ketentuan sebagai berikut :

$M_i + 1,5 SD_i$ ke atas : sangat tinggi
 M_i sampai dengan $< M_i + 1,5 SD_i$: tinggi
 $M_i - 1,5 SD_i$ sampai dengan $< M_i$: cukup
 $M_i - 1,5 SD_i$ ke bawah : rendah
 (Nana Sudjana, 1989 : 122)

Tabel 9. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja

No	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$> 84,75$	2	11,11	Sangat Tinggi
2	77,50 – 84,75	21	46,67	Tinggi
3	70,26 -77,50	16	35,56	Cukup
4	$< 70,26$	3	6,67	Rendah
Total		45	100,00	

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat diketahui motivasi kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang (11,11%); kategori tinggi sebanyak 21 orang (46,67%); kategori cukup sebanyak 16 orang (35,56%); kategori rendah sebanyak 3 orang (6,67%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dikategorikan dalam kategori tinggi.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat digunakan sebagai penentu terhadap analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji prasyarat dalam penelitian ini ada dua macam yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data masing-masing variabel normal atau tidak. Jika data masing-masing variabel berdistribusi normal, maka dalam model korelasi yang dihasilkan tidak terdapat masalah distribusi data, sehingga modelnya akurat. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Chi-kuadrat* (χ^2). Pengambilan keputusan uji normalitas ini dilakukan dengan mengkonsultasikan χ^2_{Hitung} dengan χ^2_{Tabel} pada taraf signifikansi 5%. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- 1) Jika $\chi^2_{\text{hitung}} \leq \chi^2_{\text{tabel}}$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika $\chi^2_{\text{hitung}} > \chi^2_{\text{tabel}}$ maka data tidak berdistribusi normal

Setelah dilakukan perhitungan uji normalitas dengan menggunakan metode *Chi-kuadrat* secara manual, maka rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	χ^2_{Hitung}	$\chi^2_{\text{Tabel (0,05)}}$	Kesimpulan
1.	Prestasi Kerja Guru dan Karyawan	7,9604	11, 070	Normal
2.	Motivasi Kerja	7,2690	11, 070	Normal

Berdasarkan dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa, variabel prestasi kerja dan motivasi kerja mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan χ^2_{Hitung} lebih kecil daripada χ^2_{Tabel} pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui pola hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat apakah berbentuk linear atau tidak. Pengambilan keputusan untuk uji linearitas ini dengan cara mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%, maka data berpola linear. Begitu pula sebaliknya apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%, maka data berpola tidak linear Adapun rangkuman hasil perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Variabel	Dk	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
X dengan Y	15 – 28	0,35881	2,29	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya memiliki hubungan yang linear. Hal ini dikarenakan harga F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%.

3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini, hanya terdapat satu hipotesis yaitu “ada hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan

karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”. Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Menggunakan rumus korelasi *Product Moment*

Berdasarkan perhitungan dengan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar 0,510, selanjutnya membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,294. Hasil koefisien korelasi (r_{hitung}) menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,510 > 0,294$) maka terdapat hubungan yang positif motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan, sehingga hipotesis diterima.

b. Menguji signifikansi

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan uji t didapatkan hasil 3,888, selanjutnya membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka artinya adalah signifikan, sedangkan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak signifikan. Selanjutnya diketahui bahwa $n = 45$; kemudian $dk = n - 2 = 45 - 2 = 43$, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,684$. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3,888 > 1,684$, maka terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja.

c. Sumbangan variabel X terhadap Y

Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil sebesar 26,01%, artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi

kerja sebesar 26,01% dan sisanya 73,99% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil signifikansi koefisien korelasi motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan, besarnya perhitungan signifikansi koefisien korelasi (r_{hitung}) tersebut adalah 0,510. Kemudian harga r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $n = 45$ sebesar 0,294 sehingga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau ($r_{hitung} 0,510 > r_{tabel} 0,294$). Besarnya sumbangan yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%.

Menurut hasil penelitian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang telah dikemukakan pada Bab II yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi baik dari dalam maupun luar, maka seorang guru dan karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maupun karyawan

disekolah maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, sehingga tindakan yang dapat diambil oleh pihak sekolah adalah dengan memotivasi guru dan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru dan karyawan untuk meningkatkan potensinya adalah dengan pendidikan dan pelatihan ataupun juga gaji serta upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap guru dan karyawan maka prestasi kerja guru dan karyawan akan terdorong dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data variabel motivasi kerja yang dilakukan menghasilkan rata-rata hitung sebesar 78,04, apabila diinterpretasikan dengan rata-rata ideal termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman mempunyai motivasi kerja dalam kategori tinggi.
2. Hasil analisis data prestasi kerja yang dilakukan menghasilkan rata-rata hitung sebesar 77,73, apabila diinterpretasikan dengan rata-rata ideal termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman mempunyai prestasi kerja dalam kategori tinggi.
3. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan karyawan dengan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar 0,510, yang termasuk dalam kategori cukup kuat.
4. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan (kontribusi) terhadap prestasi kerja guru dan karyawan sebesar 26,01%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,99% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini mempunyai implikasi bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi guru dan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang dapat memotivasi guru dan karyawan untuk meningkatkan potensinya yang ada dalam dirinya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan - pelatihan atau meningkatkan gaji serta upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya motivasi yang baik terhadap guru dan karyawan maka prestasi kerja guru dan karyawan akan terdorong dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

C. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan serta dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan antara lain:

- a. Disadari bahwa masih banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru dan karyawan, sementara dalam penelitian ini hanya melibatkan satu variabel saja yaitu motivasi kerja. Walaupun antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan, namun besar sumbangan yang dapat diberikan hanya sebesar 26,01%, sehingga masih terdapat 73,99% dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan populasi dalam penelitian yang diambil hanya terbatas pada salah satu sekolah saja, namun apabila penelitian ini dilakukan pada populasi yang lebih besar tentunya sumbangan yang diberikan pun akan lebih besar.

2. Meskipun terdapat asumsi yang mendasari digunakannya angket sebagai teknik pengumpulan data yaitu bahwa responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, namun dalam kenyataannya hal tersebut sulit dikontrol.
3. Dalam penilaian prestasi kerja sangat diperlukan obyektifitas khususnya dalam melakukan penilaian prestasi kerja guru dan karyawan, namun dalam kenyataannya yang terjadi dilapangan faktor subyektifitaslah yang lebih dominan.

D.Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran bagi sekolah

Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan agar mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Motivasi ini juga berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dan karyawan, sehingga apabila seorang guru maupun karyawan sudah termotivasi dengan baik tentunya mereka akan bekerja dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Sekolah juga harus memberikan berbagai pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang dapat menunjang keprofesiannya baik sebagai guru

maupun sebagai karyawan, serta meningkatkan gaji atau upah sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Dengan meningkatnya kemampuan seorang guru dan karyawan tentunya juga akan meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan karyawan sebesar 26,01%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja guru dan karyawan masih dipengaruhi oleh beberapa faktor lain tentunya bukan hanya motivasi kerja saja. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja selain yang diteliti dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat berguna sebagai wacana pengetahuan bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. (2005). *Undang-undang Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. (2011). *Pedoman Penyusunan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2010). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (1994). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moh. As'ad, S.U. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Pambudi, Setyawan. (2009). Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK 1 Pengasih Kabupaten Kulon Progo. *Skripsi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (1997). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Retnaningtyas, Tina. (2006). Hubungan Antara Iklim Kerja di Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MAN Yogyakarta III. *Skripsi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Rochayatun. (2010). Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kebumen. *Skripsi*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Siagian, Sondang P. ((2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011a). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN 1

1. SURAT PERMOHONAN VALIDASI INSTRUMEN
2. SURAT KETERANGAN EXPERT JUGMEN
3. INSTRUMEN UJI COBA

Lampiran 1.1. Surat Permohonan Validasi Instrumen

SURAT PERMOHONAN VALIDASI

Kepada:

Yth. Bapak **Sukaswanto, M.Pd.**

Dosen Pendidikan Teknik Otomotif FT UNY

Di tempat.

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Purnama Sejati

NIM : 07504244006

Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif

Fakultas : Teknik

Judul TAS : Hubungan Motivasi Kerja ^{dengan} Terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman

Mengharap kesediaan Bapak untuk memvalidasi instrumen penelitian dalam Tugas Akhir Skripsi (TAS) saya yang terdiri dari definisi operasional variabel, kisi-kisi instrumen, serta angket motivasi kerja dan instrumen penilaian prestasi kerja.

Demikian surat ini saya sampaikan, atas kesediaan dan perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

**Gunadi, M.Pd.**

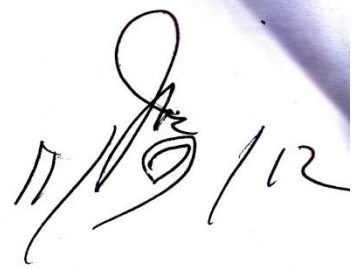
NIP. 19770625 200312 1 002

Yogyakarta, September 2012

Pemohon,

**Purnama Sejati**

NIM. 07504244006

SURAT PERMOHONAN VALIDASI

Kepada:

Yth. Bapak **Martubi, M.Pd., M.T.**

Dosen Pendidikan Teknik Otomotif FT UNY

Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Purnama Sejati

NIM : 07504244006

Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif

Fakultas : Teknik

Judul TAS : **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman**

Mengharap kesediaan Bapak untuk memvalidasi instrumen penelitian dalam Tugas Akhir Skripsi (TAS) saya yang terdiri dari definisi operasional variabel, kisi-kisi instrumen, serta angket motivasi kerja dan instrumen penilaian prestasi kerja.

Demikian surat ini saya sampaikan, atas kesediaan dan perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing



Gunadi, M.Pd.

NIP. 19770625 200312 1 002

Yogyakarta, September 2012

Pemohon,



Purnama Sejati

NIM. 07504244006

Lampiran 1.2. Surat Keterangan Expert Jugment

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sukaswanto, M.Pd.

NIP : 19581217 198503 1 002

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”** dari mahasiswa:

Nama : Purnama Sejati

NIM : 07504244006

Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif

Telah siap/ belum)* digunakan untuk pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian, dengan catatan sebagai berikut:

1. *Instrumen dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.*
2.
3.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, September 2012

Validator,



Sukaswanto, M.Pd.
NIP. 19581217 198503 1 002

)* Coret yang tidak perlu

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Martubi, M.Pd., M.T.

NIP : 19570906 198502 1 001

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul **"Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman"** dari mahasiswa:

Nama : Purnama Sejati

NIM : 07504244006

Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif

Telah siap/ belum)* digunakan untuk pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian, dengan catatan sebagai berikut:

1. *Menyatakan jika berupa pertanyaan bila
di rangkai & jawabannya menjadi kalimat
yg sempurna*

2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, September 2012

Validator,

Martubi, M.Pd., M.T.

NIP. 19570906 198502 1 001

)* Coret yang tidak perlu

Lampiran 1.3. Instrumen Ujicoba

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN

**"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU
DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN"**



Oleh :
Purnama Sejati
07504244006

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2012**

**INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI
“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN
KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN”
TAHUN 2012**

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lamp : 1 berkas

Kepada :
Yth. **Bapak/Ibu Guru dan Karyawan**
di. SMK Muhammadiyah Pakem

Dengan Hormat.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah saya :

Nama : **Purnama Sejati**
NIM : **07504244006**
Jurusan : **Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Negeri Yogyakarta**

Bahwa dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “ **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman**”. Maka saya membutuhkan beberapa informasi dari Bapak/Ibu Guru Dan Karyawan melalui pengisian angket penelitian ini. Untuk keperluan tersebut maka dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi angket ini dengan tulus dan jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini.

Pengisian angket ini semata-mata hanya demi kepentingan penyelesaian skripsi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi penilaian kepala sekolah terhadap prestasi/kinerja Bapak/Ibu selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuan dari Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih..

Yogyakarta, September 2012
Hormat saya,

Purnama Sejati
NIM. 07504244006

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Kisi-kisi motivasi kerja

Variabel	Indikator	No. butir soal	Jumlah butir
Motivasi Kerja	8. Keinginan memenuhi kebutuhan	<i>1,2,3,4,5</i>	5
	9. Keinginan untuk berprestasi	<i>6,7,8,9,10</i>	5
	10. Rasa aman dalam bekerja	<i>11,12,13,14,15</i>	5
	11. Penghargaan atas pekerjaan	<i>16,17,18,19,20</i>	5
	12. Hubungan interpersonal/sesama	<i>21,22,23,24,25</i>	5
	13. Lingkungan tempat kerja	<i>26,27,28,29,30</i>	5
	14. Kesempatan untuk berkembang	<i>31,32,33,34,35</i>	5
Jumlah			35

**ANGET UJI COBA PENELITIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI
“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN
KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN”
TAHUN 2012**

I. Data Umum Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita)*
4. Pendidikan : SMK/Ahli Madya/Sarjana/Magister)*
5. Bidang studi :
6. Lama Kerja : Tahun

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan.
2. Bapak/Ibu hanya dapat memberikan satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan.
3. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia dan dipilih sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.
4. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi penulis, dengan demikian penulis ucapkan terima kasih.

)* Coret yang tidak perlu

ANGKET MOTIVASI KERJA

Berilah tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan/ Pernyataan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenar-benarnya dengan ketentuan sebagai berikut:

A. Keinginan memenuhi kebutuhan

1. Apakah Bapak/Ibu perlu bekerja dengan keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?

Jawab :

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| a. Sangat perlu | c. Kadang-kadang |
| b. Perlu | d. Sangat tidak perlu |

2. Apakah gaji yang diperoleh dari sekolah ini sudah mencukupi kebutuhan Bapak/Ibu sehari-hari?

Jawab :

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| a. Sangat mencukupi | c. Kurang mencukupi |
| b. Mencukupi | d. Tidak pernah mencukupi |

3. Apakah selama ini pemberian gaji di sekolah sudah relatif adil dan sesuai dengan kerja keras yang Bapak/Ibu lakukan?

Jawab :

- | | |
|----------------|----------------------|
| a. Sangat adil | c. Kurang adil |
| b. Adil | d. Sangat tidak adil |

4. Apakah kesejahteraan keluarga Bapak/Ibu saat ini sudah lebih baik setelah bekerja di sekolah ini?

Jawab :

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat baik | c. Cukup baik |
| b. Baik | d. Kurang baik |

5. Setelah pulang sekolah, apakah Bapak/Ibu masih harus bekerja sampingan untuk memenuhi kebutuhan pokok?

Jawab :

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak Pernah |

B. Keinginan untuk berprestasi

6. Apakah Bapak/Ibu sudah bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik?

Jawab :

- | | |
|------------------|-----------------|
| a. Sudah | c. Belum |
| b. Kadang-kadang | d. Tidak pernah |

7. Apakah Bapak/Ibu pernah memasang target dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

8. Untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, apakah selama ini Bapak/Ibu sudah hadir di sekolah tepat waktu?

Jawab :.....

- | | |
|-----------------------|------------------|
| a. Sangat tepat waktu | c. Kadang-kadang |
| b. Tepat waktu | d. Tidak pernah |

9. Dalam kondisi dan situasi apapun, apakah Bapak/Ibu siap melaksanakan tugas guna meningkatkan prestasi kerja?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat siap | c. Kurang siap |
| b. Siap | d. Tidak siap |

10. Apakah Bapak/Ibu menyukai persaingan dalam meraih prestasi kerja?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------------|
| a. Sangat suka | c. Kurang suka |
| b. Suka | d. Sangat tidak suka |

C. Rasa aman dalam bekerja

11. Apakah ruang kerja Bapak/Ibu aman dari polusi dan hal-hal yang membahayakan diri saat bekerja?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat aman | c. Kurang aman |
| b. Aman | d. Tidak aman |

12. Apakah keselamatan kerja di sekolah ini sangat diperhatikan oleh atasan?

Jawab :.....

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| a. Sangat diperhatikan | c. Kurang diperhatikan |
| b. Cukup diperhatikan | d. Tidak pernah diperhatikan |

13. Apakah Bapak/Ibu selama ini pernah mendapatkan jaminan/tunjangan kesehatan dari sekolah?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

14. Apakah Bapak/Ibu pernah terganggu dengan penataan parkir kendaraan di depan pintu kantor?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

15. Dengan adanya jaminan di hari tua/pensiun, apakah membuat Bapak/Ibu tenang dalam setiap melaksanakan pekerjaan?

Jawab :

- | | |
|------------------|------------------|
| a. Sangat tenang | c. Kurang tenang |
| b. Tenang | d. Tidak tenang |

D. Penghargaan atas pekerjaan

16. Apakah Bapak/Ibu pernah diberi kepercayaan dan tanggungjawab sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan?

Jawab :

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

17. Apakah atasan menghargai segala bentuk kebijakan yang diambil Bapak/Ibu dalam setiap menyelesaikan pekerjaan?

Jawab :

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| a. Sangat menghargai | c. Kadang-kadang |
| b. Cukup menghargai | d. Tidak pernah menghargai |

18. Terhadap Bapak/ibu yang berprestasi, apakah atasan pernah memberikan penghargaan/bonus sesuai dengan jerih payah yang dilakukan?

Jawab :

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

19. Dalam usaha pencapaian tujuan sekolah, apakah atasan pernah mengkomunikasikan kepada Bapak/Ibu?

Jawab :

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

20. Dengan pekerjaan Bapak/Ibu saat ini, apakah membuat Bapak/ibu lebih dihargai di masyarakat?

Jawab :

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| a. Sangat dihargai | c. Kurang dihargai |
| b. Cukup dihargai | d. Tidak pernah dihargai |

E. Hubungan interpersonal/sesama

21. Apakah komunikasi antara atasan, guru dan karyawan di sekolah ini sudah terjalin dengan baik?

Jawab :

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat baik | c. Cukup baik |
| b. Baik | d. Kurang baik |

22. Apakah Bapak/Ibu pernah bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan?

Jawab :

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

23. Setiap mengalami kesulitan dalam pekerjaan, apakah Bapak/Ibu pernah meminta bantuan kepada rekan sekerja?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

24. Apakah Bapak/Ibu pernah berselisih paham dengan rekan sekerja dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

25. Setiap mengambil keputusan mengenai pekerjaan, apakah Bapak/Ibu berkonsultasi terlebih dahulu dengan rekan sekerja?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

F. Lingkungan tempat kerja

26. Dengan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, apakah mendorong Bapak/Ibu semangat dalam bekerja?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|---------------------|
| a. Sangat mendorong | c. Kurang mendorong |
| b. Mendorong | d. Tidak mendorong |

27. Apakah dengan adanya penerangan yang cukup dalam ruang kerja membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja?

Jawab :.....

- | | |
|------------------|------------------|
| a. Sangat nyaman | c. Kurang nyaman |
| b. Nyaman | d. Tidak nyaman |

28. Ruang kerja yang tertata dengan baik, apakah mendorong Bapak/Ibu untuk bekerja lebih giat?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| a. Sangat mendorong | c. Kurang mendorong |
| b. Mendorong | d. Sangat tidak mendorong |

29. Apakah Bapak/Ibu mudah menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan? Jawab :.....

- | | |
|-----------------|-----------------|
| a. Sangat mudah | c. Cukup sulit |
| b. Mudah | d. Sangat sulit |

30. Apakah Bapak/Ibu merasa terganggu dengan penataan ruang kerja yang terlalu sempit, sehingga mengakibatkan akses untuk bergerak menjadi kurang leluasa?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|--------------------------------|
| a. Sangat terganggu | c. Kadang-kadang |
| b. Terganggu | d. Tidak terganggu sama sekali |

G. Kesempatan untuk berkembang

31. Apakah Bapak/Ibu setiap bekerja di sekolah ini berusaha untuk melebihi prestasi rekan sekerja?

Jawab :.....

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| a. Selalu berusaha | c. Kadang-kadang berusaha |
| b. Sering berusaha | d. Tidak Pernah Berusaha |

32. Untuk menjadi tenaga pendidikan yang profesional, apakah Bapak/Ibu pernah diikutkan dalam program pelatihan kependidikan?

Jawab :.....

- | | |
|------------------|-----------------|
| a. Pernah | c. Jarang |
| b. Kadang-kadang | d. Tidak pernah |

33. Apakah Bapak/Ibu diberi peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bidang IT?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

34. Apakah selama ini Bapak/Ibu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh atasan?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

35. Apakah sekolah mendukung Bapak/Ibu untuk mengembangkan kemampuan yang lebih luas?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| a. Selalu mendukung | c. Kurang mendukung |
| b. Cukup mendukung | d. Sangat tidak mendukung |

Sleman, September 2012

Responden,

(.....)

NIP/NBM.

LAMPIRAN 2

1. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN
2. SURAT IJIN PENELITIAN SETDA PROP D.I. YOGYAKARTA
3. SURAT IJIN PENELITIAN BAPPEDA KAB. SLEMAN
4. SURAT IJIN UJI COBA PENELITIAN SMK MUHAMMADIYAH PAKEM
5. SURAT IJIN PENELITIAN SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Lampiran 2.1. Surat Permohonan Ijin Penelitian



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 : 2874/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

17 September 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Bupati Sleman c.q. Kepala Bappeda Kabupaten Sleman
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi DIY
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
5. KEPALA SMK MUHAMMADIYAH PAKEM

Dalam rangka pelaksanaan 0 kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
	Purnama Sejati	07504244006	Pend. Teknik Otomotif - S1	SMK MUHAMMADIYAH PAKEM

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Gunadi, M.Pd.
NIP : 19770625 200312 1 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 17 September 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

07504244006 No. 1055



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 : 2873/UN34.15/PL/2012
Lamp. : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

17 September 2012

Yth.

1. Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY
2. Bupati Sleman c.q. Kepala Bappeda Kabupaten Sleman
3. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Propinsi DIY
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman
5. KEPALA SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Dalam rangka pelaksanaan 0 kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN"**, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan/Prodi	Lokasi Penelitian
	Purnama Sejati	07504244006	Pend. Teknik Otomotif - S1	SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu : Gunadi, M.Pd.
NIP : 19770625 200312 1 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 17 September 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

07504244006 No. 1054

Lampiran 2.2. Surat Ijin Penelitian Setda Prop D.I. Yogyakarta



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

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

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/7756N/9/2012

Membaca Surat : Wakil Dekan I Fak. Teknik UNY

Nomor : 2874/ UN.34.15/PL/2012

Tanggal : 17 September 2012

Perihal : 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 18 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 : PURNAMA SEJATI

NIP/NIM : 07504244006

Alamat : Karangmalang Yogyakarta

Judul : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI
SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Lokasi : SMK Muhammadiyah Pakem Kota/Kab. SLEMAN

Waktu : 18 September 2012 s/d 18 Desember 2012

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui instansi 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.jogjaprov.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.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 18 September 2012

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Ir. Joko Wuryantoro, M.Si

NIP. 19580108 198603 1 011

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman, cq Bappeda
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Prov. DIY
4. Dekan Fak. Teknik UNY
5. Yang Bersangkutan

Lampiran 2.3. Surat Ijin Penelitian Bappeda Kab. Sleman

 <p>PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511 Telepon (0274) 868800, Faksimile (0274) 868800 Website : www.bappeda.slemankab.go.id , E-mail : bappeda@slemankab.go.id</p>	
<p>SURAT IZIN Nomor : 070 / Bappeda / 2606 / 2012</p>	
<p>TENTANG IZIN PENELITIAN</p>	
<p>KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH</p>	
Dasar :	Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk :	Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 070/7756/V/9/2012 Tanggal: 18 September 2012 Hal: Izin Penelitian
<p>MENGIZINKAN :</p>	
Kepada :	
Nama :	PUKAMA SEJATI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK :	07504244006
Program/Tingkat :	S1
Instansi/Perguruan Tinggi :	UNY
Alamat instansi/Perguruan Tinggi :	Karangmalang, Yogyakarta
Alamat Rumah :	Bangunmulyo, Girikerto, Turi, Sleman, Yk.
No. Telp / HP :	085228286660
Untuk :	Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul: "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN"
Lokasi :	SMK Muh. 1 Sleman dan SMK Pakem
Waktu :	Selama 3 bulan mulai tanggal: 18 September 2012 s/d 18 Desember 2012
<p>Dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya. 2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku. 3. Ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas. 4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Bappeda. 5. Ijin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan. <p>Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.</p> <p>Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.</p>	
<p>Dikeluarkan di : Sleman Pada Tanggal : 18 September 2012 a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sekretaris</p>	
Tembusan :	
1.	Bupati Sleman (sebagai laporan)
2.	Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3.	Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda & Olahraga Kab. Sleman
4.	Kepala Bid. Sosbud Bappeda Kab. Sleman
5.	Camat Sleman
6.	Camat Pakem
7.	Kepala SMK Muh. 1 Sleman
8.	Kepala SMK Muh. Pakem
9.	Dekan Fak. Teknik - UNY.
10.	Yang Bersangkutan
 <p>Dra. SUCI RIANI SINURAYA, M.Si, M.M Pembina, W/a NIP.19630112 198903 2 003</p>	



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511
 Telp & Fax. (0274) 868800 e-mail : bappeda@slemanKab.go.id

SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENYERAHKAN
HASIL - HASIL SURVEY/PENELITIAN/PKL
 NO. : 070/ 2606

Kami yang bertanda tangan dibawah ini saya :

1. Nama : PURNAMA SEJATI
2. No. Mahasiswa/NIP/NIM : 07509244006
3. Tingkat (D1, D2, S1, S2, S3) : S1
4. Universitas/Akademi : UNY
5. Dosen Pembimbing : GUNADI, M.pd.
6. Alamat Rumah Peneliti : BANGUN MULYO, GRIKERTO, TURI
SLEMAN, YOGYAKARTA
7. No. Telp/HP : 085228286660
8. Tempat Lokasi Penelitian/Survey : SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN
SMK MUHAMMADIYAH PAKEM

Menyatakan dengan ini kami bersedia untuk menyerahkan hasil - hasil PKL/ Research/ Penelitian/ pencarian data tentang/judul :

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja
 Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah
 1 Sleman

Kepada BAPPEDA Kabupaten Sleman

Pernyataan ini merupakan bagian yang tidak terlepas dari

Pernyataan perijinan Research/Penelitian/PKL yang kami lakukan dalam

Wilayah Kabupaten Sleman DIY.



Sleman, 18 Sept 2012

Yang menyatakan

Purnama

Purnama Sejati

Lampiran 2.4. Surat Ijin Uji Coba Penelitian SMK Muhammadiyah Pakem



**MUHAMMADIYAH MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SMK MUHAMMADIYAH PAKEM
KELOMPOK TEKNOLOGI DAN REKAYASA
TERAKREDITASI**

Nomor : 04.02.012.09/BASPROP/TU/XII 2009 Tanggal 12 Oktober 2009
Email : stm_muhpakem@yahoo.co.id
Alamat : Jl Pakem – Turi Km 0.5 Pakem Sleman Yk. Telp(0274) 897820.895178./Fax(0274) 895178

Nomor : 241 / E-1 / e.57 / IX / 2012.
Lamp. : ~
Hal : Ijin Penelitian

Pakem, 24 September 2012

Kepada
Yth. : Dekan Fakultas Teknik
Universitas Negeri Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb,

Menindak lanjuti surat Bapak Nomor : 2874 / UN34.15 / PL / 2012 tanggal 17 September 2012 Hal : Permohonan Ijin Penelitian atas :

Nama : Purnama Sejati
NIM : 07504244006
Jurusan/Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif / S1

Mahasiswa Bapak tersebut diatas kami ijin untuk melaksanakan penelitian di sekolah kami dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penelitian tidak mengganggu proses belajar mengajar
2. Ikut menjaga kebersihan dan ketertiban di sekolah
3. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Dilaksanakan pada jam kerja (Proses Kegiatan Belajar Mengajar)

Demikian surat ijin dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.



Kepala Sekolah

Drs. MUHASDI TUANTE
NIP. 19550906 198403 1 006

Lampiran 2.5. Surat Ijin Penelitian SMK Muhammadiyah 1 Sleman



MUHAMMADIYAH MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

S M K MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

STATUS : TERAKREDITASI A

SK. No : 12.01/BAP/TU/X/2009 Tanggal : 12 Oktober 2009

Alamat : Panasan Triharjo Sleman, Jl. Magelang Km.13 Yogyakarta

Telp. (0274) 869183 Pos 55514

SURAT IJIN PENELITIAN

Nomor : U/351/e.60/ IX/ 2012



Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Teknik UNY Nomor : 2873/UN34.15/PL/2012 tanggal 17 september 2012, Hal : Permohonan Ijin Penelitian, maka dengan ini :

Nama : Drs. AGUS WALUYO, M.Eng
 NIP : 1962119651227 199412 1 002
 Pangkat/ Golongan : Pembina, IV/a
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit kerja : SMK Muhammadiyah 1 Sleman
 Alamat : Panasan Triharjo Sleman Yogyakarta

Memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : PURNAMA SEJATI
 NIM : 07504244006
 Jurusan/ Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif/ S 1
 Peguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk mengadakan penelitian tentang HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Demikian surat ijin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sleman, 27 September 2012

Kepala Sekolah

Drs. AGUS WALUYO, M.Eng

NIP. 19651227 199412 1 002

LAMPIRAN 3

1. DATA UJICoba INSTRUMEN
2. CONTOH PERHITUNGAN VALIDITAS INSTRUMEN
3. HASIL PERHITUNGAN VALIDITAS INSTRUMEN
4. PERHITUNGAN RELIABELITAS INSTRUMEN
5. HASIL PERHITUNGAN REABILITAS INSTRUMEN
6. INSTRUMEN PENELITIAN

Lampiran 3.1. Data Uji coba Instrumen

Data Uji coba Instrumen Motivasi Kerja																																			Y		
Res	NO Butir Soal																																				
	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	31	32	33	34	35		
1	3	2	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	1	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	3	102
2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	86	
3	3	2	4	1	1	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	111	
4	2	2	2	2	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	3	4	101
5	1	4	4	1	4	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	95	
6	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
7	2	2	2	2	1	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	1	1	2	94	
8	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94	
9	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	95	
10	4	2	2	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	117	
11	3	2	2	3	1	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	1	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	104	
12	4	2	2	1	1	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	94	
13	3	2	2	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	92
14	4	2	3	1	1	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2	102	
15	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	92
16	3	3	4	4	3	4	1	3	4	2	4	4	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	85
17	4	2	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	109	
18	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	0	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	106	
19	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	85	
20	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	76	
21	3	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	0	4	3	2	3	100	
22	4	1	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	100	
23	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	1	4	4	2	3	106	
24	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4	3	89	
25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	2	4	2	100	
26	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	108	
27	3	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	95	
28	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	100	
29	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	108	
30	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	1	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	92
Σ	88	62	78	64	50	106	87	86	92	83	87	90	72	85	91	82	88	50	86	89	83	94	83	94	86	104	101	103	94	59	82	94	81	86	97	2957	
Σ ²	7744	3844	6084	4096	2500	11236	7569	7396	8464	6889	7569	8100	5184	7225	8281	6724	7744	2500	7396	7921	6889	8836	6889	8836	7396	10816	10201	10609	8836	3481	6724	8836	6561	7396	9409	256181	
KET	0.438	0.204	0.430	0.475	0.003	0.388	0.235	0.383	0.529	0.189	0.382	0.583	0.371	0.264	0.547	0.185	0.381	0.107	0.404	0.440	0.510	0.439	0.364	0.201	0.612	0.479	0.493	0.406	0.167	-0.036	0.384	0.368	0.565	0.362	0.388		
V	TV	TV	V	V	TV	V	TV	V	V	TV	V	V	V	V	TV	V	TV	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	

Lampiran 3.2. Contoh Perhitungan Validitas Instrumen

Contoh Perhitungan Validitas Instrumen Motivasi Kerja**Butir Soal 1****Tabel Penolong Perhitungan Validitas**

PERHITUNGAN VALIDITAS					
NO RES	NO ITEM PERTANYAAN NO 1				
	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	3	102	9	10404	306
2	2	86	4	7396	172
3	3	111	9	12321	333
4	2	101	4	10201	202
5	1	95	1	9025	95
6	3	96	9	9216	288
7	2	94	4	8836	188
8	3	94	9	8836	282
9	3	95	9	9025	285
10	4	117	16	13689	468
11	3	104	9	10816	312
12	4	94	16	8836	376
13	3	92	9	8464	276
14	4	102	16	10404	408
15	3	85	9	7225	255
16	3	115	9	13225	345
17	4	109	16	11881	436
18	3	106	9	11236	318
19	3	85	9	7225	255
20	2	76	4	5776	152
21	3	100	9	10000	300
22	4	100	16	10000	400
23	3	106	9	11236	318
24	3	89	9	7921	267
25	3	100	9	10000	300
26	4	108	16	11664	432
27	3	95	9	9025	285
28	2	100	4	10000	200
29	3	108	9	11664	324
30	2	92	4	8464	184
JUMLAH	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$
	88	2957	274	294011	8762

Diket :

$$N = 30$$

$$\sum XY = 8762$$

$$\sum X = \text{Jumlah Skor Butir Soal} = 88$$

$$\sum Y = \text{Jumlah Skor Total Butir Soal} = 2957$$

$$\sum X^2 = 274$$

$$\sum Y^2 = 294011$$

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{30 \cdot 8762 - (88)(2957)}{\sqrt{\{30 \cdot 274 - (88)^2\}\{30 \cdot 294011 - (2957)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{262860 - 260216}{\sqrt{\{8220 - 7744\}\{8820330 - 8743849\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2644}{\sqrt{\{476\}\{76481\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2644}{\sqrt{36404956}}$$

$$r_{xy} = \frac{2644}{6.034}$$

$$r_{xy} = \mathbf{0,438}$$

Lampiran 3.3. Hasil Perhitungan Validitas Instrumen

Tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen motivasi kerja

Butir Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,438	0,361	Valid
Butir 2	0,204	0,361	Tidak Valid
Butir 3	0,430	0,361	Valid
Butir 4	0,475	0,361	Valid
Butir 5	0,003	0,361	Tidak Valid
Butir 6	0,388	0,361	Valid
Butir 7	0,235	0,361	Tidak Valid
Butir 8	0,383	0,361	Valid
Butir 9	0,529	0,361	Valid
Butir 10	0,189	0,361	Tidak Valid
Butir 11	0,382	0,361	Valid
Butir 12	0,583	0,361	Valid
Butir 13	0,371	0,361	Valid
Butir 14	0,264	0,361	Tidak Valid
Butir 15	0,547	0,361	Valid
Butir 16	0,185	0,361	Tidak Valid
Butir 17	0,581	0,361	Valid
Butir 18	0,107	0,361	Tidak Valid
Butir 19	0,404	0,361	Valid
Butir 20	0,440	0,361	Valid
Butir 21	0,510	0,361	Valid
Butir 22	0,439	0,361	Valid
Butir 23	0,364	0,361	Valid
Butir 24	0,201	0,361	Tidak Valid
Butir 25	0,612	0,361	Valid
Butir 26	0,479	0,361	Valid
Butir 27	0,493	0,361	Valid
Butir 28	0,406	0,361	Valid
Butir 29	0,167	0,361	Tidak Valid
Butir 30	-0,036	0,361	Tidak Valid
Butir 31	0,384	0,361	Valid
Butir 32	0,368	0,361	Valid
Butir 33	0,565	0,361	Valid
Butir 34	0,362	0,361	Valid
Butir 35	0,588	0,361	Valid

Variabel	Jumlah Item Semula	Jumlah Item Gugur	Nomor Item Gugur	Jumlah Item Sahih
Motivasi Kerja	35	10	2,5,7,10,14,16,18,24,29,30	25

Lampiran 3.4. Perhitungan Reabilitas Instrumen
Tabel Penolong Perhitungan Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja

No. Res	Data Reliabilitas Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja																											
	NO. Butir Soal																											
	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	Xt	Xp²	
1	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	3	3	74	5476	
2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	65	4225	
3	3	4	1	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	85	7225	
4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	1	3	4	77	5929	
5	1	4	4	4	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70	4900	
6	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70	4900	
7	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	1	1	1	2	67	4489	
8	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	69	4761	
9	3	2	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68	4624	
10	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	8649	
11	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	80	6400	
12	4	2	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	4624	
13	3	2	1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	4	71	5041	
14	4	3	1	4	3	4	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	2	75	5625	
15	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	61	3721	
16	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	89	7921	
17	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	82	6724	
18	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	80	6400	
19	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	1	4	2	3	3	64	4096	
20	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	2	54	2916	
21	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	76	5776	
22	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76	5776	
23	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	81	6561	
24	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	66	4356	
25	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	75	5625	
26	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	82	6724	
27	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	68	4624	
28	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	74	5476	
29	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	81	6561	
30	2	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	70	4900	
Jumlah	88	78	64	106	86	92	87	90	72	91	88	86	89	83	94	83	86	104	101	103	82	94	81	86	97	2211	165025	
	7744	6084	4096	11236	7396	8464	7569	8100	5184	8281	7744	7396	7921	6889	8836	6889	7396	10816	10201	10609	6724	8836	6561	7396	9409	Jks	197777	

Diket :

$$\begin{aligned}\sum xt^2 &= 165025 \\ \sum xt &= 2211 \\ JK_i &= 6995 \\ JK_s &= 197777 \\ K &= 25 \\ N &= 30\end{aligned}$$

$$St^2 = \frac{\sum xt^2}{N} - \frac{(\sum xt)^2}{N^2} = \frac{165025}{30} - \frac{2211^2}{30^2} = 69,143333 = 69,14$$

$$Si^2 = \frac{JK_i}{N} - \frac{JK_s}{N^2} = \frac{6995}{30} - \frac{197777}{30^2} = 13,414444 = 13,41$$

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\} = \frac{25}{(25-1)} \left\{ 1 - \frac{13,414444}{69,143333} \right\} = 0,83957 = 0,840$$

Dengan melihat tabel, maka reliabilitas dari instrumen Motivasi Kerja adalah : **sangat kuat** Karena terletak pada interval : 0,80 - 1,000

Lampiran 3.5. Rangkuman Hasil Perhitungan Reabilitas Instrumen

Tabel pengambilan keputusan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Tabel rangkuman hasil perhitungan reabilitas instrument

Instrumen	r hitung	Keterangan
Reliabelitas Motivasi Kerja	0,840	Sangat Kuat

Lampiran 3.6. Instrumen Penelitian

INSTRUMEN PENELITIAN

**"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU
DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN"**



Oleh :
Purnama Sejati
07504244006

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK OTOMOTIF
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2012**

INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI
“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN
KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN”
TAHUN 2012

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lamp : 1 berkas

Kepada :
Yth. **Bapak/Ibu Guru dan Karyawan**
di. SMK Muhammadiyah 1 Sleman

Dengan Hormat.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah saya :

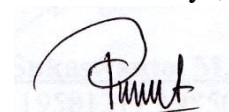
Nama : **Purnama Sejati**
NIM : **07504244006**
Jurusan : **Pendidikan Teknik Otomotif Universitas Negeri Yogyakarta**

Bahwa dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “ **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman**”. Maka saya membutuhkan beberapa informasi dari Bapak/Ibu Guru Dan Karyawan melalui pengisian angket penelitian ini. Untuk keperluan tersebut maka dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi angket ini dengan tulus dan jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini.

Pengisian angket ini semata-mata hanya demi kepentingan penyelesaian skripsi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan mempengaruhi penilaian kepala sekolah terhadap prestasi/kinerja Bapak/Ibu selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuan dari Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih..

Yogyakarta, Oktober 2012
Hormat saya,



Purnama Sejati
NIM. 07504244006

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Kisi-kisi motivasi kerja

Variabel	Indikator	No. butir soal	Jumlah butir
Motivasi Kerja	15. Keinginan memenuhi kebutuhan	1,3,4	3
	16. Keinginan untuk berprestasi	6,8,9	3
	17. Rasa aman dalam bekerja	11,12,13,15	4
	18. Penghargaan atas pekerjaan	17,19,20	3
	19. Hubungan interpersonal/sesama	21,22,23,25	4
	20. Lingkungan tempat kerja	26,27,28	3
	21. Kesempatan untuk berkembang	31,32,33,34,35	5
Jumlah			25

ANGKET PENELITIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI
“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN
KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN”
TAHUN 2012

I. Data Umum Responden

NO.

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita)*
4. Pendidikan : SMK/Ahli Madya/Sarjana/Magister)*
5. Bidang studi :
6. Lama Kerja : Tahun

II. Petunjuk Pengisian

5. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan.
6. Bapak/Ibu hanya dapat memberikan satu pilihan jawaban dari setiap pertanyaan.
7. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia dan dipilih sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.
8. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi penulis, dengan demikian penulis ucapkan terima kasih.

)* Coret yang tidak perlu

ANGKET MOTIVASI KERJA

Berilah tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan/ Pernyataan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenar-benarnya dengan ketentuan sebagai berikut:

A. Keinginan memenuhi kebutuhan

1. Apakah Bapak/Ibu perlu bekerja dengan keras untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari?

Jawab :.....

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| a. Sangat perlu | c. Kadang-kadang |
| b. Perlu | d. Sangat tidak perlu |

2. Apakah selama ini pemberian gaji di sekolah sudah relatif adil dan sesuai dengan kerja keras yang Bapak/Ibu lakukan?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------------|
| a. Sangat adil | c. Kurang adil |
| b. Adil | d. Sangat tidak adil |

3. Apakah kesejahteraan keluarga Bapak/Ibu saat ini sudah lebih baik setelah bekerja di sekolah ini?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat baik | c. Cukup baik |
| b. Baik | d. Kurang baik |

B. Keinginan untuk berprestasi

4. Apakah Bapak/Ibu sudah bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik?

Jawab :.....

- | | |
|------------------|-----------------|
| a. Sudah | c. Belum |
| b. Kadang-kadang | d. Tidak pernah |

5. Untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, apakah selama ini Bapak/Ibu sudah hadir di sekolah tepat waktu?

Jawab :.....

- | | |
|-----------------------|------------------|
| a. Sangat tepat waktu | c. Kadang-kadang |
| b. Tepat waktu | d. Tidak pernah |

6. Dalam kondisi dan situasi apapun, apakah Bapak/Ibu siap melaksanakan tugas guna meningkatkan prestasi kerja?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat siap | c. Kurang siap |
| b. Siap | d. Tidak siap |

C. Rasa aman dalam bekerja

7. Apakah ruang kerja Bapak/Ibu aman dari polusi dan hal-hal yang membahayakan diri saat bekerja?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat aman | c. Kurang aman |
| b. Aman | d. Tidak aman |

8. Apakah keselamatan kerja di sekolah ini sangat diperhatikan oleh atasan?

Jawab :.....

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| a. Sangat diperhatikan | c. Kurang diperhatikan |
| b. Cukup diperhatikan | d. Tidak pernah diperhatikan |

9. Apakah Bapak/Ibu selama ini pernah mendapatkan jaminan/tunjangan kesehatan dari sekolah?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

10. Dengan adanya jaminan di hari tua/pensiun, apakah membuat Bapak/Ibu tenang dalam setiap melaksanakan pekerjaan?

Jawab :.....

- | | |
|------------------|------------------|
| a. Sangat tenang | c. Kurang tenang |
| b. Tenang | d. Tidak tenang |

D. Penghargaan atas pekerjaan

11. Apakah atasan menghargai segala bentuk kebijakan yang diambil Bapak/Ibu dalam setiap menyelesaikan pekerjaan?

Jawab :.....

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| a. Sangat menghargai | c. Kadang-kadang |
| b. Cukup menghargai | d. Tidak pernah menghargai |

12. Dalam usaha pencapaian tujuan sekolah, apakah atasan pernah mengkomunikasikan kepada Bapak/Ibu?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

13. Dengan pekerjaan Bapak/Ibu saat ini, apakah membuat Bapak/ibu lebih dihargai di masyarakat?

Jawab :.....

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| c. Sangat dihargai | c. Kurang dihargai |
| d. Cukup dihargai | d. Tidak pernah dihargai |

E. Hubungan interpersonal/sesama

14. Apakah komunikasi antara atasan, guru dan karyawan di sekolah ini sudah terjalin dengan baik?

Jawab :.....

- | | |
|----------------|----------------|
| a. Sangat baik | c. Cukup baik |
| b. Baik | d. Kurang baik |

15. Apakah Bapak/Ibu pernah bekerjasama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

16. Setiap mengalami kesulitan dalam pekerjaan, apakah Bapak/Ibu pernah meminta bantuan kepada rekan sekerja?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

17. Setiap mengambil keputusan mengenai pekerjaan, apakah Bapak/Ibu berkonsultasi terlebih dahulu dengan rekan sekerja?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

F. Lingkungan tempat kerja

18. Dengan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, apakah mendorong Bapak/Ibu semangat dalam bekerja?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|---------------------|
| a. Sangat mendorong | c. Kurang mendorong |
| b. Mendorong | d. Tidak mendorong |

19. Apakah dengan adanya penerangan yang cukup dalam ruang kerja membuat Bapak/Ibu nyaman dalam bekerja?

Jawab :.....

- | | |
|------------------|------------------|
| a. Sangat nyaman | c. Kurang nyaman |
| b. Nyaman | d. Tidak nyaman |

20. Ruang kerja yang tertata dengan baik, apakah mendorong Bapak/Ibu untuk bekerja lebih giat?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| a. Sangat mendorong | c. Kurang mendorong |
| b. Mendorong | d. Sangat tidak mendorong |

G. Kesempatan untuk berkembang

21. Apakah Bapak/Ibu setiap bekerja di sekolah ini berusaha untuk melebihi prestasi rekan sekerja?

Jawab :.....

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| a. Selalu berusaha | c. Kadang-kadang berusaha |
| b. Sering berusaha | d. Tidak Pernah Berusaha |

22. Untuk menjadi tenaga pendidikan yang profesional, apakah Bapak/Ibu pernah diikutkan dalam program pelatihan kependidikan?

Jawab :.....

- | | |
|------------------|-----------------|
| a. Pernah | c. Jarang |
| b. Kadang-kadang | d. Tidak pernah |

23. Apakah Bapak/Ibu diberi peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bidang IT?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

24. Apakah selama ini Bapak/Ibu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh atasan?

Jawab :.....

- | | |
|-----------|------------------|
| a. Selalu | c. Kadang-kadang |
| b. Sering | d. Tidak pernah |

25. Apakah sekolah mendukung Bapak/Ibu untuk mengembangkan kemampuan yang lebih luas?

Jawab :.....

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| a. Selalu mendukung | c. Kurang mendukung |
| b. Cukup mendukung | d. Sangat tidak mendukung |

Sleman, Oktober 2012

Responden,

(.....)

NIP/NBM.

INSTRUMEN

PENILAIAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN

Nama Sekolah : **SMK Muhammadiyah 1 Sleman**
 Program Keahlian : Teknik Kendaraan Ringan & Multimedia
 Nama :
 Pangkat/Golongan :
 Jabatan :
 Lama Kerja : Tahun
 Hari/Tanggal :

No	Aspek yang dinilai	Skor Penilaian		Keterangan
		YA (1)	TIDAK (0)	
1.	Kualitas Kerja			
	a. Menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.			
	b. Menggunakan IT yang ada di sekolah dalam setiap menyelesaikan pekerjaan.			
	c. Sangat teliti dalam setiap menyelesaikan pekerjaan.			
	d. Sangat memperhatikan kerapian hasil pekerjaan dengan sebaik mungkin.			
	e. Tugas yang diberikan dari sekolah selalu dilaporkan secara tertulis.			
	f. Mengambil langkah-langkah positif untuk memperbaiki dan meningkatkan pekerjaannya dalam mencapai tujuan.			
2.	Kuantitas Kerja			
	a. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.			
	b. Waktu istirahat sebagian digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.			
	c. Pulang lebih akhir dalam setiap menyelesaikan tugas.			
	d. Pekerjaan yang belum selesai dikerjakan, sering dibawa pulang untuk dikerjakan di rumah.			

	e. Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sampai tuntas.			
	f. Tidak ada pekerjaan yang masih menumpuk di atas meja.			
3.	Konsistensi Kerja			
	a. Mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diperintahkan oleh atasan.			
	b. Mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.			
	c. Bisa menguasai bidang tugas yang diperintahkan.			
	d. Melaksanakan pekerjaan tanpa perlu diawasi oleh atasan.			
	e. Berhati-hati dalam melaksanakan tugas yang diberikan.			
	f. Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.			
4.	Kerjasama			
	a. Membantu rekan kerja yang lain saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.			
	b. Menghargai setiap pendapat yang disampaikan rekan sekerja.			
	c. Membina hubungan kerja yang efektif dengan rekan sekerja			
	d. Mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain maupun dengan rekan sekerja.			
	e. Bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun tidak sependapat.			
	f. Mengetahui bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugasnya.			
	g. Dapat segera menyesuaikan pendapat dengan pendapat orang lain demi kemajuan bersama.			
	h. Mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain			
5.	Sikap Kerja			

	a. Melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas dan penuh semangat.			
	b. Berperilaku santun dan ramah terhadap atasan maupun terhadap rekan sekerja.			
	c. Menghargai atasan dan rekan sekerja di sekolah.			
	d. Berkomunikasi secara aktif terhadap atasan maupun terhadap rekan sekerja.			
	e. Mau menerima saran dan kritik dari atasan maupun dari rekan sekerja.			
	f. Melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan penuh tanggungjawab.			
	g. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada rekan kerja lain.			
	h. Berani memikul risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.			
	i. Menunjukkan hubungan personal yang simpatik terhadap rekan sekerja maupun dengan atasan.			
	j. Memberikan keteladanan yang baik bagi rekan kerja yang lain.			
	k. Menampilkan pribadi yang jujur dan berakhlak mulia.			
	l. Menghadapi masalah dengan tenang dan berusaha mengatasinya dengan baik.			
6.	Kehadiran			
	a. Hadir di sekolah 15 menit sebelum jam kerja dimulai.			
	b. Hadir dalam setiap rapat-rapat yang diselenggarakan sekolah.			
	c. Mengikuti kegiatan workshop yang diadakan sekolah dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan.			
	d. Mengikuti kegiatan upacara bendera yang dilakukan secara rutin setiap hari senin di sekolah.			
	e. Melaksanakan kegiatan administrasi di sekolah.			

Keterangan :

$$\text{Nilai Akhir} = \frac{\text{Total Skor} \times 100}{\text{Skor Maksimal}} = \frac{\dots\dots\dots \times 100}{43} =$$

.....

Kualifikasi Hasil Penilaian: **86 – 100** = **Sangat Baik**
 70 – 85 = **Baik**
 55 – 69 = **Cukup**
 0 – 54 = **Kurang**

KUALIFIKASI

TINDAK LANJUT:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kepala Sekolah,

Drs. Agus Waluyo, M.Eng.
NIP. 19651227 199412 1 002

LAMPIRAN 4

✓ DATA PENELITIAN

Lampiran 4.1. Data Penelitian

Data Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan

No. Res	Rekapitulasi Hasil Penilaian Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Sleman		
	Nilai Prestasi	Kualifikasi	Ket
1	81,40	Baik	
2	97,67	Sangat Baik	
3	95,35	Sangat Baik	
4	86,05	Sangat Baik	
5	81,40	Baik	
6	79,07	Baik	
7	81,40	Baik	
8	72,09	Baik	
9	79,07	Baik	
10	79,07	Baik	
11	90,70	Sangat Baik	
12	74,42	Baik	
13	79,07	Baik	
14	79,07	Baik	
15	74,42	Baik	
16	83,72	Baik	
17	81,40	Baik	
18	79,07	Baik	
19	81,40	Baik	
20	81,40	Baik	
21	81,40	Baik	
22	74,42	Baik	
23	81,40	Baik	
24	79,07	Baik	
25	79,07	Baik	
26	81,40	Baik	
27	81,40	Baik	
28	74,42	Baik	
29	72,09	Baik	
30	62,79	Cukup	
31	86,05	Sangat Baik	
32	65,12	Cukup	
33	74,42	Baik	
34	74,42	Baik	
35	88,37	Sangat Baik	
36	53,49	Kurang	
37	53,49	Kurang	
38	81,40	Baik	
39	74,42	Baik	
40	74,42	Baik	
41	81,40	Baik	
42	74,42	Baik	
43	53,49	Kurang	
44	83,72	Baik	
45	74,42	Baik	

Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja

No. Res	Tabulasi Data Instrumen Motivasi Kerja																									Jumlah
	NO. Butir Soal																									
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	82	
2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	90
3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	82
4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	77
5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92
6	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	71
7	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84
8	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	72
9	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	87
10	4	2	1	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	80
11	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	84
12	3	3	2	4	3	4	3	1	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	76
13	4	2	1	4	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	77
14	3	3	2	4	4	2	2	1	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	81
15	3	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	1	4	3	3	65
16	4	2	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	81
17	4	3	2	4	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	84
18	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	81
19	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	80
20	3	2	1	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	78
21	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	1	2	72
22	3	3	3	4	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	73
23	4	2	3	4	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	90
24	3	2	2	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90
25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	3	2	3	3	76
26	4	3	2	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	76
27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	78
28	4	2	1	4	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	73
29	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	72
30	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	63
31	3	3	3	4	2	3	4	1	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	82
32	3	1	2	3	2	3	3	1	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	63
33	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	79
34	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	75
35	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	78
36	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	73
37	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	78
38	3	2	2	3	4	3	4	1	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	75
39	4	2	3	3	4	3	4	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	78
40	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	76
41	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	80
42	3	3	3	4	2	3	4	1	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	2	75
43	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	78
44	4	3	2	2	3	2	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	80
45	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	78
Jumlah	147	113	114	162	139	143	143	145	73	133	145	145	146	143	149	142	137	161	157	156	143	149	140	141	146	3512

LAMPIRAN 5

1. **DESKRIPSI DATA PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN**
2. **DESKRIPSI DATA MOTIVASI KERJA**

Lampiran 5.1. Deskripsi Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

1. Tabel Penolong

Interval	fi	xi	fi.xi	xi-x	(xi-x) ²	fi.(xi-x) ²
53,49 - 60,85	3	57,2	171,51	-20,5578	423	1268
60,86 - 68,21	2	64,5	129,07	-13,1928	174	348
68,22 - 75,58	12	71,9	862,8	-5,8278	34	408
75,59 - 82,95	20	79,3	1585,4	1,5422	2	48
82,96 - 90,32	6	86,6	519,84	8,9122	79	477
90,33 - 97,69	2	94,0	188,02	16,2822	265	530
Jumlah	45		3456,64			3078

Mean	77,73
Median	79,07
Modus	81,40
SD	9,16

2. Tabel Frekuensi Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Interval Skor	Frekuensi	
	Absolut	Relatif (%)
53,49 - 60,85	3	6,67
60,86 - 68,21	2	4,44
68,22 - 75,58	12	26,67
75,59 - 82,95	20	44,44
82,96 - 90,32	6	13,33
90,33 - 97,69	2	4,44
Jumlah	45	100

3. Histogram Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan



Lampiran 5.2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

1. Tabel Penolong

Interval	f _i	x _i	f _i .x _i	x _i -x	(x _i -x) ²	f _i .(x _i -x) ²
63 - 67	3	50,5	151,5	-27,5444	759	2276
68 - 72	4	58,5	234	-19,5444	382	1528
73 - 77	12	66,5	798	-11,5444	133	1599
78 - 82	18	74,5	1341	-3,5444	13	226
83 - 87	5	82,5	412,5	4,4556	20	99
88 - 92	3	90,5	271,5	12,4556	155	465
Jumlah	45		3208,5			6194

Mean	78,04
Median	78
Modus	78
SD	6,29

2. Tabel Frekuensi Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Interval Skor	Frekuensi	
	Absolut	Relatif (%)
63 - 67	3	6,67
68 - 72	4	8,89
73 - 77	12	26,67
78 - 82	18	40,00
83 - 87	5	11,11
88 - 92	3	6,67
Jumlah	45	100

3. Histogram Data Motivasi Kerja



LAMPIRAN 6

1. UJI NORMALITAS
2. UJI LINIERITAS

Lampiran 6.1. Uji Normalitas

UJI NORMALITAS

Untuk dapat mengetahui normalitas data, dipakai rumus Chi Kuadrat sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

f_o = Frekuensi Observasi

f_h = Frekuensi Harapan

Pengambilan keputusan uji normalitas ini dengan cara membandingkan χ^2 hitung dengan χ^2 tabel pada taraf signifikansi 5%. Adapun kriteria pengambilan keputusan Uji Normalitas menurut Sugiyono (2011: 172) adalah :

1. Jika χ^2 hitung $\leq \chi^2$ tabel maka data tersebut normal.
2. Jika χ^2 hitung $> \chi^2$ tabel maka data tersebut tidak normal

A. Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Tabel Penolong Perhitungan Normalita Data

Interval	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² /fh
53,49 - 60,85	3	1,2	1,8	3,2	2,6224
60,86 - 68,21	2	6,0	-4,0	16,0	2,6693
68,22 - 75,58	12	15,3	-3,3	10,8	0,7049
75,59 - 82,95	20	15,3	4,7	22,3	1,4566
82,96 - 90,32	6	6,0	0,0	0,0	0,0000
90,33 - 97,69	2	1,2	0,8	0,6	0,5072
Jumlah	45	45,0	0,0	52,9	7,9604

Tabel Rangkuman Hasil Normalitas Data Prestasi Kerja Guru dan Karyawan

Variabel	χ^2 Hitung	χ^2 Tabel (0,05)	Kesimpulan
Prestasi Kerja	7,9604	11, 070	Normal

B. Motivasi Kerja

Tabel Penolong Perhitungan Normalitas Data Motivasi Kerja

Interval	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² /fh
63 - 67	3	1	2	3	2,6224
68 - 72	4	6	-2	4	0,6683
73 - 77	12	15	-3	11	0,7049
78 - 82	18	15	3	7	0,4834
83 - 87	5	6	-1	1	0,1676
88 - 92	3	1	2	3	2,6224
Jumlah	45	45	0		7,2690

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Normalitas Data Motivasi Kerja

Variabel	χ^2 Hitung	χ^2 Tabel (0,05)	Kesimpulan
Motivasi Kerja	7,2690	11, 070	Normal

Lampiran 6.2. Uji Linieritas

UJI LINIERITAS**A. Rumus**

Rumus Uji Linearitas :

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_G^2}$$

Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas:

$$S_{TC}^2 = \frac{JK(TC)}{k - 2}$$

$$S_G^2 = \frac{JK(G)}{n - k}$$

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$JK(T) = \sum Y^2$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK(b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(b | a)$$

$$JK(G) = \sum_{x_i} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

Keterangan :

JK(T) = Jumlah kuadrat total

JK(A) = Jumlah kuadrat koefisien a

JK(b | a) = Jumlah kuadrat regresi (b | a)

JK(S) = Jumlah kuadrat sisa

JK(TC) = Jumlah kuadrat tuna cocok

JK (G) = Jumlah kuadrat galat

B. Pengambilan KeputusanJika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk taraf signifikansi 5%, maka data berpola linear.Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk taraf signifikansi 5%, maka data tidak berpola linear.

C. Perhitungan

1. Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

$$\text{Dik : } \sum Y = 3497,72 \quad \sum X = 3512$$

$$\sum X^2 = 275834 \quad \sum XY = 274271,07$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} = \frac{(3497,72)(275834) - (3512)(274271,07)}{(45)(275834) - (3512)^2}$$

$$= \mathbf{19,775223}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} = \frac{(45)(274271,07) - (3512)(3497,72)}{(45)(275834) - (3512)^2}$$

$$= \mathbf{0,7425498}$$

$$JK(T) = \sum Y^2 = \mathbf{275561,3}$$

$$JK(A) = \frac{(\sum Y)^2}{n} = \frac{(3497,72)^2}{45} = \mathbf{271867,67}$$

$$JK(b | a) = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\} = 0,7425498 \left\{ 274271,07 - \frac{(3512)(3497,72)}{45} \right\}$$

$$= \mathbf{960,45535}$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(A) - JK(b | a) = 275561,3 - 271867,67 - 960,45535$$

$$= \mathbf{2733,1482}$$

$$JK(G) = \sum_{x_i} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\} = \mathbf{1934,789393}$$

Untuk mempermudah perhitungan JK (G), diperlukan tabel penolong sebagai berikut:

Tabel Penolong Perhitungan JK(G).

Xi	Kelompok	ni	Yi	Yi ²	($\sum y_i$) ²	JK(G)
63	1	2	62,79	3942,58	16360,97	2,71
63			65,12	4240,61		
65	2	1	74,42	5538,34	5538,34	0,00
71	3	1	79,07	6252,06	6252,06	0,00
72	4	3	72,09	5196,97	50886,34	57,78
72			81,40	6625,96		
72			72,09	5196,97		
73	5	3	74,42	5538,34	40937,43	292,04
73			74,42	5538,34		
73			53,49	2861,18		
75	6	3	74,42	5538,34	53010,46	32,48
75			81,40	6625,96		
75			74,42	5538,34		
76	7	4	74,42	5538,34	95672,68	36,53
76			79,07	6252,06		
76			81,40	6625,96		
76			74,42	5538,34		
77	8	2	79,07	6252,06	27264,61	24,36
77			86,05	7404,60		
78	9	7	81,40	6625,96	257038,86	1140,37
78			81,40	6625,96		
78			88,37	7809,26		
78			53,49	2861,18		
78			74,42	5538,34		
78			53,49	2861,18		
78			74,42	5538,34		
79	10	1	74,42	5538,34	5538,34	0,00
80	11	4	79,07	6252,06	106008,85	10,81
80			81,40	6625,96		
80			81,40	6625,96		
80			83,72	7009,04		
81	12	3	79,07	6252,06	58496,26	14,42
81			83,72	7009,04		
81			79,07	6252,06		
82	13	3	86,05	7404,60	69063,84	100,91
82			81,40	6625,96		
82			95,35	9091,62		
84	14	3	81,40	6625,96	64262,25	57,66
84			90,70	8226,49		
84			81,40	6625,96		
87	15	2	81,40	6625,96	25750,62	2,71
87			79,07	6252,06		
90	16	2	79,07	6252,06	31025,30	162,00
90			97,07	9422,58		
92	17	1	81,40	6625,96	6625,96	0
		45				1934,789393

$$\begin{aligned}
 JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 2733,1482 - 1934,789393 \\
 &= 798,35878
 \end{aligned}$$

Maka F_{hitung} adalah:

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_G^2} = \frac{\frac{JK(TC)}{k-2}}{\frac{JK(G)}{n-k}} = \frac{\frac{798,35878}{17-2}}{\frac{1934,789393}{45-11}} = 0,35881$$

k = Jumlah kelompok = 17

dk pembilang = k - 2 = 15

dk penyebut = n - k = 28

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Linieritas Data X dengan Y

Variabel	Dk	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
X dengan Y	15 - 28	0,35881	2,29	Linear

LAMPIRAN 7

✓ UJI HIPOTESIS

UJI HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK

Muhammadiyah 1 Sleman (X-Y)

$$\begin{aligned} \text{Dik : } \sum Y &= 3497,75 & \sum X &= 3512 \\ \sum X^2 &= 275834 & \sum XY &= 274273,4 \\ N &= 45 & \sum Y^2 &= 275566,2 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{(45)(274273,4) - (3512)(3497,75)}{\sqrt{\{(45)(275834) - (3512)^2\} \{45 \cdot 275566,2 - (3497,75)^2\}}} \\ &= \mathbf{0,510} \end{aligned}$$

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hipotesis (H_0) diterima, sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka hipotesis (H_0) ditolak.

Tabel Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Jumlah Sampel	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Kesimpulan
45	0,510	0,294	H_0 Diterima

LAMPIRAN 8

1. SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN UJI COBA PENELITIAN
2. SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Lampiran 8.1. Surat Keterangan Telah Melakukan Uji Coba Penelitian


MUHAMMADIYAH MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SMK MUHAMMADIYAH PAKEM
KELOMPOK TEKNOLOGI DAN REKAYASA
TERAKREDITASI A
 Nomor : 04.02.012.09/ BASPROP/TU/XII 2009 Tanggal 12 Oktober 2009
 Email : stm_muhamkem@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 253/E-6/e.57/X/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : **Drs. Muhasdi Tuante**
2. NIP : 19550906 198403 1 006
3. Pangkat / Gol : Pembina / IVa
4. Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan bahwa :

1. Nama : **PURNAMA SEJATI**
2. No. Mahasiswa : 07504244006
3. Jurusan / Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif / S1 UNY

Mahasiswa tersebut di atas adalah benar telah melaksanakan Uji Coba Penelitian dengan Judul "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN" di SMK Muhammadiyah Pakem pada tanggal 17 September 2012 s.d 24 September 2012.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pakem, 13 Oktober 2012
 Kepala Sekolah


Drs. MUHASDI TUANTE
 NIP. 19550906 198403 1 006



Lampiran 8.2. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



MUHAMMADIYAH MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH

S M K MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN**STATUS : TERAKREDITASI A**

SK. No : 12.01/BAP/TU/X/2009 Tanggal : 12 Oktober 2009

Alamat : Panasan Triharjo Sleman, Jl. Magelang Km. 13 Yogyakarta

Telp. (0274) 869183 Pos 55514

SURAT IJIN PENELITIAN

Nomor : U/351/e.60/ IX/ 2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Teknik UNY Nomor : 2873/UN34.15/PL/2012

tanggal 17 september 2012, Hal : Permohonan Ijin Penelitian, maka dengan ini :

Nama : Drs. AGUS WALUYO, M.Eng
 NIP : 1962119651227 199412 1 002
 Pangkat/ Golongan : Pembina, IV/a
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit kerja : SMK Muhammadiyah 1 Sleman
 Alamat : Panasan Triharjo Sleman Yogyakarta

Memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : PURNAMA SEJATI
 NIM : 07504244006
 Jurusan/ Prodi : Pendidikan Teknik Otomotif/ S 1
 Peguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk mengadakan penelitian tentang HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN

PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SLEMAN

Demikian surat ijin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sleman, 27 September 2012

Kepala Sekolah

Drs. AGUS WALUYO, M.Eng

NIP. 19651227 199412 1 002

LAMPIRAN 9

1. **NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT**
2. **TABEL CHI KUADRAT**
3. **NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F**
4. **NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI T**
5. **KARTU BIMBINGAN**
6. **BUKTI SELESAI REVISI**

Lampiran 9.1. Nilai-Nilai r Product Moment

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Lampiran 9.2. Tabel Chi Kuadrat

Tabel Chi Kuadrat

dk	Taraf signifikansi					
	50%	30%	20%	10%	5%,	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	6,635
2	1,386	2,408	3,219	4,605	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,289	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,067	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,985	19,812	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	34,805
19	18,338	21,689	23,900	27,204	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,412	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,196	35,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,773	50,892

Lampiran 9.3. Tabel Nilai-Nilai Distribusi F

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F																											
Baris atas untuk 5% Baris bawah untuk 1%																											
V ₁ = dk pendamping																											
V ₂ = dk tersebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞			
1	161 4,032	200 4,999	216 5,403	225 5,625	234 5,859	243 6,092	252 6,326	257 6,428	266 6,662	275 6,896	282 7,099	291 7,333	298 7,567	305 7,799	312 8,033	320 8,267	328 8,501	335 8,735	343 8,969	350 9,203	358 9,437	365 9,671	373 9,905	380 10,139	388 10,373		
2	18,51 99,49	19,16 99,00	19,33 98,17	19,50 97,33	19,67 96,50	19,84 95,67	19,99 94,84	20,14 94,01	20,29 93,18	20,44 92,35	20,59 91,52	20,74 90,69	20,89 89,86	21,04 89,03	21,19 88,20	21,34 87,37	21,49 86,54	21,64 85,71	21,79 84,88	21,94 84,05	22,09 83,22	22,24 82,39	22,39 81,56	22,54 80,73	22,69 79,90		
3	10,13 94,12	10,56 93,61	10,72 92,46	10,88 91,31	11,04 90,16	11,20 89,01	11,36 87,86	11,52 86,71	11,68 85,56	11,84 84,41	12,00 83,26	12,16 82,11	12,32 80,96	12,48 79,81	12,64 78,66	12,80 77,51	12,96 76,36	13,12 75,21	13,28 74,06	13,44 72,91	13,60 71,76	13,76 70,61	13,92 69,46	14,08 68,31	14,24 67,16		
4	7,71 91,20	8,04 90,00	8,28 88,85	8,52 87,70	8,76 86,55	9,00 85,40	9,24 84,25	9,48 83,10	9,72 81,95	9,96 80,80	10,20 79,65	10,44 78,50	10,68 77,35	10,92 76,20	11,16 75,05	11,40 73,90	11,64 72,75	11,88 71,60	12,12 70,45	12,36 69,30	12,60 68,15	12,84 67,00	13,08 65,85	13,32 64,70	13,56 63,55		
5	6,61 16,26	6,78 13,27	6,94 12,06	7,10 11,28	7,26 10,57	7,42 9,87	7,58 9,17	7,74 8,47	7,90 7,77	8,06 7,07	8,22 6,37	8,38 5,67	8,54 4,97	8,70 4,27	8,86 3,57	9,02 2,87	9,18 2,17	9,34 1,47	9,50 0,77	9,66 0,07	9,82 -0,63	9,98 -1,33	10,14 -2,03	10,30 -2,73	10,46 -3,43		
6	5,99 13,74	6,14 10,80	6,29 9,78	6,44 8,76	6,59 7,75	6,74 6,73	6,89 5,71	7,04 4,70	7,19 3,68	7,34 2,67	7,49 1,65	7,64 0,64	7,79 -0,37	7,94 -1,39	8,09 -2,41	8,24 -3,43	8,39 -4,45	8,54 -5,47	8,69 -6,49	8,84 -7,51	8,99 -8,53	9,14 -9,55	9,29 -10,57	9,44 -11,59	9,59 -12,61		
7	5,59 12,25	5,74 9,95	5,89 8,45	6,04 7,85	6,19 7,25	6,34 6,65	6,49 6,05	6,64 5,45	6,79 4,85	6,94 4,25	7,09 3,65	7,24 3,05	7,39 2,45	7,54 1,85	7,69 1,25	7,84 0,65	7,99 0,05	8,14 -0,55	8,29 -1,15	8,44 -1,75	8,59 -2,35	8,74 -2,95	8,89 -3,55	9,04 -4,15	9,19 -4,75		
8	5,32 11,20	5,46 8,85	5,60 7,59	5,74 6,71	5,88 5,83	6,02 5,23	6,16 4,43	6,30 3,63	6,44 2,83	6,58 2,03	6,72 1,23	6,86 0,43	7,00 -0,37	7,14 -1,17	7,28 -1,97	7,42 -2,77	7,56 -3,57	7,70 -4,37	7,84 -5,17	7,98 -5,97	8,12 -6,77	8,26 -7,57	8,40 -8,37	8,54 -9,17	8,68 -9,97		
9	5,12 10,56	5,26 8,02	5,40 6,99	5,54 6,40	5,68 5,80	5,82 5,20	5,96 4,59	6,10 3,98	6,24 3,37	6,38 2,76	6,52 2,15	6,66 1,54	6,80 0,93	6,94 0,32	7,08 -0,28	7,22 -0,88	7,36 -1,48	7,50 -2,08	7,64 -2,68	7,78 -3,28	7,92 -3,88	8,06 -4,48	8,20 -5,08	8,34 -5,68	8,48 -6,28		
10	4,96 10,04	5,10 7,56	5,24 6,55	5,38 5,93	5,52 5,34	5,66 4,73	5,80 4,12	5,94 3,51	6,08 2,90	6,22 2,29	6,36 1,68	6,50 1,07	6,64 0,46	6,78 -0,14	6,92 -0,74	7,06 -1,34	7,20 -1,94	7,34 -2,54	7,48 -3,14	7,62 -3,74	7,76 -4,34	7,90 -4,94	8,04 -5,54	8,18 -6,14	8,32 -6,74		
11	4,84 9,45	5,00 7,20	5,16 6,23	5,32 5,67	5,48 5,32	5,64 4,73	5,80 4,12	5,96 3,51	6,12 2,90	6,28 2,29	6,44 1,68	6,60 1,07	6,76 0,46	6,92 -0,14	7,08 -0,74	7,24 -1,34	7,40 -1,94	7,56 -2,54	7,72 -3,14	7,88 -3,74	8,04 -4,34	8,20 -4,94	8,36 -5,54	8,52 -6,14	8,68 -6,74		

Penyebut	V ₁ = dk pembilang																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06	3,00 4,82	2,92 4,65	2,85 4,50	2,80 4,39	2,76 4,30	2,72 4,22	2,69 4,16	2,64 4,05	2,60 3,98	2,54 3,86	2,50 3,78	2,46 3,70	2,42 3,61	2,40 3,56	2,36 3,49
13	4,67 9,07	3,80 6,71	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86	2,92 4,62	2,84 4,44	2,77 4,30	2,72 4,19	2,67 4,10	2,63 4,02	2,60 3,96	2,55 3,85	2,51 3,78	2,46 3,67	2,42 3,59	2,38 3,51	2,34 3,42	2,32 3,37	2,28 3,30
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69	2,85 4,46	2,77 4,28	2,70 4,14	2,65 4,03	2,60 3,94	2,56 3,86	2,53 3,80	2,48 3,70	2,44 3,62	2,39 3,51	2,35 3,43	2,31 3,34	2,27 3,26	2,24 3,21	2,21 3,14
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56	2,79 4,32	2,70 4,14	2,64 4,00	2,59 3,89	2,55 3,80	2,51 3,73	2,48 3,67	2,43 3,56	2,39 3,48	2,33 3,36	2,29 3,29	2,25 3,20	2,21 3,12	2,18 3,07	2,15 3,00
16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44	2,74 4,20	2,66 4,03	2,59 3,89	2,54 3,78	2,49 3,69	2,45 3,61	2,42 3,55	2,37 3,45	2,33 3,37	2,28 3,25	2,24 3,18	2,20 3,10	2,16 3,01	2,13 2,96	2,09 2,89
17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34	2,70 4,10	2,62 3,93	2,55 3,79	2,50 3,68	2,45 3,59	2,41 3,52	2,38 3,45	2,33 3,35	2,29 3,27	2,23 3,16	2,19 3,08	2,15 3,00	2,11 2,92	2,08 2,86	2,04 2,79
18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25	2,66 4,01	2,58 3,85	2,51 3,71	2,46 3,60	2,41 3,51	2,37 3,44	2,34 3,37	2,29 3,27	2,25 3,19	2,19 3,07	2,15 3,00	2,11 2,91	2,07 2,83	2,04 2,78	2,00 2,71
19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17	2,63 3,94	2,55 3,77	2,48 3,63	2,43 3,52	2,38 3,43	2,34 3,36	2,31 3,30	2,26 3,13	2,21 3,05	2,15 2,94	2,11 2,86	2,07 2,77	2,02 2,69	2,00 2,63	1,96 2,51
20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,1	2,60 3,87	2,52 3,71	2,45 3,56	2,40 3,45	2,35 3,37	2,31 3,30	2,28 3,23	2,25 3,17	2,20 3,07	2,15 2,88	2,12 2,80	2,08 2,72	1,99 2,63	1,99 2,58	1,92 2,42
21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04	2,57 3,81	2,49 3,65	2,42 3,51	2,37 3,40	2,32 3,31	2,28 3,24	2,25 3,17	2,20 3,02	2,15 2,94	2,09 2,78	2,05 2,70	2,00 2,62	1,96 2,53	1,93 2,48	1,89 2,41
22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99	2,55 3,76	2,47 3,59	2,40 3,45	2,35 3,35	2,30 3,26	2,26 3,18	2,23 3,12	2,18 2,94	2,13 2,82	2,07 2,73	2,03 2,75	1,98 2,67	1,93 2,58	1,87 2,46	1,84 2,42
23	4,28 7,88	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,26	2,64 3,94	2,53 3,71	2,45 3,54	2,38 3,41	2,32 3,30	2,28 3,21	2,24 3,14	2,20 3,07	2,14 2,89	2,10 2,78	2,04 2,70	2,00 2,66	1,96 2,58	1,91 2,49	1,88 2,44	1,84 2,36
24	4,26 7,82	3,40 5,51	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90	2,51 3,67	2,43 3,50	2,36 3,36	2,30 3,25	2,26 3,17	2,22 3,09	2,18 3,03	2,13 2,83	2,09 2,74	2,02 2,66	1,98 2,62	1,94 2,54	1,89 2,45	1,86 2,40	1,82 2,32
25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86	2,49 3,63	2,41 3,46	2,34 3,32	2,28 3,21	2,24 3,13	2,20 3,05	2,16 2,99	2,11 2,86	2,06 2,81	2,00 2,70	1,96 2,62	1,92 2,54	1,87 2,45	1,84 2,40	1,80 2,32
26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,98 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82	2,47 3,59	2,39 3,42	2,32 3,29	2,27 3,17	2,22 3,09	2,18 3,02	2,15 2,96	2,10 2,86	2,05 2,77	1,99 2,66	1,95 2,58	1,90 2,50	1,85 2,41	1,82 2,36	1,78 2,25

$V_1 = dk$ pembilang																								
Penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	2.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.98	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.9	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.6	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.6	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.94	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.06	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64

V ₉₀ dk Perpetual	V _i = dk per milimetro																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50
60	4.00	3.16	2.75	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.81	1.75	1.65	1.59	1.56
	7.00	4.98	4.12	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.43	2.38	2.32	2.26	2.03	1.83	1.87
65	3.99	3.14	2.73	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.83	1.80	1.73	1.63	1.57	1.54
	7.04	4.96	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.54	2.47	2.37	2.32	2.26	2.09	2.03	1.90	1.84
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.84	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53
	7.01	4.97	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.58	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82
80	3.95	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.54	1.51
	6.96	4.88	4.04	3.56	3.25	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.48	2.41	2.32	2.24	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.48
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.43	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.54	1.49	1.45
	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.55	2.47	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.54	1.47	1.44
	6.81	4.75	3.91	3.44	3.14	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.2	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66
200	3.89	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.8	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42
	6.78	4.71	3.88	3.41	3.11	2.89	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.26	2.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.63
400	3.86	3.02	2.62	2.38	2.22	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38
	6.70	4.64	3.83	3.36	3.06	2.83	2.69	2.55	2.45	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57
1000	3.83	3.00	2.61	2.36	2.20	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36
	6.66	4.60	3.80	3.34	3.04	2.82	2.68	2.53	2.43	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54
∞	3.84	2.99	2.60	2.35	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35
	6.64	4.58	3.78	3.32	3.02	2.80	2.66	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52

Lampiran 9.4. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t

TABEL II
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua fihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu fihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 9.5. Kartu Bimbingan Tugas Akhir Skripsi



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

KARTU BIMBINGAN PROYEK AKHIR/TUGAS AKHIR SKRIPSI

FRM/OTO/04-00
27 Maret 2008

Nama Mahasiswa : PURNAMA SEJATI

No. Mahasiswa : 07504244006

Judul PA D3/S1 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.

Dosen Pembimbing : Gunadi, M.Pd.

Bimb. Ke	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	Tanda tangan Dosen Pemb.
1	Rabu/25-4/2012	Bab I	- Tata tulis - Latar Blk, Ident. Mas, Btse - perbaiki	<i>[Signature]</i>
2	Rabu/1/5/2012	Bab I	- Perbaikan & identifikasi - mulai Bab II	<i>[Signature]</i>
3	Rabu, 23/5/2012	Bab II	- Tematik tugas guru sebagai - Perbaiki catatan	<i>[Signature]</i>
4	Rabu, 30/5/2012	Bab II	- Perbaiki / tambah & analisis - Mulai Bab III	<i>[Signature]</i>
5	Selasa, 26/6/2012	Bab III	- Metode & tetapkan - Variabel Penelitian → Instrumen	<i>[Signature]</i>
6			- Def. Operasional	<i>[Signature]</i>
7	Jumat, 20/7/2012	Bab I - III	- Revisi desain peneliti. - Instrumen penelitian	<i>[Signature]</i>
8	Jumat, 3/8/2012	Bab III	- Instrumen diperbaiki	<i>[Signature]</i>
9	Selasa, 7/8/2012	Bab III	- Instrumen diperbaiki	<i>[Signature]</i>
10	Kamis, 9/8/2012	Bab III	- Instrumen & instrument	<i>[Signature]</i>

Keterangan :

1. Mahasiswa wajib bimbingan minimal 6 kali.
Bila lebih dari 6 kali. Kartu ini boleh dicopy
2. Kartu wajib dilampirkan dalam laporan PA/TAS



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

KARTU BIMBINGAN PROYEK AKHIR/TUGAS AKHIR SKRIBSI

FRM/OTO/11-00
27 Maret 2008

Nama Mahasiswa : PURNAMA SEJATI
No. Mahasiswa : 07504244006
Judul PA D3/S1 : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
Dosen Pembimbing : Gunadi, M.Pd.

Bimb. Ke	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	Tanda tangan Dosen Pemb.
1	Senin, 13/8/2012	Instrumen	- lebih dioperasionalkan	
2	Jumat, 14/8/2012	Instrumen	- Lanjut ke uji coba	
3			Penelitian	
4	Selasa, 13/11/2012	Bab IV, v	- Perdalam pembahasan	
5			- Implikasi & perbaikan	
6	Rabu, 14/11/2012		- tulis	
7			Siap uji	
8				
9				
10				

Keterangan :

1. Mahasiswa wajib bimbingan minimal 6 kali
Bila lebih dari 6 kali. Kartu ini boleh dicopy
2. Kartu wajib dilampirkan dalam laporan PA/TAS

Lampiran 9.6. Bukti Selesai Revisi



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK



Certificate No. QSC 00592

BUKTI SELESAI REVISI PROYEK AKHIR/TUGAS AKHIR SKRIBSI

FRM/OTO/11-00
27 Maret 2008

Nama Mahasiswa : PURNAMA SEJATI
No. Mahasiswa : 07504244006
Judul PA D3/S1 : Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan
Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
Dosen Pembimbing : Gunadi, M.Pd.

Dengan ini saya menyatakan Mahasiswa tersebut telah selesai revisi.

No	Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1	Gunadi, M.Pd.	Ketua Penguji		13/12/12
2	H. Martubi, M.Pd., MT.	Sekretaris Penguji		13/12/12
3	Dr. H. Budi Tri S, M.Pd.	Penguji Utama		12/12/2012

Keterangan :

1. Arsip Jurusan
2. Kartu wajib dilampirkan dalam laporan Proyek Akhir /Tugas Akhir Skripsi