

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU SMK UTAMA BAKTI PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Deki Yanto

NIM : 21 2012 095

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU SMK UTAMA BAKTI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Deki Yanto
NIM : 21 2012 095

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2016

SURAT PERNYATAAN

ssalamu'alaikum Wr. Wb

aya yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : DEKI YANTO
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2012 075
Program Studi : manajemen SDM
Alamat : Jl Tulang bawang 1 No 243a
:

engan ini menyatakan bahwa:

- 1). Semua berkas / persyaratan yang saya lampirkan benar-benar asli (tidak ada rekayasa dalam bentuk apapun);
- 2). Telah menyelesaikan (Lulus) seluruh mata kuliah;
- 3). Apabila ternyata berkas/persyaratan tersebut tidak benar, maka saya bersedia:
 - a. Dibatalkan sebagai peserta ujian komprehensif
 - b. Menerima segala sanksi hukum yang berlaku yang dikeluarkan oleh lembaga (Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya dan Universitas Muhammadiyah Palembang umumnya)

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, 5 agustus 2016
Yang menyatakan,



DEKI YANTO

**akultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMK
UTAMA BAKTI PALEMBANG**

Nama : **DEKI YANTO**

NIM : **21.2012.095**

Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**

Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal
Pembimbing**


Tri Fatri Fatmawati, Hj.S.E.,M.si
NIDN : 0227106802

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




(H. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

"Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon."

"Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya"

"Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri "

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Ayahanda dan Ibunda tercinta*
- *Saudara laki-laki ku*
- *Saudara perempuan ku*
- *Almamaterku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatakan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang, terdapat 11 indikator dengan 39 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan Regresi Linier Berganda dengan program SPSS Versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Jauhari dan Ibunda Nur Baiti tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Adikku Debi Fitriani, Deni Wiranto Serta Didi Eko Saputra

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

berhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Tri Fatri Fatmawati, Hj., S.E., M.si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepala Sekolah dan Seluruh Guru SMK Utama Bakti Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Sahabat tercinta, perih, muhammad rasyid ridoh, lika dan Meldha Afriyanti terimakasih atas semangatnya terkhusus untuk Iga Mawarni.

9. Keluarga besar KKN Posko 301 (Jemi, Juwita, Icha, Joko, Indah, Haris, Indri, Adip dan Wati) serta keluarga besar di Kayu Agung Kel. Kedaton terima kasih buat kebaikannya selama KKN.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juni 2016

Penulis



(Deki Yanto)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori	7

1. Prestasi kerja.....	7
2. motivasi	8
3. Disiplin Kerja.....	12
C. Hipotesis	16

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	17
B. Tempat penelitian	18
C. Operasionalisasi Variabel	18
D. Populasi dan sampel	18
E. Data yang Diperlukan	19
F. Teknik Pengumpulan data	20
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	21

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	25
1. Sejarah Singkat Perusahaan	25
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	26
3. Struktur Organisasi.....	28
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	32

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan62

B. Saran63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel .1	18
Tabel IV.1	28
Tabel IV.2	29
Tabel IV.3	30
Tabel IV.4	31
Tabel IV.5	32
Tabel IV.6	34
Tabel IV.7.....	36
Tabel IV.8	38
Tabel IV.9	40
Tabel IV.10	42
Tabel IV.11	44
Tabel IV.12	46
Tabel IV.13	48
Tabel IV.14	50
Tabel IV.15	52
Tabel IV.16	55
Tabel IV.17.....	56
Tabel IV.18	57
Tabel IV.19	58
Tabel IV.20	60
Tabel IV.21	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar VI.1.....	33
Gambar VI.2	35
Gambar VI.3	37
Gambar VI.4	39
Gambar VI.5.....	41
Gambar VI .6.....	43
Gambar VI.7.....	45
Gambar VI.8	47
Gambart VI.9.....	49
Gambar VI.10.....	51
Gambar VI.11.....	53
...	

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Path diagram Standarisasi
Lampiran 7	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 8	Jadwal penelitian

Abstrak

Deki Yanto/21 2012 095/2016/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Utama Bakti Palembang.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Utama Bakti Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Jalan STM UB Lebong Siarang Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang, dengan teknik analisis *Sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=1,633+0,559X_1+0,620X_2$ untuk uji F didapat $F_{hitung} (7,292) > F_{tabel} (3,26)$, artinya ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang. untuk uji t Variabel motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,844) > t_{tabel} (2,0280)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,017) > t_{tabel} (2,0280)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, saat ini sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu lembaga. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan prestasi dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut, terutama sumber daya didalamnya. Begitu juga dalam dunia pendidikan tidak luput dari pencapaian dalam hidup ini.

Sekolah menengah atas yang merupakan salah satu dari instansi pendidikan yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro, perlu melakukan perbaikan secara terus menerus untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya tersebut adalah karyawan/pegawai. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena dapat menunjang dengan melalui karya, bakat, kreativitas dan peran nyata. Tanpa adanya unsur manusia dalam sekolah, tidak mungkin sekolah tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Pihak sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja salah satunya adalah

motivasi dan disiplin kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Veithzal Rivai (2011:837). Oleh karena itu sekolah harus memperhatikan tentang motivasi guna meningkatkan prestasi kerja guru. Selain motivasi disiplin juga mempengaruhi prestasi kerja guru, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

SMK Utama Bakti Palembang mengharapkan lulusannya bisa bersaing diperguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta, mempunyai karakter yang unggul baik dari segi kehidupan sosial maupun secara keilmuan. Hal ini dapat direalisasikan dengan banyak faktor, salah satu diantaranya adalah peran dari guru untuk memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik kepada siswanya. Guru harus melaksanakan tugasnya dengan kualitas yang baik dan disiplin mengajar sesuai waktu yang ditentukan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Motivasi menjadi pendorong bagi seorang guru didalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidaklah heran jika

guru yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai prestasi yang tinggi pula. Untuk itu motivasi guru perlu dibangkitkan agar dapat menghasilkan kinerja (prestasi) yang terbaik.

Kedisiplinan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan prestasi guru, seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang begitu tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan dan juga mentaati peraturan – peraturan yang berlaku dalam institusi dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehingga guru yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik dan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh institusi.

Prestasi kerja guru merupakan salah satu dari indikator keberhasilan dalam proses belajar mengajar untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan, berdasarkan wawancara langsung yang peneliti lakukan terdapat permasalahan yang sangat mendasar dari rendahnya prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang hal ini dapat dilihat dengan jelas pada tabel berikut ini:

Tabel I.1
Tabel rendahnya prestasi kerja guru SMK Utama Bakti
Palembang

No	Masalah
1	Tingkat kehadiran guru rata-rata 80% setiap harinya
2	Adanya complain dari murid yang sering ditinggal guru saat jam-jam efektif
3	Seringnya guru datang terlambat
4	Adanya pemberian tugas-tugas yang bukan dari sekolah oleh guru saat meninggalkan murid pada jam efektif belajar

Sumber: Data sekunder dari TU dan wawancara langsung Mei, 2016

Masalah prestasi kerja guru pada SMK Utama Bakti Palembang pada tabel diatas akan sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik. Prestasi kerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik dan kondisi lingkungan belajar di SMK itu sendiri, dari permasalahan di atas juga jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar di sekolah. Akibat dari guru yang sering tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran maka banyak komplain dari peserta didik tentang layanan pendidikan yang mereka terima yang berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk pelajaran atau tingkat pelanggaran pada tata tertib sekolah yang sering dilakukan. Kinerja atau prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang tersebut tidak terlepas dari motivasi dan disiplin kerja.

salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar guru bekerja dengan giat adalah dengan memberi motivasi, karena bila seorang pendidik tidak mempunyai motivasi dalam bekerja maka guru tersebut tidak akan berhasil untuk mendidik para siswanya.

Berdasarkan wawancara secara langsung juga terdapat fenomena-fenomena lain seperti rendahnya motivasi mengajarguru Smk utama bakti dikarenakan masih rendahnya gaji, tidak adanya penghargaan yang membuat guru dapat meningkatkan prestasi kerja ~~serlahubungan~~ ^{Jan Sebyan} keamanan kerja yang ada masih belum cukup untuk meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan, dengan mengingatnya tantangan didunia pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smk Utama Bakti Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Utama Bakti Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahuipengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Utama Bakti Palembang .

D. Manfaat Bagi Penelitian

1. Bagi Penulis

Memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khusus manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja terhadap prestasi guru.

2. Bagi Tempat Penelitian

Dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi SMK Utama Bakti Palembang berhubungan dengan pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Guru.

3. Bagi Almamater

Dapat menambah bahan pustaka dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi yang berminat mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama untuk penelitian lebih lanjut.

BAB 11

KAJIAN PUSTAKA

a. Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama dilakukan oleh Febriansyah (2013) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang. Rumusan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survey terdapat tiga variabel. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder . tehnik analisis yang digunakan adalah tehnik analisis linear berganda. Metode menganalisis data digunakan dengan metode analisis diskriptif, analisis kuantitatif dan analisis kualitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ahmad Rhodi (2014) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA N 2 Pendopo Lintang Empat Lawang. Rumusan masalah bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada SMA N 2 Pendopo Lintang Empat Lawang, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder .

teknik analisis digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Metode menganalisis data digunakan dengan metode analisis diskriptif, analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja guru SMA N 2 Pendopo Lintang Empat Lawang

b. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Menurut hasibuan (2010:105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-Faktor Prestasi Kerja Yang Perlu Dinilai

Menurut Heidjrahman dan Saud Husna (2010:126):

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 ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan hasil kerja

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti insruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerja sama.

4. Inisiatif

juankorektif,memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab dan menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk berkerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Motivasi dan Disiplin kerja merupakan kekuatan potensial dalam diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri maupun dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang mampu mempengaruhi prestasi kerja secara positif. Prestasi kerja dapat dicapai dengan dukungan dari faktor-faktor yang menjadi penopang keberhasilan.

Motivasi kerja seseorang akan memberikan dorongan untuk berbuat yang lebih baik dari pada orang lain dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan salah satunya mempengaruhi prestasi kerja

memang bukan satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, namun pada kenyataan dilapangan bahwa disiplin dan motivasi dikarenakan faktor tersebut adalah perwujudan sikap yang telah dilihat dan diamati dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari berbagai uraian tentang prestasi kerja diatas menjelaskan bahwa prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil-hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Hal itu sesuai dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2011: 126) yang menjelaskan tentang beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan prestasi kerja, indikator tersebut meliputi:

- a) Kualitas kerja, meliputi ketepatan dan keberhasilan.
- b) Sikap, yaitu sikap terhadap karyawan perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.
- c) Keandalan yaitu dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampun memenuhi atau mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati, kerajina dan kerja sama.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2014:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Menurut Melayu (2008:143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara benar agar berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Frederick Herzberg (2012:112) mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja, faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor-faktor higienis.

c. Kebutuhan Manusia

Menurut Maslow dalam Veithzal Rivai (2014:609) bahwa didalam hidup manusia memiliki lima jenjang kebutuhan :

1) Fisiologis

Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Keamanan

Kebutuhan seorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.

3) Sosial

Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4) Penghargaan

Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5) Aktualisasi

Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

6) Indikator Motivasi

Menurut Soekidjo Notoadmojo (2009:119) Indikator Motivasi sebagai berikut :

a). Gaji

Merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keterjaminan dan egoistis

b). Keamanan Kerja

Rasa aman yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan segala kegiatan penyelesaian suatu pekerjaan.

c). Rekan kerja yang menyenangkan

Senang menjalin pertemanan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan, serta melakukan pekerjaan atau tugas lebih mementingkan team work.

d). Penghargaan

Adanya penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan tepat waktu.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:89) asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan Pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dahulu mempraktikkan. Supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melaksanakan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan pada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu,

disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkann.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisi, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, moral kerja karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corerective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan – tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2014:599) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner: aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan-pendekatan aturan tungku panas dan tindakan disiplin progresif terfokus pada perilaku masa lalu. Sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerjasama dengan para karyawan untuk memecahkan masalah-masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi

e. **Hipotesis**

Adapengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Utama Bakti Palembang.

BAB 111

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:53) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih

2. Penelitian Komperatif

Penelitian kompratif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, atau beberapa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih..

Berdasarkan jenis penelitian menurut tingkat eksplanasi, jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini dua variabel yang dimaksud adalah variabel X1(motivasi), variabel X2 (disiplin kerja) dan variabel Y (prestasi kerja) pada SMK Utama Bakti Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini yang menjadi tempat penelitian adalah SMK Utama Bakti Palembang yang berlokasi di jln STM UB Lebong Siareng Palembang.

C. Operasionalisasi variabel

Table 1

Operasionalisasi variabel

No	Variable	Devinisi variable	Indicator
1	Disiplin Kerja (X1)	Sikap kesediaan dan kerelaan guru Smk Utama Bakti Palembang untuk mematuhi menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	keteladan pimpinan Peraturan Pengawasan pimpinan Perhatian kpada para Karyawan
2	Motivasi Kerja (X2)	Memberi dorongan serta mengarahkan guru Smk Utama Bakti Palembang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya	Gaji Keaman kerja Penghargaan Rekan kerja yang menyenangkan
3	Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu diSMK Utama Bakti Palembang.	Kualitas kerja keandalan Sikap

Sumber : gagasan penulis berdasarkan teori,2016

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh guru pada SMK Utama Bakti Palembang yang berjumlah 39 guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyano (2010 : 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara itu sampel yang di ambil dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 39 orang guru, tehnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik sampling jenuh. Menurut Sugiyano (2010 : 118) tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh (metode sensus) adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data Yang Diperlukan

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, menurut Husein Umar (2012: 42) yaitu:

1. Data primer

Merupakan data yang didapatkan dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan, seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian koesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik dari pihak pengumpulan data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel- tabel atau diagram- diagram.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam hal ini penelitian menyebarkan kuesioner kepada setiap karyawan yang berhubungan dengan indikator- indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Analisis data menurut, Istijianto (2005:85)

a. Analisis Kualitatif

Adalah analisis yang secara kualitatif bersifat memamparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka- angka atau non statistik,

b. Analisis kuantitatif

Adalah analisis data dengan menggunakan dasar pendekatan angka, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif data tersebut berupa jawaban responden digunakan sekalah Likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Sangat Setujuh : SS

Setujuh : S

Kurang Setujuh : KS

Tidak Setujuh : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

Kemudian dikuantitatifkan dengan skor

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Kurang Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

2. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel, motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y).

Rumus Regresi Berganda M.Iqbal Hasan (2005:218):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Prestasi Kerja

a= Bilangan Konstanta

b= Bilangan Koefisien Regresi

X1= Motivasi Kerja

X2=Disiplin Kerja

E= Error

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (simultan/serentak)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Langkah-Langkah menurut Hipotesis

H_0 = ada berpengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru Smk Utama Bakti Palembang.

H_a = tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru Smk Utama Bakti Palembang.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut.

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% maka H_a diterima H_0 ditolak. Artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
- c) Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - K$, dimana N = jumlah sampel dan K = jumlah variabel.

- d) Menarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima jika F hitung $\geq F$ tabel pada $\alpha = 5\%$

2) Uji t (parsial/individu)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel prestasi kerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: menurut hipotesis Merumuskan

H_0 = tidak ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru Smk Utama Bakti Palembang.

H_a = ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru Smk Utama Bakti Palembang.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika T hitung $> t$ tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% maka H_a diterima H_0 ditolak. Bearti motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
- b) Jika T hitung $< t$ tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikan 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak bearti motivasi dan disiplin kerja secara versial tidak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Singkat Organisasi

SMK Utama Bakti Palembang berdiri pada tahun 1987 yang berlokasi di jalan Sersansani yang lebih tepatnya di gedung STM N 2 Palembang, pada tahun 1993 SMK Utama Bakti Palembang mendirikan gedung sendiri yang terletak di jalan Ponorogo Lebong Siarang yang berganti nama menjadi jalan STM UB sampai sekarang.

Pada tahun 1989 kepala SMK Utama Bakti Palembang berganti kepala yang dijabat oleh Drs. Rozali Rafi'i sampai dengan tahun 1997 dan pada tahun 1997 SMK Utama Bakti Palembang berganti pimpinan yang dijabat oleh Drs. Saiful sampai dengan tahun 1998 dan pada tahun itu SMK Utama Bakti Palembang berganti lagi pimpinan yang dijabat oleh Drs. Rahman HS sampai dengan tahun 2000, kemudian pada tahun 2000 juga SMK Utama Bakti Palembang berganti lagi pimpinan yang semula diduduki oleh Drs. Rahman HS yang kemudian dijabati oleh H. Kurniawan, Spd., Mpd. Sampai tahun 2006.

kemudian pada tahun 2006 tersebut SMK Utama Bakti Palembang kembali terjadi pergantian pimpinan yang sebelumnya dijabat oleh H. Kurniawan, Spd., Mpd kemudian dijabati oleh Ibu Drs. Hj Megawati, MBA sampai dengan tahun 2013 kemudian setelah tujuh tahun lamanya

SMK Utama Bakti Palembang dikepalai oleh Drs. Hj Megawati, MBA pada tahun tersebut SMK Utama Bakti Palembang dikepalai oleh Bapak H. Sahrul Puadi, Spd hingga samai sekarang.

2. Visi, Misi dan Tujuan Instansi

a. Visi

“Membentuk setiap pribadi lebih berharga dengan berlandaskan cinta kasih.”

b. Misi

- 1) Membentuk pribadi yang berakhlak mulia.
- 2) Menyiapkan pribadi yang berkarakter, jujur, disiplin, berilmu dan bertanggung jawab.
- 3) Menghasilkan pribadi yang PRODUKTIF (Profesional, Ramah lingkungan, Orientasi ke depan, Dedikasi tinggi, Unggul, Kreatif, Tangguh dan Inovatif).

c. Tujuan

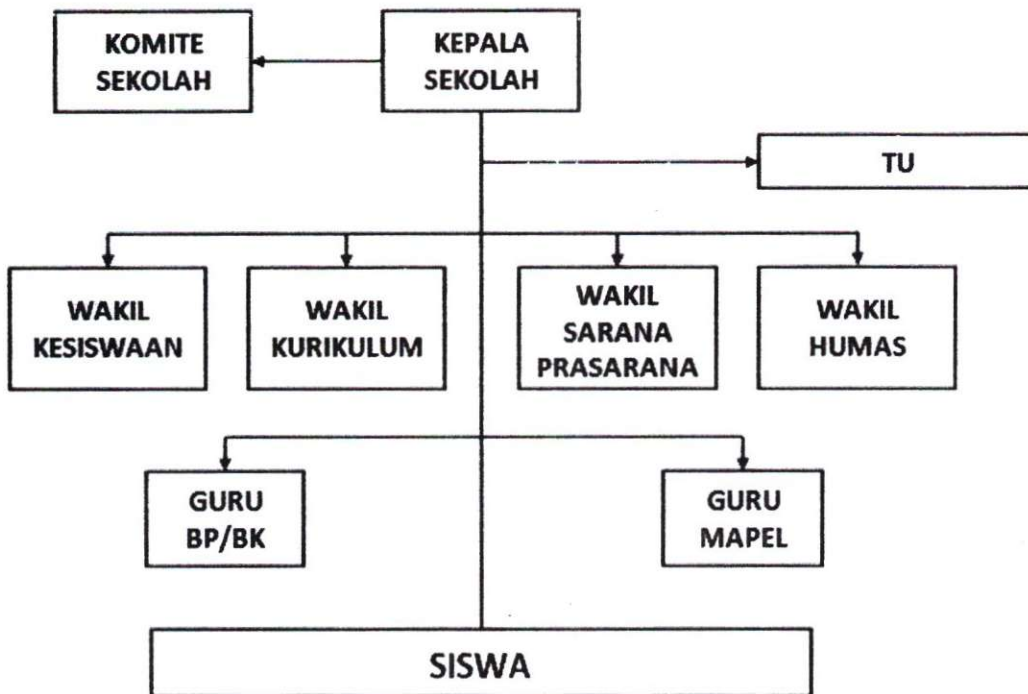
- 1) Memperteguh keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa berlandaskan semangat cinta kasih;
- 2) Menghasilkan karakter pribadi yang memiliki kesadaran diri dalam mewujudkan kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, kepedulian, responsif dan santun dalam berperilaku;

- 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, komunikasi dan keterampilan agar mampu bersaing dalam era globalisasi;
- 4) Menghasilkan peserta didik yang kompeten, berkualitas, berprestasi sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian sesuai kebutuhan Dunia Usaha/Dunia Industri kreatif;
- 5) Menghasilkan entrepreneurship yang berdaya guna dan berdaya saing di tingkat lokal, nasional dan internasional;
- 6) Memperteguh sikap kepedulian sosial terhadap sekolah, masyarakat, nusa dan bangsa.

3. Struktur Organisasi Serta Tugas dan Wewenang

a. Struktur organisasi

Tabel IV.1
Struktur Organisasi



Sumber : SMK Utama Bakti Palembang

4. Distribusi Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel IV.2 berikut ini :

Tabel IV. 3
Distribusi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	18 th– 30 th	11	28,20%
2.	31 th– 45	20	51,29%
3.	> 46 th	8	20,51%
Jumlah		39	100 %

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.3 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia responden terbanyak adalah 31-45tahun (51,29%), dikarenakan pada usia tersebut instansi menganggap pengajar memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mengejar jenjang karir. Dengan semangat yang tinggi juga tenaga pengajardapat terus berusaha menciptakan para siswa atau generasi penerus perjuangan bangsa yang berkompeten.

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting untuk merekrut tenaga pengajar baru. Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
Tamat SMA	2	5,12%
Tamat S-1 (Sarjana)	31	79,49%
Tamat S-2 (Pasca Sarjana)	6	15,39%
Jumlah	39	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2016

Berdasarkan tabel IV.4 diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden tamatan S-1 mendominasi menjadi guru atau tenaga pengajar di SMK Utama Bakti Palembang, dikarenakan instansi atau sekolahan menganggap tingkat pendidikan guru S-1 sangatlah pantas mendidik dan mengajar para siswa sebab semakin tinggi pendidikan seorang guru maka siswa yang di didik juga akan akan menjadi berkompeten berbeda apabila guru hanya tamatan SMA maka siswa yang dididik pun akan hanya mendapatkan ilmu sebatas pelajaran SMA saja oleh sebab itulah guru atau tenaga pendidik yang lulusan SMA diarahkan oleh lembaga untuk melanjutkan program pendidikannya minimal S-1 sehingga dapat dilihat pendidikan seorang guru yang lulusan SMA hanya terdapat dua orang saja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel Motivasi

a. Indikator gaji

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator gaji dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

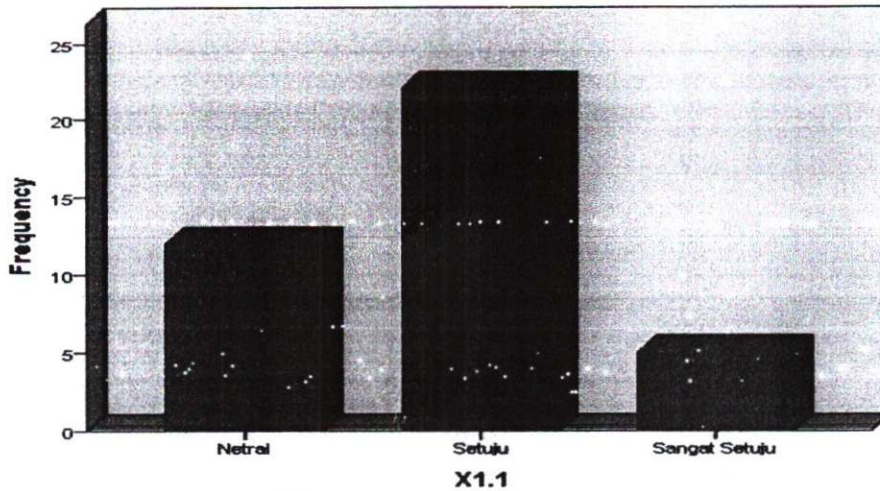
Tabel IV.5
Gaji yang diberikan kepada guru SMK Utama Bakti Palembang
diberikan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent
Netral	12	30.8	30.8
Setuju	22	56.4	56.4
Sangat Setuju	5	12.8	12.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber: Pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 22 orang (54,4%). Hal ini juga dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Grafik IV.1
Gaji yang diberikan kepada guru SMK Utama Bakti Palembang
diberikan tepat waktu



Sumber : hasil olah SPSS versi 21

Dari tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa guru atau tenaga pengajar merasakan gaji yang diberikan tepat waktu sehingga tidak ada guru atau tenaga pengajar yang keluar atau berhenti masalah gaji.

Jawaban responden berikutnya yaitu netral yang dikategorikan cukup banyak setelah karyawan menjawab setuju yaitu sebanyak 12 orang (30,8%) dapat dijelaskan bahwa jawaban guru atau tenaga pengajar yang berada di SMK Utama Bakti Palembang adalah netral suatu pernyataan dimana mereka tidak menyampaikan pendapat dikarenakan mereka merasa jawaban mereka telah diwakili oleh jawaban setuju.

b. Indikator keamanan kerja

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator keamanan kerja dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

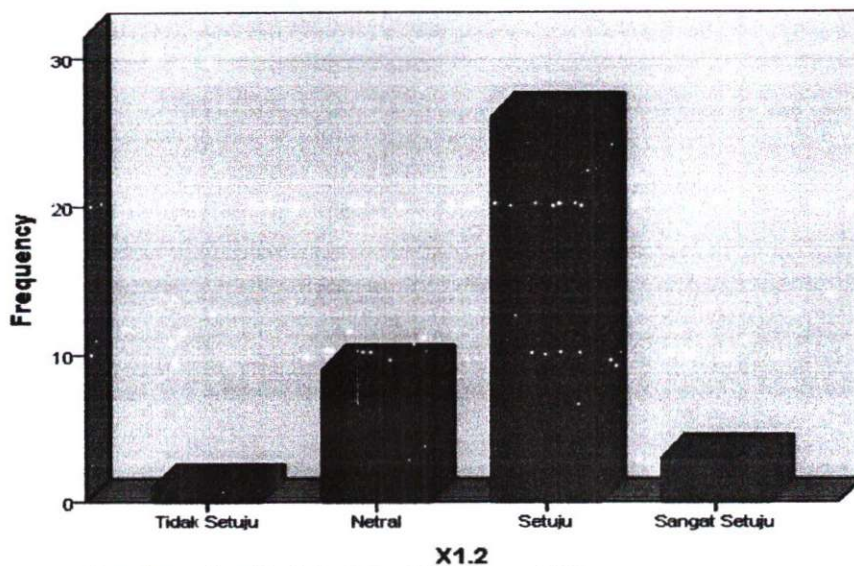
Tabel IV.6
Keamanan dalam mengajar telah dirasakan oleh
guru SMK Utama Bakti Palembang

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	1	2.6	2.6
Netral	9	23.1	23.1
Setuju	26	66.7	66.7
Sangat Setuju	3	7.7	7.7
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan Data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu sebesar 26 orang (66,7%). data tersebut juga dapat dilihat juga pada grafik berikut:

Grafik IV.2
Keamanan dalam mengajar telah dirasakan oleh
guru SMK Utama Bakti Palembang



Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa guru SMK Utama Bakti Palembang sudah sangat merasakan keamanan dalam bekerja hal ini juga dapat dilihat semangat dan motivasi dari para guru sehingga terlihat tidak ada guru yang datang terlambat dalam mengajar kecuali ada hambatan di jalan.

Jawaban responden berikutnya yaitu tidak setuju yaitu sebesar 1 orang (2,6%) dapat disimpulkan bahwa jawaban terendah dari pegawai adalah tidak setuju artinya bahwa ada sebagian karyawan yang merasa belum merasakan keamanan dalam bekerja akan tetapi jawaban ini tidak dapat mewakili keseluruhan guru yang menjadi responden merasakan tidak aman dalam mengajar.

c. Indikator penghargaan

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator penghargaan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

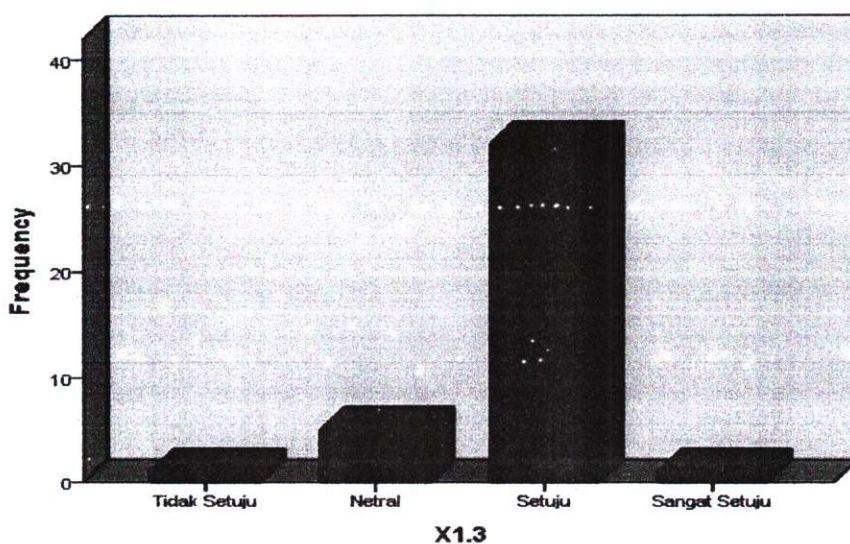
Tabel IV.7
Kemampuan yang dimiliki guru di SMK Utama Bakti Palembang
menjadi tolak ukur atas penghargaan yang diberikan kepadanya

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	1	2.6	2.6
Netral	5	12.8	12.8
Setuju	32	82.1	82.1
Sangat Setuju	1	2.6	2.6
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju sebesar 32 orang (82,1%) dan diikuti dengan jawaban netral sebanyak 5 orang (12,8%). Hal ini dapat dilihat juga pada grafik berikut:

Grafik IV.3
Kemampuan yang dimiliki guru di SMK Utama Bakti Palembang
menjadi tolak ukur atas penghargaan yang diberikan kepadanya



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah 32 orang menjawab setuju, artinya bahwa banyak responden yang merasakan kemampuan yang dimilikinya menjadi tolak ukur dalam penentuan pemberian penghargaan kepadanya artinya apabila responden memiliki kemampuan yang tinggi maka ia akan mendapatkan penghargaan atas kemampuan yang ia miliki bisa jadi ia akan mendapatkan berupa promosi dan lain sebagainya.

Jawaban responden berikutnya yaitu jawaban tidak setuju yaitu sebesar 1 orang (2,6%) dapat disimpulkan bahwa ada 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru menjadi tolak ukur pemberian penghargaan atasnya akan tetapi jawaban ini tidak dapat dijadikan standar ukuran suatu

penelitian atau dapat dikatakan bahwa jawaban ini tidak dapat mewakili jawaban dari responden lainnya.

d. Indikator rekan kerja yang menyenangkan

Berikut tanggapan responden mengenai variabel motivasi indikator rekan kerja yang menyenangkan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

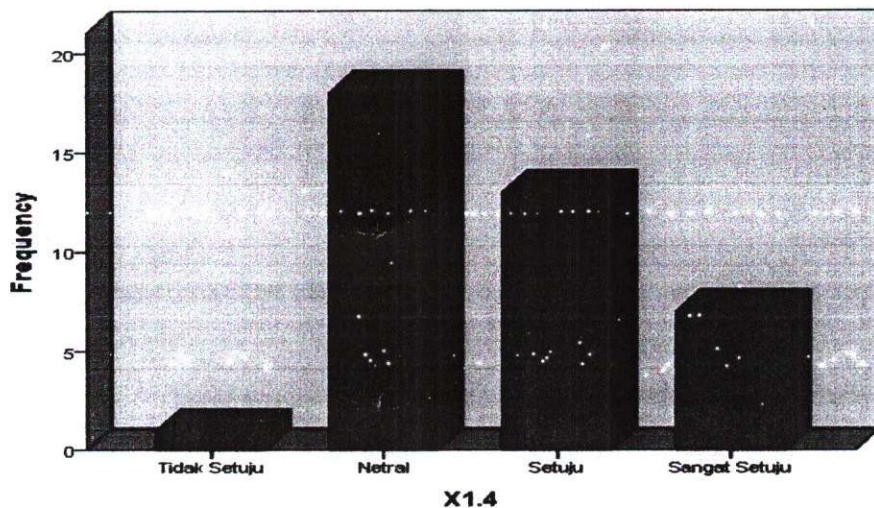
Tabel IV.8
Team Work yang dijalankan oleh guru
SMK Utama Bakti Palembang sudah berjalan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	1	2.6	2.6
Netral	18	46.2	46.2
Setuju	13	33.3	33.3
Sangat Setuju	7	17.9	17.9
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral yang diikuti oleh jawaban setuju masing-masing 18 orang (46,2%) dan 13 orang (33,3%) . Hal ini dapat dilihat juga pada grafik berikut:

Diagram IV.4
Team Work yang dijalankan oleh guru
SMK Utama Bakti Palembang sudah berjalan dengan baik



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah 18 orang menjawab netral, artinya bahwa banyak responden yang tidak menyalurkan pendapat sehingga jawaban ini tidak dapat dijadikan sebagai tolak ukur jawaban yang mewakili responden.

Jawaban responden berikutnya yaitu jawaban setuju yaitu sebesar 13 orang (33,3%) dapat disimpulkan bahwa ada 13 orang responden yang menyatakan setuju suatu pernyataan *team work* yang dijalankan oleh guru SMK Utama Bakti Palembang sudah berjalan dengan baik hal ini bisa dilihat dari tingkat kerja sama yang telah dilakukan oleh para guru untuk meningkatkan kemampuan belajar para siswa dibuktikan dengan seringnya rapat dan tukar pikiran oleh para guru.

2. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel disiplin kerja

a. Indikator keteladanan pimpinan

Berikut tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja indikator keteladanan pimpinan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

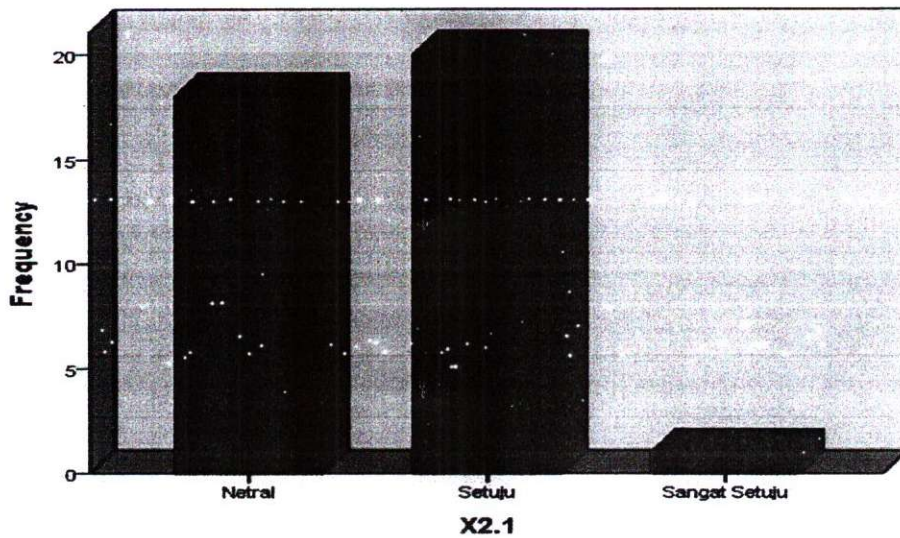
Tabel IV.9
Peran keteladanan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan guru SMK Utama Bakti Palembang

	Frequency	Percent	Valid Percent
Netral	18	46.2	46.2
Setuju	20	51.3	51.3
Sangat Setuju	1	2.6	2.6
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 20 orang (51,3%), dan diikuti dengan jawaban netral sebanyak 18 orang. Hal ini dapat dilihat juga pada grafik berikut ini:

Grafik IV.5
Peran keteladanan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan
guru SMK Utama Bakti Palembang



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju artinya dari 20 responden merasakan dengan adanya keteladanan dari pimpinan mempengaruhi kedisiplinan para guru, terlihat guru merasa malu apabila pimpinan SMK Utama Bakti lebih dahulu datang ke sekolah dan malu apabila pimpinan lebih termotivasi dalam bekerja.

Jawaban responden berikutnya yaitu jawaban responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 18 orang, dapat dijelaskan bahwa 46,2% responden tidak menyalurkan pendapatnya artinya jawaban responden tersebut tidak dapat dijadikan sebagai standar jawaban responden.

b. Indikator aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Berikut tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja indikator aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

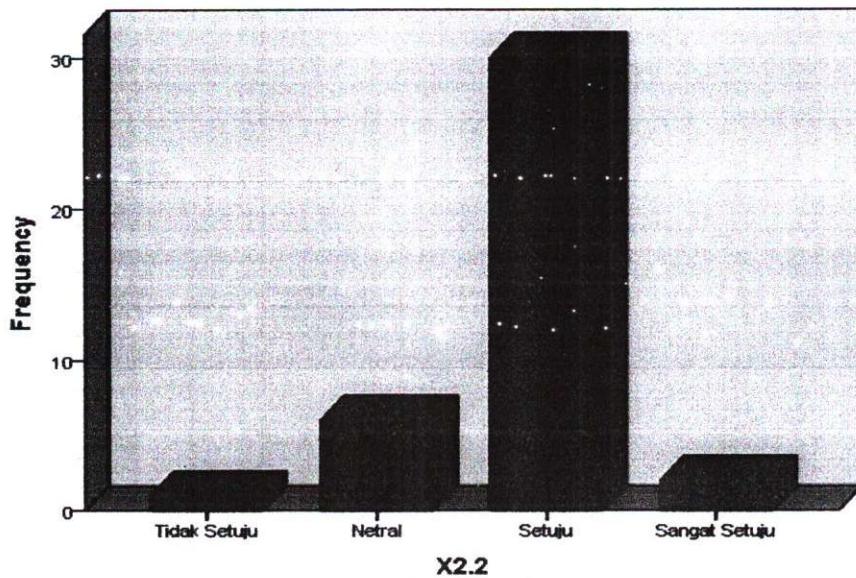
Tabel IV.10
Adanya aturan yang jelas yang telah diinformasikan
membuat guru menjadi disiplin dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
Netral	6	15.4	15.4
Setuju	30	76.9	76.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan hasil olah data kuesioner bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 30 orang (76,9%), diikuti dengan jawaban netral sebanyak 6 orang (15,4%) dan sisanya menjawab sangat setuju sebanyak 2 oarang (5,1%). Hal tersebut dapat juga dilihat dari grafik berikut:

Grafik IV.6
Adanya aturan yang jelas yang telah diinformasikan
membuat guru menjadi disiplin dalam bekerja



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah setuju, artinya para pengajar atau guru telah menyadari bahwa apabila adanya aturan yang pasti yang jelas telah diinformasikan akan dapat menjadikan disiplin dalam bekerja bagi semua guru atau tenaga pengajar hal ini dikarenakan apabila adanya aturan yang pasti maka guru akan dapat mengikutinya walau tanpa arahan asal aturan tersebut dibuat bukan dari keinginan pimpinan semata.

Sedangkan responden yang menjawab netral sebesar 15,4% artinya ada 6 orang responden tidak menyampaikan pendapatnya

namun demikian jawaban tersebut tidak dapat dijadikan pegangan atau tolak ukur yang mewakili jawaban semua responden.

c. Indikator Pengawasan Pimpinan

Berikut tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja indikator pengawasan pimpinan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

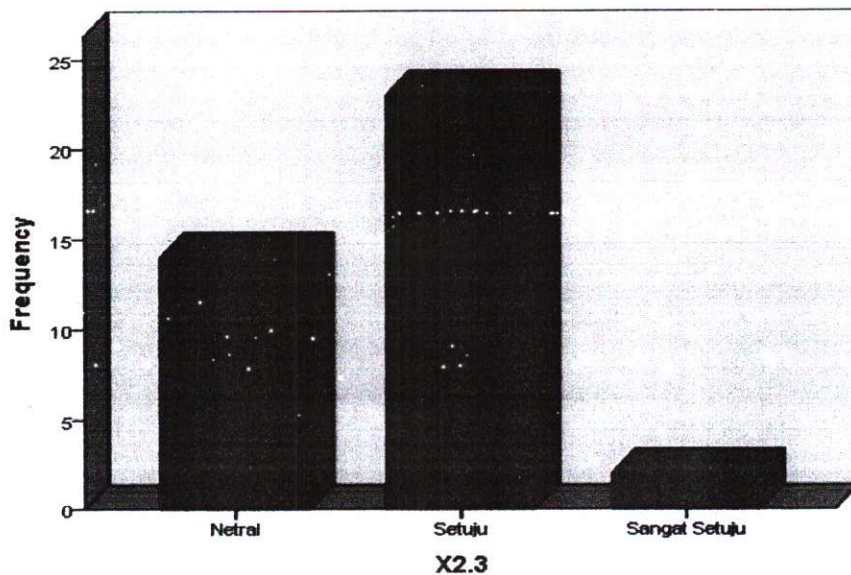
Tabel IV.11
Pengawasan yang dilakukan pimpinan telah mampu mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent
Netral	14	35.9	35.9
Setuju	23	59.0	59.0
Sangat Setuju	2	5.1	5.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju sebesar 59,0% dan ada 14 orang responden yang tidak menyampaikan pendapatnya. Hal ini dapat dilihat juga pada grafik berikut ini:

Grafik IV.7
Pengawasan yang dilakukan pimpinan telah mampu mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaannya



Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi yaitu menjawab setuju sebanyak 23 orang suatu pernyataan yang menyatakan pengawasan yang dilakukan pimpinan telah mampu mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya artinya responden menyadari bahwa apabila pengawasan dilakukan secara intensif maka para pengajar akan dapat lebih terarah lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Sementara ada 14 orang responden yang menjawab netral artinya ada 35,9% responden tidak menyampaikan pendapatnya suatu pernyataan pengawasan yang dilakukan pimpinan telah mampu mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya akan tetapi

jawaban tersebut tidak dapat dijadikan jawaban yang mewakili seluruh responden.

d. Indikator ada tidaknya perhatian kepada responden

Berikut tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja indikator ada tidaknya perhatian kepada responden dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

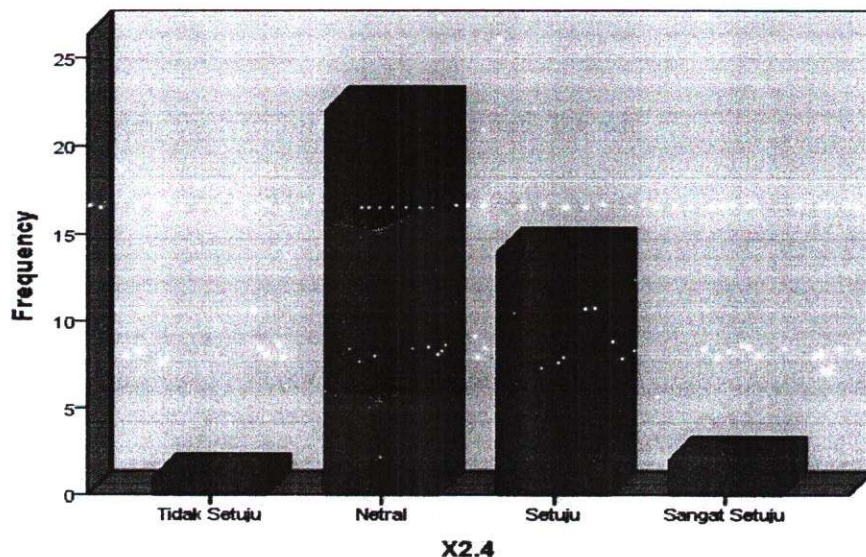
Tabel IV.12
Adanya perhatian yang besar yang dilakukan pimpinan membuat guru merasa tidak ada jarak dengan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	1	2.6	2.6
Netral	22	56.4	56.4
Setuju	14	35.9	35.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral sebesar 56,4% dan ada 14 orang responden yang menjawab setuju. Hal ini dapat dilihat juga pada grafik berikut ini:

Grafik IV.8
Adanya perhatian yang besar yang dilakukan pimpinan membuat guru merasa tidak ada jarak dengan pimpinan



Sumber : hasil olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi yaitu menjawab netral sebanyak 22 orang (56,4%) suatu pernyataan yang menyatakan adanya perhatian yang besar yang dilakukan pimpinan membuat guru merasa tidak ada jarak dengan pimpinan artinya ada 22 responden yang tidak menyampaikan pendapatnya namun demikian jawaban tersebut tidak dapat mewakili kesemua responden yang ada.

Sementara ada 14 orang responden yang menjawab setuju artinya ada 35,9% responden merasakan bahwa apabila ada perhatian yang besar dari atasan maka guru akan merasa tidak ada jarak lagi dengan pimpinanannya hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang

lancer antara dewan pengajar atau guru dengan pimpinannya yang ada di SMK Utama Bakti Palembang.

3. Analisis Jawaban Responden dari kuesioner variabel Prestasi kerja

a. Indikator kualitas kerja

Berikut tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja indikator kualitas kerja dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

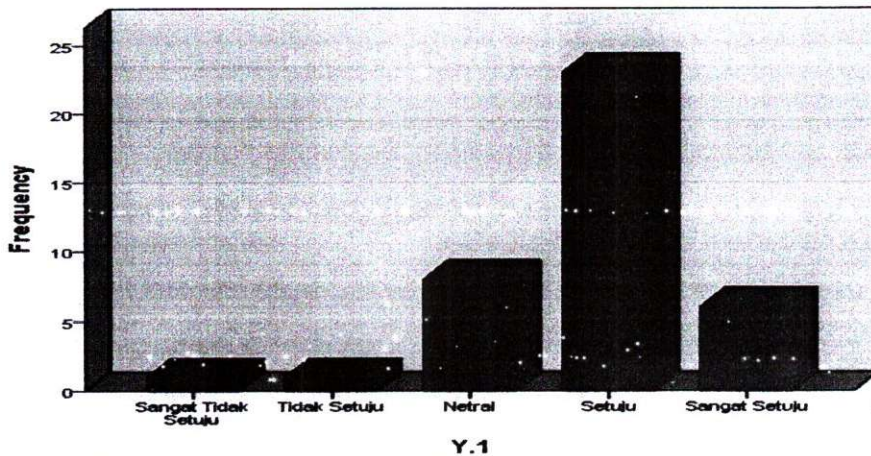
Tabel IV.13
Mutu kerja guru telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh SMK Utama Bakti Palembang

	Frequency	Percent	Valid Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6
Tidak Setuju	1	2.6	2.6
Netral	8	20.5	20.5
Setuju	23	59.0	59.0
Sangat Setuju	6	15.4	15.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data , 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 23 orang (59,0%). Hal ini dapat juga dilihat pada grafik berikut:

Grafik IV.9
Mutu kerja guru telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
oleh SMK Utama Bakti Palembang



Sumber: hasil olah data SPSS versi 21

Dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah setuju, artinya tenaga pengajar atau guru telah merasakan mutu kerja mereka telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga sekolah. Hal ini juga dapat dilihat dari para alumni SMK Utama Bakti yang ketika lulus menjadi alumni yang berkompeten dalam dunia persaingan.

Sementara hanya ada 8 responden yang tidak menyampaikan pendapatnya atau menjawab netral suatu pernyataan mutu kerja guru telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh SMK UTama Bakti Palembang namun demikian jawaban tersebut tidaklah dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau standar yang mewakili jawaban keseluruhan responden.

b. Indikator keandalan

Berikut tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja indikator keandalan dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

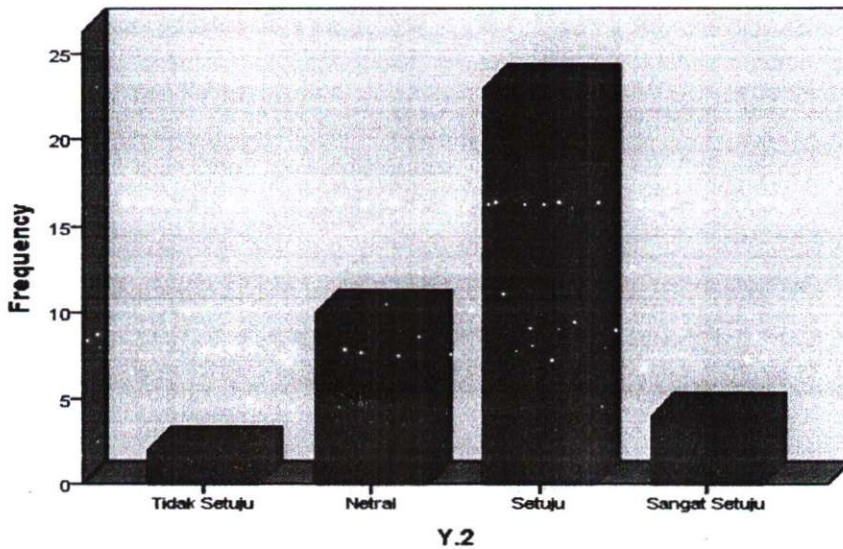
Tabel IV.14
Guru SMK Utama Bakti Palembang dapat diandalkan dalam hal memajukan nama baik lembaga pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	2	5.1	5.1
Netral	10	25.6	25.6
Setuju	23	59.0	59.0
Sangat Setuju	4	10.3	10.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Berdasarkan tabel diatas hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 23 orang (59,0%). Hal ini juga dapat dilihat pada grafik berikut:

Grafik IV.10
Guru SMK Utama Bakti Palembang dapat diandalkan dalam hal
memajukan nama baik lembaga pendidikan



Sumber: Olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa guru SMK Utama bakti merasakan adanya inisiatif untuk dapat memajukan nama baik lembaga pendidikan dapat dilihat dari dedikasi yang tinggi yang bekerja dengan niat semata untuk mencerdaskan generasi penerus perjuangan bangsa.

Sementara ada 10 responden yang tidak menyampaikan pendapatnya namun demikian jawaban ini tidaklah dapat dijadikan tolak ukur suatu jawaban yang mewakili keseluruhan responden.

c. Indikator sikap

Berikut tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja indikator sikap dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut ini:

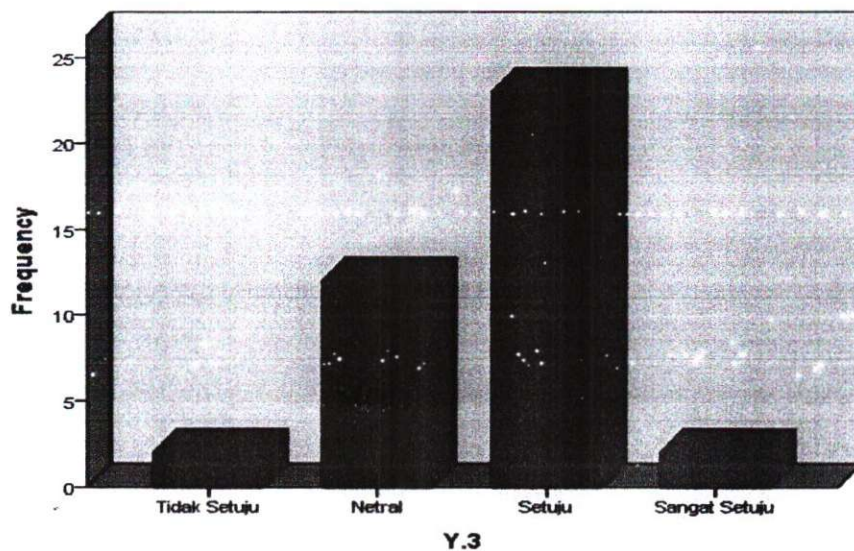
Tabel IV.15
Perilaku yang ditunjukkan oleh guru SMK Utama Bakti selama ini sudah sangat baik

	Frequency	Percent	Valid Percent
Tidak Setuju	2	5.1	5.1
Netral	12	30.8	30.8
Setuju	23	59.0	59.0
Sangat Setuju	2	5.1	5.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Pengolahan data, 2016

Dari hasil olah data kuesioner menunjukkan bahwa dari sebanyak 39 responden, yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju 23 orang (59,0%). Hal ini juga dapat dilihat juga dari grafik berikut:

Grafik IV.11
Perilaku yang ditunjukkan oleh guru SMK Utama Bakti selama ini
sudah sangat baik



Sumber: Olah data SPSS versi 21

Dari tabel dan diagram di atas dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari pegawai adalah setuju, artinya bahwa guru SMK Utama Bakti Palembang telah menyadari perilaku yang ditunjukkan mereka selama ini sudah sangat baik hal ini juga tercermin dari pendekatan guru kepada muridnya.

Sementara jawaban responden berikutnya yaitu jawaban netral yaitu sebesar 25,6% artinya ada 10 orang responden yang tidak menyampaikan pendapatnya namun demikian jawaban tersebut tidak dapat mewakili jawaban keseluruhan responden.

4. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing –masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Dengan menggunakan program SPSS. Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua arah dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 39 responden, maka r_{tabel} $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, $df = 39 - 2 = 37$, maka $r_{tabel} = 0,316$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 16
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitun	R tabe	Keterangan
Motivasi	Pertanyaan 1	0,393	0,316	Valid
	Pertanyaan 2	0,570		
	Pertanyaan 3	0,479		
	Pertanyaan 4	0,386		
Disiplin Kerja	Pertanyaan 1	0,494	0,316	Valid
	Pertanyaan 2	0,571		
	Pertanyaan 3	0,505		
	Pertanyaa 4	0,621		
Prestasi Kerja	Pertanyaan 1	0,708	0,316	Valid
	Pertanyaan 2	0,728		
	Pertanyaan 3	0,548		

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Dari tabel hasil uji validitas memeperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja lebih besar dibanding nilai r tabel . Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing – masing variabel motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja, dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercayai atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel IV.17
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Motivasi	0,660	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,751	0,60	Reliable
Prestasi Kerja	0,806	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 21

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja terhadap prestasi kerja setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel IV. 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.633	1.148	
i Motivasi	.559	.197	.407
Disiplin Kerja	.620	.205	.431

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi, 21

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.633 + 0,559 X_1 + 0,620 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 1,633 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi dan disiplin kerja maka skor kepuasan kerja adalah sebesar 1,633

a. Koefisien regresi (b_1), motivasi (X_1) sebesar 0,559 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor

motivasi berpagaji, keamanan kerja, penghargaan dan rekan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 0,559 dengan asumsi skor disiplin kerja (X_2) tetap/konstan.

- b. Koefisien regresi (b_2), disiplin kerja (X_2) sebesar 0,620 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja berpakeladanan pimpinan, aturan yang pasti, pengawasan dan adanya perhatian akan meningkatkan skor disiplin kerja sebesar 0,620 dengan menjaga skor motivasi (X_1) tetap/konstan.

6. Uji F (Secara Simultan)

Selanjutnya untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel} pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara keseluruhan (Simultan). Setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS Versi 21, maka didapat output sebagai berikut:

Tabel IV.19
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.308	2	2.154	7.292	.002 ^b
Residual	10.635	36	.295		
Total	14.943	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21.

Berdasarkan tabel Anova tersebut diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

adalah Sebesar 7.292, sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 0,05 dan derajat kebebasan, $df\ 1 = k.k = \text{jumlah variabel bebas}$, $df\ 2 = n - k - 1$,
 $df = 39 - 2 - 1 = 36 = 3,26$

Penelitian F_{hitung} (7.292) lebih besar dari F_{tabel} (3,26) hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,002 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak, H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

7. Uji t (Uji Parsial)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja.

Tabel IV. 20
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.633	1.148		-.551	.585
	Motivasi	.559	.197	.407	2.844	.007
	Disiplin Kerja	.620	.205	.431	3.017	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output SPSS versi 21, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dengan bantuan program SPSS versi 21 dapat diinterpretasikan bahwa:

a) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, motivasi mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $(2.844) > t_{tabel}$ sebesar (2.0280) . Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikan $(0.007 < 0.05)$, maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, disiplin kerja mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja juga meningkat. Hal ini

dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel sebesar (3,017), sedangkan t_{tabel} (2.0280). Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $(0,005) < (0,05)$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

9. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV.22
Perbandingan Penelitian Terdahulu

N	Keterangan	Nama	Nama	Nama
		Febriansyah (2013)	Ahmad Rhodi (2014)	Deki Yanto(2016)
	Rumusan Masalah	Adakah Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang	Adakah Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA N Pendopo Lintang Empat Lawang	Adakah pengaruh motivasi disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Utama Bakti Palembang
	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
	Variabel	Motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.	Motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.	Motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.
	Data yang digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan data sekunder	Primer dan sekunder
	Teknik pengumpulan	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi	Kuesioner dan dokumentasi
	Teknik analisis	Regresi linier berganda	Regresi linier sederhana	Regresi linier berganda
	Hasil penelitian	Terdapat Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang	Terdapat Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA N Pendopo Lintang Empat Lawang	Terdapat pengaruh Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang.

Sumber: Febriansyah (2013), Ahmad Rhodi (2014) dan Deki Yanto (2016)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 7,292 lebih besar dari F_{tabel} (3,26), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,002 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang.

Sedangkan berdasarkan Uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 2,844, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0280, maka t_{hitung} (2,844) > t_{tabel} (2,0280). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,007 (0,007 < 0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 3,017, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,0280, maka t_{hitung} (3,017) > t_{tabel} (2,0280). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,005 (0,005 < 0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SMK Utama Bakti Palembang.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada SMK Utama Bakti Palembang yaitu harus meningkatkan lagi pemberian motivasi melalui gaji, keamanan kerja, penghargaan dan rekan kerja yang menyenangkan supaya guru SMK Utama Bakti Palembang bersedia meningkatkan prestasi kerjanya secara sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu SMK Utama Bakti Palembang juga harus memperhatikan disiplin kerja guru terutama melalui keteladanan pimpinan, aturan pasti, pengawasan pimpinan dan adanya perhatian kepada guru supaya guru dapat lagi meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan prestasi guru juga akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Ahmad Rhodi. 2014. *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA N2 pendopo lintang empat lawang*.
Skripsi Tidak Diterbitkan : Program Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Febriansyah. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Banda Graha Reksa*. Perpustakaan: Universitas Muhammadiyah Palembang (tidak dipublikasikan)
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Stephen P. Robbin. 2013. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh Jilid Dua, PT. Gelora Aksara Pratama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Vietzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Program Strata Satu. 2012. *Pedoman Usulan Penelitoan Skripsi*. Lembaga Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kuesioner Penelitian
Guru SMK UtamaBakti Palembang

Kepada Responden yang Terpilih

Assalamualaikum Wr. Wb
Salam Sejahtera bagikitasemua

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, Saya mengharapkan kesediaan Anda dalam membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.
Data yang didapatkan tentunya tidak akan dipublikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui “ Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja guru SMK UtamaBakti Palembang.

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya.
Atas bantuannya dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Karakteristik Responden:

1. Umur : 18 31 >4
2. Jenis Kelamin : Laki Perempuan
3. Pendidikan : Tamat SMA Tamat diploma III
T S-I (Sarjana) Ta S-2 (Pasca Sarjana)
T S-3 (Doktor)

petunjuk :
Berilah tanda ✓ pada daftar pertanyaan yang Anda anggap benar.
eterangan:

- 5 = Sangat Setuju
4 = Setuju
3 = Netral
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju

variabel Motivasi (X1)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan kepada guru SMK UtamaBakti Palembang diberikan tepat waktu					
2	Keamanan dalam mengajar telah dirasakan oleh guru SMK UtamaBakti Palembang					
3	Kemampuan yang dimiliki guru di SMK UtamaBakti Palembang menjadi tolak ukur Atas penghargaan yang diberikan kepadanya					
4	Team Work yang dijalankan oleh guru SMK UtamaBakti Palembang sudah berjalan dengan baik					

Variabel Disiplin kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Peran keteladanan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan guru SMK Utama Bakti Palembang					
2	Adanya aturan yang jelas yang telah diinformasikan membuat guru menjadi disiplin dalam bekerja					
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan telah mampu mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaannya					
4	Adanya perhatian yang besar yang dilakukan pimpinan membuat guru merasa tidak ada jarak dengan pimpinan					

Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Mutu kerja guru telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh SMK Utama Bakti Palembang					
2	Guru SMK Utama Bakti Palembang dapat diandalkan dalam hal memajukan nama baik lembaga pendidikan					
3	Perilaku yang ditunjukkan oleh guru SMK Utama Bakti selama ini sudah sangat baik					

ekapanHasilKuesionerResponden

No esponden	Motivasi (X1)				DisiplinKerja (X2)				PrestasiKerja (X3)		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3
1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
9	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3
10	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4
11	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
12	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3
13	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
14	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
15	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4
16	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
19	4	4	4	5	3	2	4	2	4	4	2
20	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4
21	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
22	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4
23	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4
24	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
27	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
28	3	2	2	2	4	4	4	3	1	2	2

29	4	3	3	3	3
30	3	3	4	4	4
31	4	4	4	3	3
32	4	4	4	4	3
33	4	4	4	4	3
34	4	4	4	4	3
35	4	4	4	3	3
36	4	4	4	4	3
37	4	4	4	4	4
38	3	4	4	4	4
39	5	5	4	4	4

Uji Validitas

Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.3077	2.166	.393	.200	.623
X1.2	11.3333	1.965	.570	.375	.506
X1.3	11.2821	2.366	.479	.286	.586
X1.4	11.4615	1.834	.386	.158	.657

Variabel Disiplin Kerja(X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	10.9744	1.973	.494	.269	.720
X2.2	10.6923	1.903	.571	.347	.681
X2.3	10.8462	1.923	.505	.291	.715
X2.4	11.1026	1.621	.621	.403	.648

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	7.3846	1.453	.708	.547	.682
Y.2	7.4615	1.676	.728	.557	.659
Y.3	7.5641	2.042	.548	.302	.835

Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.682	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8205	.64367	39
X1.2	3.7949	.61471	39
X1.3	3.8462	.48874	39
X1.4	3.6667	.80568	39

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.750	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.5641	.55226	39
X2.2	3.8462	.53991	39
X2.3	3.6923	.56911	39
X2.4	3.4359	.64051	39

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.806	.806	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.8205	.82308	39
Y.2	3.7436	.71517	39
Y.3	3.6410	.66835	39

Frequency Table
Variabel Motivasi (X1)

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	30.8	30.8
	Setuju	22	56.4	87.2
	Sangat Setuju	5	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X1.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6
	Netral	9	23.1	25.6
	Setuju	26	66.7	92.3
	Sangat Setuju	3	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X1.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6
	Netral	5	12.8	15.4
	Setuju	32	82.1	97.4
	Sangat Setuju	1	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0

X1.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6
	Netral	18	46.2	48.7
	Setuju	13	33.3	82.1
	Sangat Setuju	7	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Variabel Disiplin Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	46.2	46.2	46.2
	Setuju	20	51.3	51.3	97.4
	Sangat Setuju	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	6	15.4	15.4	17.9
	Setuju	30	76.9	76.9	94.9
	Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	14	35.9	35.9	35.9
	Setuju	23	59.0	59.0	94.9
	Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Netral	22	56.4	56.4	59.0
	Setuju	14	35.9	35.9	94.9
	Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Variabel Prestasi Kerja (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
Tidak Setuju	1	2.6	2.6	5.1
Netral	8	20.5	20.5	25.6
Setuju	23	59.0	59.0	84.6
Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Netral	10	25.6	25.6	30.8
Setuju	23	59.0	59.0	89.7
Sangat Setuju	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
Netral	12	30.8	30.8	35.9
Setuju	23	59.0	59.0	94.9
Sangat Setuju	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.308	2	2.154	7.292	.002 ^b
Residual	10.635	36	.295		
Total	14.943	38			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.633	1.148		-.551	.595
Motivasi	.559	.197	.407	2.844	.007
Disiplin Kerja	.620	.205	.431	3.017	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



LEMBAGA PENDIDIKAN UTAMA BAKTI
SMK UTAMA BAKTI PALEMBANG
TEKNOLOGI DAN REKAYASA – TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI
TERAKREDITASI : "A"
Jalan STM UB Lebong Siareng Telp. 0711 – 414548 Palembang
Email:

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 030/E.3/SMK.UB/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Menengah Utama Bakti Palembang
engan ini menerangkan bahwa :

Nama : DEKI YANTO
NIM : 212012095
Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan penelitian di SMK Utama Bakti Palembang dari tanggal 17 Juni
016 sampai dengan 4 Agustus 2016 untuk meminta data dan melakukan penelitian dalam
enyelesaian tugas akhir (Skripsi).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas
erhatiannya diucapkan terima kasih.

Palembang, 4 Agustus 2016
Kepala Sekolah,

H. Syahru Fuadi, S.Pd., M.M.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : Deki Yanto
NIM : 212012095
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (15) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Senin, 25 Juli, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV

Dr. Purmanayah Ariadi. M. Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902

Pas Photo
3x4



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIAGAM

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : DEKI YANTO
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012095
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : SUKADANA, 03-11-1990

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Tanjung Menang
Kecamatan : Kayuagung
Kota/Kabupaten : Ogan Komering Ilir
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor

Dr. Abd. Djaluli, S.E., M.M.

Palembang, 14 Maret 2016

Ketua LPKKN,

Ir. Alhaphan Nasir, M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA :	Deki Yanto	PEMBIMBING	
NIM :	21 2012 095	KETUA :	Hj. Tri Fatri Fatmawati, S.E., M.Si
PROGRAM STUDI :	Manajemen	ANGGOTA :	
JUDUL SKRIPSI :	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Utama Bakti Palembang		

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	15/6. 16.	- LATAR BELAKANG MASALAH	[Signature]		PERBAIKAN.
2	6	- RUMUSAN MASALAH			
3		- TUJUAN PENELITIAN			ACC
4	18/6. 16	BAB I	[Signature]		
5	26/6. 16	LANDASAN TEORI	[Signature]		DITINJAU KEMBALI
6					LANJUTKAN BAB III
7	02/7. 16.	BAB II	[Signature]		ACC
8	05/7. 16	BAB III. OPERASIONAL VARIABEL	[Signature]		ACC
9					Lanjut bab IV
10	10/7. 16	BAB IV pembahasan hasil penelitian	[Signature]		Ditinjau kembali
11		Kesimpulan & Saran			Perbaiki
12	17/7. 16				
13					
14	20/7. 16	Kesimpulan & Saran	[Signature]		ACC. Siap
15					ditinjau
16					21/7. 16

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
No.18/LB/UMP/VII/2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rini Susanti, S.Pd., M.A

NIDN : 0210098402

Jabatan : Kepala lembaga Bahasa Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang nama-namanya terlampir dibawah ini:

No.	Name	Sheet No	NIM	Date of Birth	Section			Total Score
					1	2	3	
1	R. A ALINNA NOVIANTI	3	202012069	Magetan, 2 November 1994	40	40	28	373
2	VIOLITA	4	212012043	Palembang, 9 Juni 1993	36	42	38	386
3	NONI ANGGRAENI	15	222012186	Pagaralam, 10 Oktober 1994	43	33	40	386
4	DEKIYANTO	24	212012095	Sukadana, 3 November 1990	41	34	36	370

Usul

adalah benar telah mengikuti pelatihan TOEFL di Lembaga Bahasa Universitas Muhammadiyah Palembang sejak tanggal 18 Juni 2016. Namun dikarenakan nama yang bersangkutan belum mengikuti tes pengulangan untuk mencapai nilai target (400) maka tidak memungkinkannya bagi Lembaga Bahasa UM Palembang untuk memberikan sertifikat TOEFL, surat keterangan ini hendaknya dapat digunakan mahasiswa tersebut untuk melengkapi berkas persyaratan ujian komprehensifnya selagi menunggu untuk tes pengulangannya hingga mencapai nilai yang ditargetkan yaitu 400 atau lebih.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr wb

Palembang, 25 Juli 2016
Kepala Lembaga Bahasa,

RINI SUSANTI, S.Pd., M.A
NBM/NIDN.1164932/0210098402