

PENGARUH PERSEPSI, KOMPENSANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TUTOR

¹Jamil, ²Muin

¹ FKIP Universitas Terbuka

² FKIP Universitas Terbuka

E-mail:¹ jamil@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memperlihatkan pengaruh Persepsi tutor, Kompensasi tutor, dan motivasi kerja mereka terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program S1 PGSD Universitas Terbuka, Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Kualitas layanan tutorial merupakan merupakan variabel terikat sementara persepsi, kompensasi, dan motivasi merupakan variabel bebas. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa: (1) Semakin tinggi Persepsi tutor, semakin berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial (2) semakin tinggi Kompensasi tutor semakin berpengaruh terhadap kualitas terhadap kualitas layanan tutorial, (3) semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pengaruh terhadap layanan kualitas tutorial. Hasil ini menegaskan pentingnya persepsi tutor tatap muka, kompensasi tutor mempengaruhi motivasi kerja utamanya dalam hal: (1) ketepatan waktu melaksanakan tugas dan (2) motivasi internal tutor semakin baik dalam melaksanakan tugasnya. UPBJJ-Universitas Terbuka Makassar harus memperhatikan ketiga unsur terkait persepsi tutor tentang tugas, kompensasi sebagai imbalan yang diterima tutor setelah melaksanakan tugas. UPBJJ dalam pelaksanaan tutorial tatap muka, persepsi tutor tentang tugas tutorial pada program PGSD, kompensasi sebagai imbalan finansial yang diterima dengan tepat waktu akan mempengaruhi motivasi kualitas kinerja tutor. Mahasiswa Program S1 PGSD mendapat manfaat dari layanan TTM secara optimal jika tutor memiliki persepsi yang baik tentang tutorial tatap muka, kompensasi imbalan yang diterima dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Persepsi, Kompensasi, Motivasi, TTM

Abstract

This study shows the effect of tutors' perceptions, tutor's compensation, and their work motivation on the quality of face-to-face tutorial services (TTM) in the S1 PGSD Open University program. The approach used is quantitative using path analysis. The quality of tutorial services is the dependent variable while perception, compensation, and motivation are independent variables. The results of the study show that: (1) the higher the tutor's perception, the more influential it is on the quality of tutorial services (2) the higher the tutor's compensation, the more influential on the quality of tutorial services, (3) the higher work motivation, the higher the influence on tutorial quality services. These results confirm the importance of the perception of face-to-face tutors, tutor compensation affects work motivation mainly in terms of: (1) punctuality in carrying out assignments and (2) tutor's internal motivation getting better in carrying out their duties. UPBJJ- Makassar Open University must pay attention to the three elements related to the tutor's perception of the task, compensation as a reward received by the tutor after carrying out the task. UPBJJ in implementing face-to-face tutorials, tutors' perceptions of tutorial assignments in the PGSD program, compensation as financial rewards that are received on time will affect the motivation of the tutor's quality of work. PGSD

Undergraduate Program students benefit from TTM services optimally if the tutor has a good perception of face-to-face tutorials, acceptable compensation and work motivation.

Keywords: *Perception, Compensation, Motivation, TTM*

Pendahuluan

Penyamaan persepsi tutor dilaksanakan sebelum pelaksanaan tutorial tatap muka (TTM) UPBJJ-UT Makassar dengan tujuan untuk mempersiapkan tutor dan membangun persepsi tutor tentang pelaksanaan tugas tutorial program pendas tersebar di wilayah kerja UPBJJ-UT Makassar. Dengan pemahaman akan tugas tutor pada perguruan tinggi jarak jauh (PTJJ) maka tugas prosedur kerja tutor akan semakin baik. Penyamaan persepsi dapat memberi persepsi tutor tentang konsepsi tentang tata cara dan prosedur tutorial tatap muka.

Sistem pendidikan jarak jauh tidak dilakukan seperti pada perkuliahan tatap muka (konvensional) tetapi dilakukan pembimbingan agar mahasiswa dapat mandiri dengan memanfaatkan berbagai media cetak dan non cetak online dengan memanfaatkan beragam layanan bantuan belajar yang disediakan oleh Universitas Terbuka. Keberhasilan pelaksanaan tutorial dengan baik dan berkualitas berkaitan dengan persepsi tutor tentang tutorial tatap muka. UPBJJ-UT Makassar setiap semester melakukan evaluasi tutor dengan menetapkan apakah dapat ditugaskan pada kegiatan tutorial tatap muka yang akan datang. Kualitas layanan tutorial akan menjadi indikator tentang penugasan berikutnya

Pemahaman dan penghayatan terhadap tugas dengan prosedur kerja tutor tatap muka karena berkorelasi dengan kualitas layanan tutorial untuk membantu mahasiswa dalam memahami kompetensi yang ingin dicapai oleh mahasiswa dari setiap matakuliah yang ditutorialkan apakah telah melaksanakan sesuai dengan prosedur kerja tutor. Untuk membantu mahasiswa mencapai kompetensi yang telah ditentukan. Persepsi dan kompensasi tutor merupakan pangkal dari perilaku yang dimiliki tutor dalam melaksanakan tugas tutorial. Persepsi dan kompensasi terhadap perilaku didalam menerima dan mengatur dan menafsirkan tugas tutor.

Kualitas dan ketepatan persepsi, kompensasi dan motivasi kerja tutor mempunyai pengaruh besar terhadap respon kualitas layanan tutorial. Persepsi adalah proses yang dilalui individu dalam memberikan arti dari suatu lingkungan tertentu dengan melibatkan pengaturan dan penginterpretasian berbagai macam stimuli (rangsangan) kedalam sebuah pengalaman psikologis. Persepsi terhadap motivasi kemampuan diri menentukan kinerja tutor. Rasa percaya diri yang kuat sebagai hasil persepsi dan motivasi terhadap kemampuan diri mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik yang akan menghasilkan kinerja lebih tinggi.

Menurut Wardani mendefinisikan tutor sebagai seorang yang memberi pelajaran kepada seorang atau sejumlah kecil siswa (di rumah, bukan di sekolah), atau dosen yang membimbing sejumlah mahasiswa dipelajaran. Jadi aktivitas tutor mengajar orang atau memberi bantuan belajar kepada orang lain, kemampuan tutor haruslah memadai dalam bidangnya atau memberi layanan yang berkualitas sesuai prosedur tutorial tatap muka, sebagai salah layanan bantuan belajar yang ditandai dengan adanya pertemuan langsung secara tatap muka didalam kelas secara terjadwal dalam satu semester, dan tutor harus hadir sebanyak 8 kali.¹

Variabel kompensasi yang merupakan imbalan prestasi kerja tutor sebagai balas jasa yang diberikan oleh UPBJJ-UT Makassar setelah memenuhi seluruh kewajiban yang telah disepakati. Kompensasi langsung sebagai bentuk penghargaan berdasarkan tanggung jawab waktu yang tepat diberikan, merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilaksanakan selama satu semester sebanyak 8 kali pertemuan dalam waktu 8 minggu. Besarnya kompensasi yang bersifat finansial berdasarkan tanggung jawab yang ditugaskan dalam kurung waktu persemester dalam penugasan sebagai tutor membimbing secara langsung dalam bentuk kelas atau kelompok belajar yang ditentukan jadwal, waktu dan tempat pelaksanaan tutorial.

Persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan seseorang menerima, menyeleksi, menginterpretasi, memahami dan memaknai stimulus yang bersal dari lingkungan sekitar, motivasi memiliki dampak terhadap selektivitas yang dapat mendemostrasikan peranan motivasi dalam persepsi. Kompensasi merupakan stimulus yang merupakan harapan tutor mendapatkan imbalan yang mendorong persepsi dan motivasi mempunyai dampak penting kinerja tutor terhadap tujuan akan dicapai. dalam penelitian ini bertujuan mengetahui persepsi, kompensasi, motivasi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka Progam S1 PGSD di UPBJJ-UT Makassar.

Pembelajaran dengan sistem belajar jarak jauh tidak dilakukan seperti pada perkualiahan tatap muka (konvensional) tetapi dilakukan mandiri mahasiswa dengan memanfaatkan berbagai media seperti media cetak dan non cetak online dengan memanfaatkan beragam layanan bantuan belajar yang disediakan oleh Universitas Terbuka. Keberhasilan pelaksanaan tutorial tatap muka dengan baik dan kualitas kehadiran tutor sebanyak 8 kali menguasai materi yang akan ditutorialkan memiliki KIT tutorial yanterdiri dari RAT rancangan aktivitas tutorial, satuan acara tutorial, rancangan kisis-kisi tugas membuat materi tutorial berdasarkan, dan menyiapkan media

¹Igag Wardani, *Program Tutorial dalam Sistem Pendidikan Tinggi Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak jauh*, (Pusat Studi Indonesia Lembaga Penelitian UT, 2000). h. 53.

yang diperlukan, membuat 3 tugas tutorial dan pedoman penskoran berdasarkan kisi-kisi tugas.

Pelaksanaan tutorial sesuai dengan jadwal tutorial dan sesuai dengan ketentuan tutorial: melakukan tutorial sesuai dengan jadwal dan sesuai dengan ketentuan tutorial Ketentuan adalah berikut

1. Menerapkan strategi tutorial dan belajar mandiri secara efektif untuk matakuliah yang ditutorialkan
2. Melakukan tutorial sesuai dengan SAT
3. Memberi umpan balik atas tugas-tugas yang dikerjakan oleh mahasiswa umpan balik diberiakn kepada mahasiswa lembar jawaban tugas mahasiswa berupa komentar dan saran-saran perbaikan. Secara umum umpan balik disampaikan pada pertemuan berikutnya
4. Membuat catatan pertemuan tutorial setiap akhir pertemuan sebagai masukan untuk penyelenggaraan tutorial berikutnya catatan pertemuan tutorial diisi seperti pernyataan paling sering diajukan mahasiswa
5. Topik yang kurang dimengerti sehingga memerlukan pembahasan khusus

Adapun ketentuan umum pelaksanaan tutorial, Membahas topik materi dengan memperhatikan, kompetensi esensial dan konsep penting, materi yang dianggap sulit mahasiswa, kesulitan yang terkait unjuk kerja (praktek/praktikum) mahasiswa didalam dan luar kelas, menerapkan strategi tutorial dan belajar mandiri secara efektif untuk matakuliah yang ditutorialkan.

Menurut Sobrin persepsi adalah proses kognitif yang memungkinkan seseorang menerima, menyeleksi, menginterpretasikan, memahami, dan memaknai stimulus dari lingkungan sekitar.² Pengertian ini menegaskan bahwa persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Dengan demikian kemampuan menangkap stimulus dilingkungan sekitar dengan membuat suatu simpulan berkaitan dengan kandungan informasi. Proses persepsi adalah melakukan tindakan segera setelah menerima informasi tahapan ini mengorganisasikan persepsi dan persepsi yang diharapkan bisa memberi makna terhadap obyek.

P. Robbins Stephen persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indera dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka tentang apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan obyektif.³ Jadi dapat melihat hal yang sama dan menafsirkan secara berbeda dalam proses pengambilan keputusan mengenai

²Ahmad Sobrin, *Perilaku Organisasi*, (Cetakan ke 7, Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka, 2014. h). 98

³Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Indonesia: PT. Indeks Gramedia, 2006. h). 32.

realitas tempat yang hebat untuk bekerja, kondisi kerja yang menyenangkan tugas dan pekerjaan yang menarik, upah yang baik.

Kegiatan Tutorial tatap muka dalam penyamaan persepsi tutor selalu disampaikan tutorial adalah kegiatan yang dilakukan sebagai bimbingan belajar bantuan belajar dan fasilitator dalam kegiatan tutorial tatap muka yang dilaksanakan dalam waktu tertentu sebanyak delapan kali pertemuan membahas dan mendiskusikan hal-hal yang bersifat sulit dan penting yang belum difahami mahasiswa. Kegiatan TTM menyangkut:

1. Masalah-masalah yang ditemukan mahasiswa dalam mempelajari modul
2. Capaian pembelajaran dan konsep esensial matakuliah
3. Persoalan yang terkait dengan unjuk kerja (praktik/praktikum) mahasiswa di dalam/diluar TTM serta
4. Masalah yang berkaitan dengan profesi keguruan yang ditemukan
5. TTM dilakukan delapan kali pertemuan untuk setiap matakuliah yang ditutorialkan dalam minggu yang berbeda
6. Satu pertemuan berlangsung selama 120 menit

Sebelum pelaksanaan TTM mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan sebaik-sebaiknya dengan cara mempelajari, merangkum dan membuat pertanyaan tentang materi modul. Konteks atau situasi memainkan peranan tutor dalam mempersepsi tugasnya sebagai tutor pada kegiatan tutorial tatap muka. Menurut Muchlas Makmuri faktor-faktor yang mempengaruhi atau kadang mendistorsi persepsi terletak pada pelaku persepsi, obyek/target persepsi, dan dalam konteks situasi dimana persepsi dibuat, obyek yang letaknya saling berdekatan akan cenderung dipersepsikan sebagai sebuah kelompok obyek yang tak terpisahkan.⁴ Jadi selektivitas persepsi sangat berkaitan dengan variable-variabel eksternal dan internal seperti kemampuan atau usaha keras mencapai kesuksesan dalam menjalankan tugas tutorial tatap muka.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbaln-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima setelah melaksanakan kewajiban dari universitas terbuka. Pada umumnya berbentuk kompensasi finansial yang dikeluarkan dari kantor UPBJJ-UT Makassar dalam bentuk transfer uang berdasarkan jumlah pengasan permatakuliah, sebagai imbalan melaksanakan tugas sebagai tutor. Menurut S.P Hasibuan 2002 kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk wang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan yang di berikan oleh perusahaan.⁵

⁴ Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005). h. 110.

⁵ H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi Penerbit BPFE-UGM Yogyakarta, 2015). h. 115.

Kompensasi merupakan penghargaan sebagai upah, yang dibayarkan berdasarkan tanggung jawab sesuai penugasannya. Jadi dapat disimpulkan yang dimaksudkan kompensasi merupakan imbalan tutor setelah melaksanakan tugasnya sebagai tutor tatap muka sesuai surat keputusan penugasan yang ditetapkan oleh Universitas Terbuka oleh UPBJJ-UT Makassar. Menurut Hasibuan besarnya belas jasa terdapat hubungan kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini imbalan tutor setelah melaksanakan tugas dengan kompensasi diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Jadi Pemberian kompensasi yang rasional akan mendorong kinerja, terhadap ketaatan, dan tanggung jawab sebagai tutor dalam tugas tutorial.

Menurut Victor Vroom dalam Sunyoto Danang teori harapan Expectancy theory Kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu tergantung kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya Tarik dari hasil itu terhadap individu.⁶ Jadi teori harapan menjelaskan individu termotivasi untuk menegluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin menghasilkan prestasi yang baik, yang pada gilirannya menghasilkan penghargaan untuk tujuan pribadi Tingkat besarnya kecilnya kompensasi tutor akan berdampak kepada persepsi tutor dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan sebagai tutor. Meskipun Universitas Terbuka telah mengatur besaran kompensasi berdasarkan pagu anggaran yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sebuah komponen pembayaran tunai langsung setelah melaksanakan tugas tutorial dengan baik sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar diri untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dapat dimaknai motivasi kerja yang didukung oleh keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan. Bentuk motivasi yang diberikan untuk tutor adalah memberikan imbalan kerja yang layak agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dari beberapa hasil penelitian yang berpengaruh secara signifikan motivasi kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum dan aturan. Tutor sebagai sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang sangat penting untuk membantu mahasiswa mencapai keberhasilan belajar agar dapat dioptimalkan fungsinya dalam tujuan pembelajaran di Universitas Terbuka. Kinerja tutor dapat dipengaruhi oleh beberapa factor

⁶Danang Sunyoto, *Teori Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: PT Buku Seru, 2015). h. 65.

diantaranya motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi (imbalan kerja), kemampuan dan pengalaman kerja.

Menurut Hersey Paul Setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam melakukan sesuatu tetapi dalam kemauan mereka motivasi seseorang sangat bergantung pada kuat lemahnya motif kebutuhan keinginan, dorongan, gerak hati seseorang. Motif akan menentukan perilaku seseorang tekanan dan hasrat untuk mendapatkan sesuatu mendorong orang untuk melakukan aktivitas. Harafan akan imbalan kearah mana motif digerakkan kecenderungan banyak orang dalam masyarakat mendapatkan imbalan finansial. Kekuatan motif atau kebutuhan adalah alasan dibalik perilaku. Jati motif mendorong seseorang berusaha memenuhi aktivitasnya.⁷

Berdasarkan Kebutuhan McClelland oleh David McClelland dalam P. Robbins Stephen (2006) teori berfokus pada tiga kebutuhan; prestasi kerja, kekuasaan, dan kelompok pertemanan.⁸ Kebutuhan didefinisikan Dorongan prestasi untuk mencapai keunggulan, berdasarkan standar, untuk mencapai kesuksesan. Jadi kebutuhan akan prestasi yang tinggi akan membedakan diri mereka dari orang lain berdasarkan hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik dan mereka memersepsikan sebagai tugas menyelesaikan dengan sebagai tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh keberhasilan yang didapat bukan karena kebetulan.

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri dimana merasakan kepuasan bekerja tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberi makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Kepuasan terhadap pekerjaan akan mengerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan pekerjaan. Motivasi Intristik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Motivasi ekstristik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seorang tutor sesudah melaksanakan pekerjaan. Imbalan yang diberikan Universitas Terbuka. Kinerja maksimal yang untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan oleh tutor. Pengukuran kinerja dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu tutor melakukan pertemuan sesuai prosedur kerja tutorial tatap sebanyak kali dalam waktu delapan minggu; dan
2. Ketepatan waktu yaitu sesuai dengan jadwal tutorial

Kualitas mutu yang harus diselesaikan mampu membimbing mahasiswa mencapai penguasaan materi maksimal. Layanan tutorial mampu

⁷Paul Hersey, Blanchard Ken, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Erlangga, 1995). h. 45.

⁸ Robbins. Stephen P., *Perilaku Organisasi*, (Indonesia: PT. Indeks Gramedia, 2006). h. 230.

memberikan kepuasan kepada mahasiswa dan mendorong mahasiswa meningkatkan kemampuan belajar mandiri.

Mengembangkan perangkat tutorial haruslah menguasai secara teoritis dan praktis unsur-unsur yang terdapat dalam persiapan tutorial. Kemampuan merancang merupakan langkah awal yang harus dimiliki tutor dan sebagai muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dan pemahaman tentang obyek dan situasi mahasiswa. Gagal merancang berarti gagal merencanakan untuk gagal Materi Pelatihan Tutor. Bila memaknai kesiapan dalam merencanakan kegiatan tutorial, dan keberhasilan pelaksanaan tutorial tatap muka mahasiswa program pendassangat ditentukan tanggung oleh tutor yang bersangkutan

Kompetensi tutor dalam tugasnya secara spesifik dibutuhkan keterampilan dan pendekatan khusus. Keberadaan tutor dalam kegiatan tutorial tatap muka sangat berbeda dengan seorang pengajar pada saat berdiri didepan kelas sebagai “dosen” atau guru. Manajerial kompetensi berkaitan dalam perencanaan dan pengorganisasian perangkat (KIT tutorial) pendukung tutorial diantaranya RAT, SAT, dan penguasaan materi tutorial yang tergambar peta konsep yang dipersiapkan tutor. “Social Competence” kemampuan tutor berinteraksi, bersosialisasi dengan mahasiswa dan memfasilitasi sosialisai mahasiswa dengan mahasiswa, Startegic comptence adalah kemampuan menentukan strategi dalam melaksanakan kegiatan tutorial tatap muka untuk mencapai hasil yang maksimal “Ethical competence” kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan pertimbangan etika dan moral dapat melaksanakan tutorial 8 kali pertemuan dalam 8 minggu, dan melakukan evaluasi pada pertemuan ke3,5,dan 7, dan membuat nilai tutorial yang nantinya akan berkontribusi terhadap nilai akhir mahasiswa.

Proses belajar adalah rangkaian conkegiatan yang meliputi seluruh proses belajar mahasiswa secara mandiri sampai mengikuti berbagai layanan bantuan belajar yang disediakan, tutorial tatap muka. Layanan bantuan belajar merupakan bagian integral dalam konteks SBJJ yang memiliki fungsi strategis dalam menunjang keberhasilan studi mahasiswa.

Layanan bantuan belajar ini menjadi penting mengingat keadaan, latar belakang, dan kemampuan mahasiswa yang sangat bervariasi. Dalam sistem belajar jarak jauh, mahasiswa dituntut untuk mandiri, tetapi bukan berarti ditinggalkan sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Layanan bantuan belajar sering diartikan sebagai segala bentuk bantuan yang diberikan kepada mahasiswa agar program lancar. layanan akademik Tugas tutor dalam pembelajaran adalah sama, yaitu memfasilitasi mahasiswa belajar, hanya cara dan strateginya berbeda. Cara tutor membelajarkan mahasiswa harus mengacu pada landasan belajar mandiri dari SBJJ. Sumber belajar utama

mahasiswa adalah bahan ajar (BMP) modul. Tutor berperan sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar mahasiswa.

Gunawan, Silvana, dan Jamil, berdasarkan hasil evaluasi kinerja tutor menunjukkan bahwa sebagian besar tutor yang direkrut UPBJJ-UT Makassar masa registrasi 2017 memiliki nilai kinerja yang baik. hal ini dapat dilihat dari penilaian yang diberikan oleh mahasiswa yang berkisar antara 3,91 sampai 2,16. dimana cutting score yang digunakan untuk menilai tutor berkinerja baik atau kurang baik dari sisi mahasiswa adalah sebesar 3. sebanyak 93 orang tutor memiliki nilai diatas 3. sisanya memiliki nilai antara 2,95 sampai dengan 2,16. dari hasil ini dapat dinyatakan bahwa kinerja tutor upbjj ut makassar dapat mendukung kinerja Universitas Terbuka sebagai PTJJ yang berkualitas.⁹

Berdasarkan hasil tersebut pelaksanaan tugas tutorial tatap muka evaluasi kinerja oleh UPBJJ-UT Makassar belum menunjukkan hasil yang maksimal dalam pelaksanaan tutorial tatap muka pelaksanaan tugas tanggung jawab tutor pada kegiatan tutorial tatap muka proses penafsiran kualitas UPBJJ-UT Makassar belum menunjukkan hasil yang maksimal. Pelaksanaan penyamaan persepsi tutor diharapkan dapat memperbaiki layanan tutorial tatap muka. Kepada mahasiswa meningkatkan saling pengertian antara tutor dengan UPBJJ-UT Makassar selaku institusi menginginkan adanya layanan tutorial tatap muka.

Metode

Jenis ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh persepsi tutor dan kompensasi tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) melalui motivasi kerja tutor. Oleh karena penelitian terhadap tutor UPBJJ UT Makassar yang tersebar di kabupaten, Pinrang, Sidrap, Palopo, Jennepono, Takalar, Bulukumba, Pangkep, Maros dan Barru.

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian korelasi atau korelasional. Penelitian korelasional yaitu suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan adalah metode expo the facto dalam suvey bentuk analisis multivel regeresi dengan menggunakan analisis jalur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut: Populasi penelitian ini adalah semua Tutor program S1 PGSD yang bertugas pada masa registrasi 2019.1 kurang lebih 400 orang yang tersebar diberbagai daerah pada kegiatan tutorial tatap muka di Kabupaten/Kota dalam wilayah

⁹Made Gunawan, et. al, *The Importance Of Tutor Evaluation In Relation To The Performance Development Of Universitas Terbuka (A Study Case Of Upbjj-UT Makassar)* (Makalah yang diseminarkan AAUO Hanoi, 2018). h. 29.

kerja UPBJJ-UT Makassar. Sampel dalam penelitian adalah menggunakan teknik proporsional sampling dengan undian berdasarkan jumlah tutor yang bertugas di kelompok belajar (pokjar) di Kabupaten/Kota dengan mengambil secara proporsional sebanyak 30% dari total tutor yang bertugas masa registrasi awal 2019. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

1. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

2. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan.

Rumus untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Pengaruh Persepsi Tutor, Kompensasi Tutor dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Layanan Tatap Muka Program S1 PGSD di UPBJJ-UT Makassar

Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Persepsi Tutor	0,871	Reliabel
2	Kompensasi	0,781	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,884	Reliabel
4	Layanan Tutorial	0,920	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel *task complexity*, *budget emphasis*, *self esteem*, dan *budgetary slack* yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang ditunjukkan oleh *Asymp Sig* yaitu 0,877 yang lebih besar dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

1. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

a. Regresi Berganda Model 1

1) Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.626	3,47046

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Persepsi Tutor

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Hasil uji koefisien deteminasi pada Tabel 2 menunjukkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,626, hal ini berarti 62,6% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan persepsi tutorial. Sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji F – Uji Simultan Model 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1211.420	2	605.710	50.291	.000 ^b
	Residual	686.514	57	12.044		
	Total	1897.933	59			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Persepsi Tutor

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan Tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 50,291 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0.05, di mana nilai F hitung 50,291

lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,16. Berarti variabel persepsi tutor dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3) Uji Parsial

Tabel 4. Hasil Uji T – Uji Parsial Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.128	8.162		1.241	.220
	Persepsi Tutor	.759	.110	.598	6.886	.000
	Kompensasi	.653	.166	.342	3.933	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (: *Output SPSS 21 (2019)*)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 10,128 + 0,759 X_1 + 0,653 X_2 + e$$

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

a) Persepsi tutor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar 6,886 > t tabel 2,0024 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,759 dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima. Hal ini berarti persepsi tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar 3,933 > t tabel 2,0024 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,653 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Regresi Berganda Model 2

1) Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.691	4.06861

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi, Persepsi Tutor *Sumber: Output SPSS 21 (2019)*

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 5 menunjukkan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independen*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependen*). Dari Tabel 5 tersebut diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,691, hal ini berarti 69.1% yang menunjukkan bahwa

layanan tutorial dipengaruhi oleh variabel kompensasi, persepsi tutor dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2) Uji Parsial

Tabel 6. Hasil Uji T – Uji Parsial Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.191	9.698		-.432	.667
Persepsi Tutor	.382	.175	.233	2.184	.033
Kompensasi	.445	.220	.180	2.025	.048
Motivasi Kerja	.694	.155	.538	4.468	.000

a. Dependent Variable: Layanan Tutorial

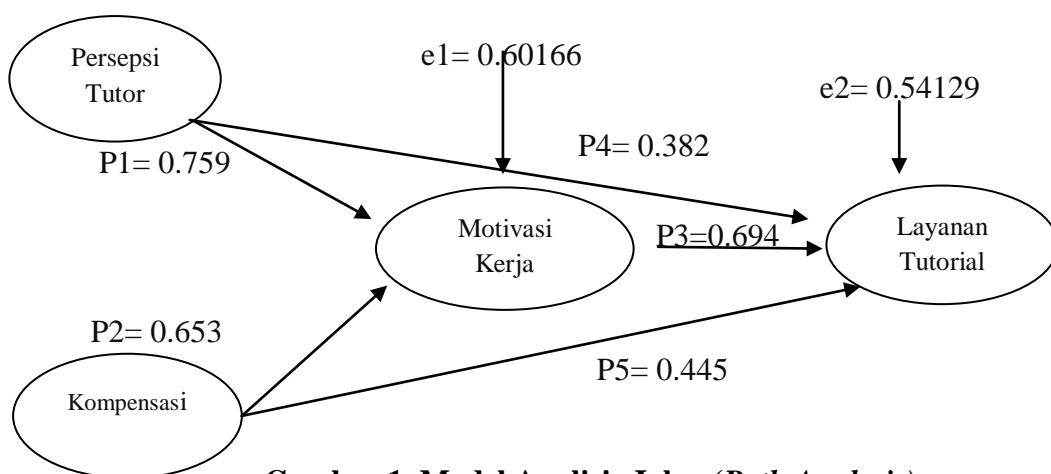
Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Z = -4,191 + 0,382 X_1 + 0,445 X_2 + 0,694Y + e$$

c. Analisis jalur (*Path analysis*)

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dari variable intervening, maka diuji dengan rumus sobel test



Gambar 1. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t hitung 3,72849 lebih besar dari nilai t tabel 2,0032, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung persepsi tutor melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap layanan tutorial. Dengan demikian hipotesis diterima. Pengaruh kompensasi terhadap layanan tutorial melalui motivasi kerja Pengaruh Tidak Langsung PTL= 0,353 x 1,806 = 0,4531.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t hitung 2,91454 lebih besar dari nilai t tabel 2,0032, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap layanan tutorial. Dengan demikian hipotesis diterima.

Kinerja tutor menjadi bagian penting dalam memberikan layanan bantuan belajar kepada mahasiswa program S1 PGSD Persepsi Kerja Tutor Terhadap Kualitas Pelayanan Tutorial Tatap Muka Program S1 PGSD di UPBJJ UT Makassar hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar $2,184 > t$ tabel $2,0032$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,233$ dan tingkat signifikansi $0,033$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti persepsi tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap layanan tutorial. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi tutor, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan tutorial TTM

Persepsi kerja tutor terhadap kemampuan diri menentukan kinerja individu sebagai pengalaman dan kesan yang diperoleh setelah yang bersangkutan melihat atau mengahayati serta menginterpretasi suatu TTM.¹⁰ Rasa percaya diri seseorang merupakan persepsi terhadap kemampuan yang mendorong mengerjakan tugas lebih baik dengan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Persepsi tutor tentang tutrial tatap muka penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan tutorial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lukman, Baga dan Afendi yang mengungkap bahwa semakin baik persepsi dosen maka akan berdampak pada peningkatan kualitas implementasi proses pembelajaran.¹¹ Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Rahmawaty bahwa persepsi tidak berpengaruh terhadap kineja seseorang.¹²

Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Pelayanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Hasil pengujian hipotesis (H2) menunjukkan bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar $2,025 > t$ tabel $2,0032$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,445$ dan tingkat signifikansi $0,048$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap layanan tutorial. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan tutorial, kecepatan dan ketepatan waktu pemberian kompensasi tutor

¹⁰Setyaningsih, N. H., M. F. dan Zuliyanti, *Persepsi Dosen dan Mahasiswa terhadap Pembelajaran Apresiasi Sastra Berperspektif Gender*, (PBSI: Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia. 6(2), 2018). h. 138-151.

¹¹Lukman, A., L. M. Baga dan F. M. Afendi, *Pengaruh Persepsi Dosen Mengenai Standar Mutu Proses Pembelajaran terhadap Pelaksanaan Proses Pembelajaran di Institut Seni Budaya Indonesia* (ISBI) Bandung, (Jurnal Penelitian Pendidikan. 16(20), 2016). h. 177-186.

¹²Rahmawaty, D, *Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. (Jurnal Benefita. 2(3), 2017). h. 278-287.

Kompensasi tutor di UPBJJ-UT Makassar yang berbentuk uang, yang langsung diterima tutor sebagai imbalan atas jasa yang diberikan setelah menjalankan kewajibannya. Dalam kaitannya dengan kualitas pelayanan tutor kompensasi yang besar akan membuat tutor meningkatkan kualitasnya dalam mengajarkan tugas tutorial tatap muka materi matakuliah sebagai tanggung jawab. Hal ini diungkapkan oleh Ritawati bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja seseorang adalah dengan memberikan stimulus berupa kompensasi sebagai penghargaan atas dedikasi yang telah dilakukan.¹³ Dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan diharapkan tutor UPBJJ UT Makassar dapat bertahan lama dan meningkatkan produktivitas kinerjanya agar ada hubungan timbal balik antara UPBJJ UT Makassar dengan tutor dalam memberikan pelayan tutorial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zain dan Yuliana bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja seorang dosen.¹⁴ Begitu pula dengan penelitian Paramitadewi bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁵

Pengaruh Persepsi Tutor Terhadap Motivasi Kerja Tutor Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar $6,886 > t$ tabel $2,0024$ dengan koefisien beta unstandardized sebesar $0,759$ dan tingkat signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, maka H_a diterima. Hal ini berarti persepsi tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi tutor, maka akan meningkatkan motivasi kerja tutor.

Motivasi Kerja adalah keseluruhan daya penggerak, kebutuhan, dorongan baik dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) menciptakan serangkaian usaha dengan kondisi-kondisi tertentu yang menjamin kelangsungan untuk memberikan arah pada kegiatan, sehingga tujuan yang dikehendaki tercapai secara maksimal. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja seorang tutor adalah dengan memiliki persepsi yang baik tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai tenaga pengajar. Persepsi inilah yang yang meningkatkan motivasi kerja tutor walau dalam keadaan yang sulit sekalipun. Begitupun sebaliknya persepsi yang buruk akan menurunkan citra dan motivasi seorang tutor

¹³ Ritawati R. A., *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*. (I finance. 1(1), 2015). h. 57-72.

¹⁴R. Zain dan A.T.R.D. Yuliana, *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*, (Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 2017). h. 107-112.

¹⁵Paramitadewi. K. F., *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, (E-Jurnal Manajemen Unud. 6(6), 2017). h. 3370-3397.

dalam mengerjakan tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosiana dan Safitri bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi terhadap motivasi berprestasi seseorang.¹⁶

Pengaruh Kompensasi Tutor Terhadap Motivasi Kerja Tutor Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) menunjukkan bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar $3.933 > t$ tabel 2.0024 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.653 dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 , maka H_0 diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan motivasi kerja tutor.

Menurut Setiani, Gunawan dan Daman motivasi kerja merupakan dorongan untuk meningkatkan gairah dan semangat karyawan, dorongan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta dorongan untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.¹⁷ Adanya kompensasi diberikan membuat semangat kerja seseorang semakin meningkat, serta kedisiplinan juga meningkat, itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik dari karyawan, semangat dan prestasi kerja meningkat, serta target dan tujuan kerjanya tercapai.¹⁸ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeriawibawa, Kusumawati dan Siswanto,¹⁹ Ngatemin dan Arumwanti,²⁰ serta Setiani, Gunawan dan Daman yang mengungkap adanya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja seseorang.²¹

Pengaruh Motivasi Kerja Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka Hasil pengujian hipotesis (H5) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar $4.468 > t$ tabel 2.0032 dengan

¹⁶Rosiana. D. dan Safitri, *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan (Studi Pada Karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera)*, (Jurnal Psikologi. 13(2), 2015). h. 38-46.

¹⁷Setiani. I., P. I. K. Gunawan dan M. Dama, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda*, (eJournal Ilmu Pemerintahan. 5 (4), 2017). h. 1-12.

¹⁸Ritawati R. A., *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*. (I finance. 1(1), 2015). h. 57-72.

¹⁹Soeriawibawa. D. T., I. Kusumawati dan A. Siswanto, *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor*, (SMART – Study & Management Research. 14(2), 2017). h. 10-17.

²⁰Ngatemin dan W. Arumwati, *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 13(1), 2013). h. 80-92.

²¹Setiani. I., P. I. K. Gunawan dan M. Dama, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda*, (eJournal Ilmu Pemerintahan. 5 (4), 2017). h. 1-12.

koefisien beta unstandardized sebesar 0.694 dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap layanan tutorial. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja tutor, maka kualitas pelayanan tutor akan semakin meningkat.

Kualitas layanan tutorial tatap muka pelaksanaan sebanyak 8 kali pertemuan dalam delapan minggu dengan menerapkan strategi tutorial dan belajar mandiri secara efektif dengan memfasilitasi mahasiswa memahami konsep penting esensial dari modul. Kualitas layanan bantuan belajar mahasiswa, agar mahasiswa bisa lebih mudah dalam memahami yang diberikan oleh tutor. Motivasi yang tinggi bagi para tutor akan meningkatkan kinerjanya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sehingga kualitas layanan tutorial bisa semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin, Jumadi dan Noor²², Pernanu dan Putra²³ serta Mariah dan Saud bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan²⁴ namun berbanding terbalik dengan penelitian Risparyanto bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kualitas layanan yang diberikan.²⁵

Pengaruh Persepsi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka Program S1 PGSD di UPBJJ-UT Makassar

Berdasarkan hasil pengujian intervensi (H_6) melalui rumus Sobel test diperoleh nilai t hitung 3,72849 lebih besar dari nilai t tabel 2,0032, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung persepsi tutor melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap layanan tutorial. Dengan demikian hipotesis diterima.

Persepsi kerja tutor adalah persepsi terhadap kemampuan diri menentukan kinerja individu. Sama halnya dengan *self efficacy* atau kepercayaan diri persepsi juga berasal dari dalam intrinsik pelaku. Menurut Novianti kepercayaan diri yang tinggi akan meningkatkan motivasi seseorang untuk bertindak lebih terarah dan akan berusaha mencapai kinerja yang

²²Muttaqin. N. I., Djumadi dan M. Noor, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Camat Tenggarong kabupaten Kutai Kartanegara*, (Journal Administrative Reform.1(1), 2013.) h. 246-456.

²³Pernanu. I. G. dan P. Putra, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan*. (Maslahah. 7(2), 2016). h. 15-32.

²⁴Mariah. S. dan U. S. Saud, *Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik*, (Jurnal Administrasi Pendidikan. 17(1), 2013). h. 145-153.

²⁵Risparyanto. A., *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kualitas Layanan Pustakawan*, (Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi. 13(1), 2017). h. 1-11.

lebih baik. hasil penelitian ini mendukung penelitian Novianti namun berbanding terbalik dengan penelitian Rahmawaty yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja seseorang.²⁶

Pengaruh Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Melalui Motivasi Kerja Tutor Berdasarkan hasil pengujian intervening (H7) melalui rumus sobel test diperoleh nilai t tabel 2,0032, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap layanan tutorial. Dengan demikian hipotesis diterima.

Penghargaan atas jasa berupa kompensasi merupakan satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang tutor. Dimana seorang tutor akan berusaha meningkatkan kualitasnya dalam memberikan pelayanan tutorial demi mendapatkan kompensasi yang sesuai. Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh seberapa besar kompensasi yang diterima oleh tutor. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima tutor akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kualitas pelayanan tutorial melalui motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Meutia, Sari dan Ismali bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dalam memoderasi pemberian kompensasi terhadap kinerja seseorang.²⁷

Pengaruh Persepsi Tutor, Kompensasi Tutor dan Motivasi Kerja Tutor Secara Bersama-Sama Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka (TTM) hasil pengujian hipotesis (H8) menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 44,977 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,77. Berarti variabel persepsi tutor, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap layanan tutorial. Dengan demikian hipotesis diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan empat variabel yaitu persepsi tutor, kompensasi, motivasi kerja dan kualitas layanan tutorial. Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tutor.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tutor.
3. Motivasi kerja tutor berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan

²⁶Rahmawaty, D, *Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. (Jurnal Benefita.2(3), 2017). h. 278-287.

²⁷Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail, *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja*, (Jurnal Manajemen 10(3), 2016). h. 353-369.

tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

4. Motivasi kerja tutor tidak dapat memediasi (intervening) antara variabel persepsi tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan nono pendas di UPBJJ UT Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 ditolak.
5. persepsi, kompensasi tutor dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas layanan tutuorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar.

Daftar Pustaka

- Ghozali. I., Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Gunawan. Made, Silvana, Jamil, *The Importance Of Tutor Evaluation In Relation To The Performance Development Of Universitas Terbuka (A Study Case Of Upbjj-UT Makassar)* Makalah yang diseminarkan AAUO Hanoi, 2018.
- John. M Ivanevich, et. al., *Organizational Behavior and Management, Eighth Edition* (New York: McGrawl-Hill companies inc, 2008.
- Hasibuan. H. Malayu Sp, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Penerbit BPFE-UGM Yogyakarta, 2015
- Hasibuan. Malayu S.P., *Manjemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hersey. Paul, Blannchard Ken, *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya manusia (terjemahan)* Jakarta: Erlangga, 1995.
- Indriantoro. N. dan B. Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM, 2013.
- Irianto. Yusuf, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*, Surabaya: Penerbit Insan Cendekiawan, 2013.
- Katalog UT, *Sistem Penyelenggaraan FE, FHSIP, FKIP, dan FPMIPA*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2018.
- Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behaviour*, Sevent Edition (London; prentice, 2005.
- Lukman. A., L. M. Baga dan F. M. Afendi, *Pengaruh Persepsi Dosen Mengenai Standar Mutu Proses Pembelajaran terhadap Pelaksanaan Proses Pembelajaran di Institut Seni Budaya Indonesia (ISBI) Bandung*, Jurnal Penelitian Pendidikan.16(20), 2016.177-186.

- Mariah. S. dan U. S. Saud, *Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik* Jurnal Administrasi Pendidikan. 17(1), 2013. 145-153.
- Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail, *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja*, Jurnal Manajemen 10(3), 2016.
- Muchlas. Makmuri, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2005.
- Muttaqin. N. I., Djumadi dan M. Noor, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Camat Tenggara kabupaten Kutai Kartanegara*, Journal Administrative Reform.1(1), 2013.
- Ngatemin dan W. Arumwati, *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 13(1), 2013.
- Nocianti. D. R., *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT Coca-Coka Distribution Indonesia*, Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen. 4(3), 2016.
- Noto. Atmojo Soekidjo, *pengembangan sumber daya manusia*, Cetakan Ke 2 Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2009.
- Paramitadewi. K. F., *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, E-Jurnal Manajemen Unud. 6(6), 2017.
- Pernanu. I. G. dan P. Putra, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan*. Masalah. 7(2), 2016.
- Rahmawaty. D, *Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Benefita.2(3), 2017.
- Rispayanto. A., *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kualitas Layanan Pustakawan*, Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi. 13(1), 2017.
- Ritawati R. A., *Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang*. I finance. 1(1), 2015.
- Rosiana. D. dan Safitri, *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan terhadap Motivasi Berprestasi Bawahan (Studi Pada Karyawan BCA Kantor Cabang Alam Sutera)*. Jurnal Psikologi. 13(2), 2015.
- Setiani. I., P. I. K. Gunawan dan M. Dama, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda*, eJournal Ilmu Pemerintahan. 5 (4), 2017.

- Setyaningsih. N. H., M. F. dan Zuliyanti, *Persepsi Dosen dan Mahasiswa terhadap Pembelajaran Apresiasi Sastra Berperspektif Gender*, PBSI: Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia. 6(2), 2018.
- Soeriawibawa. D. T., I. Kusumawati dan A. Siswanto, *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor*, SMART – Study & Management Research. 14(2), 2017.
- Sobrin. Ahmad, *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke7, Tangerang Selatan: Penerbit Universitas Terbuka, 2014.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Jakarta: Alfabeta, 2011.
- Sunyoto. Danang, *Teori Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: PT Buku Seru, 2015.
- P. Robbins Stephen, *Perilaku Organisasi*, Indonesia: PT. Indeks Gramedia, 2006.
- Wardani. Igak, *Program Tutorial dalam Sistem Pendidikan Tinggi Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak jauh*, Pusat Studi Indonesia Lembaga Penelitian UT, 2000.
- Zain. R. dan A. T. R. D. Yuliana, *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2(1), 2017.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN