

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI
MOTIVASI DAN DISIPLIN TUTOR PADA PROGRAM
PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH PADA
PUSAT KEGIATAN BELAJAR MASYARAKAT
(PKBM) KOTA MAKASSAR**

***Effect of Competence on Performance Through Motivation
and Discipline of Tutor on Out of School Education
Program at The Makassar Community Learning Center
(PKBM)***

Andi Besse Ferial

PKBM KADER BANGSA

Email : abferial1972@gmail.com

Mattalatta

PPs STIE Amkop Makassar

Email : Mattalatta@stieamkop.ac.id

Hasmin Tamsah

PPs STIE Amkop Makassar

Email : hasmin@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah 1). untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi tutor program pendidikan luar sekolah di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin tutor pada program pendidikan luar sekolah di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar, 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja tutor pada program pendidikan luar sekolah di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar, 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tutor pada program pendidikan luar sekolah di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar, 5) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja tutor pada program pendidikan luar sekolah di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara serempak maupun secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor PKBM Kota Makassar, karena F_{hitung} keseluruhan variabel lebih besar dari F_{tabel} dan nilai F_{hitung} setiap variabel lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil 0,05 dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam

meningkatkan kinerja tutor PKBM Kota Makassar. Karena mempunyai angka beta atau standardizet coefficient tertinggi yaitu 0,560 atau 56 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti.

Kata Kunci : *Kompetensi, Kinerja, Motivasi, Disiplin.*

ABSTRACT

The purpose of this study is 1). to find out the effect of competency on the motivation of tutors of out-of-school education programs in the Community Learning Center (PKBM) of Makassar City, 2) To determine the effect of competency on tutor discipline on out-of-school education programs at the Community Learning Center (PKBM) in Makassar City, 3) To find out the effect of competency on the performance of tutors on out-of-school education programs at the Community Learning Center (PKBM) of Makassar City, 4) To determine the effect of motivation on tutors' performance on out-of-school education programs in Makassar City Community Learning Center (PKBM), 5) For find out the effect of discipline on tutors' performance on out-of-school education programs at the Makassar Community Learning Center (PKBM) Center.

*The results showed that both simultaneously and partially the competency variable had a positive and significant effect on the performance of the PKBM tutors in Makassar City, because $F^{*calculated}$ all variables greater than F^{*table} and $F^{*counted}$ each variable greater than F^{*table} or probability (sig) each variable is 0.05 smaller than the three independent variables used in improving the performance of the PKBM tutors in Makassar City. Because it has the highest beta number or standardizet coefficient of 0.560 or 56 percent compared to the other variables studied.*

Keywords: *Competence, Performance, Motivation, Discipline.*

LATAR BELAKANG

Pelaksanaan Pendidikan Luar Sekolah (Non Formal dan Informal) secara konsisten merupakan indikasi yang sangat nyata Pemerintah Indonesia dalam peningkatan mutu sumber daya manusia agar mampu bersaing dalam era keterbukaan dan globalisasi sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2008 tentang Wajib Belajar, Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2006 tentang Gerakan Nasional Percepatan Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun dan Pemberantasan Buta Aksara.

Penyelenggaraan Program PendidikanLuar Sekolah (Non Formal dan Informal) yang dikelola oleh Dinas Pendidikan Nasional merupakan salah satu alternative layanan pendidikan dasar yang diperuntukkan bagi masyarakat kurang mampu dan putus sekolah, dalam kenyataannya program pendidikan ini masih perlu ditingkatkan mutu proses dan hasil pembelajarannya.

Pada program pendidikan ini proses pembelajaran dilaksanakan oleh tenaga pengajar disebut tutor. Sehingga kesuksesan atau kegagalan tutor dalam

pelaksanaan tugas proses pembelajaran dipengaruhi oleh pola dan gaya kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi lembaga yang memadai, maka penyelenggaraan proses pembelajaran yang akan terwujud, dan sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab ketidak berhasilan kinerja tutor tersebut.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salahsatu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.(Istianto, 2009: 2)

Kepemimpinan (leadership) dapatdikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang ada di Instansi Dinas Pendidikan Kota Makassar Bidang Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal (PAUDNI) dianggap belum maksimal dimana sumber daya tutor sebagai pendidik dan pengajar belum berjalan maksimal seperti layaknya pengajar pada sekolah formal. Merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi Pemerintahan khususnya instansi Dinas Pendidikan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan kepada masyarakat tentang pembelajaran dan system pengajaran yang tidak maksimal seperti yang dikemukakan oleh Menteri Pendidikan “ masih lemah dan memprihatinkan mutu pengajar, masih buruknya kinerja tutor diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan mengajardan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai kompetensi pengajar.

Pendidikan Non Formal adalah jalur pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, hasil pendidikan non formal dapat dihargai setara dengan hasil pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Pendidikan Non Formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah,dan,atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan tersendiri yang dimiliki setiap individu pekerja dimana kompetensi tersebut berbeda-beda berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman. Para pakar manajemen SDM dan perilaku organisasi pada umumnya memberikan batasan berbeda mengenai konsep

kompetensi, tetapi secara tersirat batasan yang terkandung dalam pengertian para pakar tersebut relative memiliki kesamaan bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keahlian.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai pengertian kompetensi kerja. Menurut Harton bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan keefektifitas di dalam melaksanakan pekerjaan. Kreitner dan Kinicki berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan di atas Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan. Kemampuan manusia terwujudkan dengan karya, keterampilan, pengetahuan, perilaku, sikap dan motif atau bakatnya ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses atau superior dan biasa-biasa atau average saja ditempat kerja.

Kompetensi berasal dari kata "competency" merupakan kata benda yang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai kecakapan, kompetensi, kemampuan dan wewenang. Kata sifat dari Competence adalah Competent yang berarti cakap, mampu dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2009:38) bahwa kompetensi adalah kemampuan (Ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Robert A. Roe (2001:73) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas atau peran kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan serta keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Secara lebih rinci, Spencer dan Palan (2007:84) dalam mengemukakan kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri Khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni:

- 1) Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administrative, proses kemanusiaan, dan system.
- 2) Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- 4) Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- 5) Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologi atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pengertian Motivasi.

Apabila kita berbicara tentang motivasi atau lebih tepat tentang perilaku yang dimotivasi (motivated behavior) maka kita mempersoalkan perilaku sebagai sesuatu hal yang memiliki tiga macam ciri khusus.

- 1) Perilaku yang dimotivasi berkelanjutan.
- 2) Perilaku yang dimotivasi diarahkan ke arah pencapaian sesuatu tujuan.
- 3) Ia merupakan perilaku yang muncul karena adanya sesuatu kebutuhan yang dirasakan.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada manusia khususnya kepada bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang berhubungan dengan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (veintezal. 2005:455). Beliau juga mengemukakan dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah dan perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi bertujuan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu.2001:140). Abraham sperling mengemukakan motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dorongan dari dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara. 2005:93).

Menurut Nawawi (2001:351) bahwa kata motivasi (motivation) kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan orang melakukan sesuatu. Menurut sedarmayanti (2001:66) motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang melakukan sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Pengertian Disiplin

Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia yang tidak luput dari kesalahan. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Avin Fadilla Helmi dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 112) menyatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”. Selanjutnya A.S. Moenir (1995: 94) menyatakan disiplin sebagai “ suatu bentuk ketaatan terhadap. peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 193) menyatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja. Begitu juga di sekolah, seorang guru dituntut untuk selalu taat terhadap tata tertib yang berlaku karena dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guru. Malayu S.P. Hasibuan (2006: 194) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- a) Tujuan dan kemampuan,
- b) Teladan pimpinan,
- c) Balas jasa,
- d) Keadilan,
- e) Pengawasan melekat,
- f) Sanksi hukuman,
- g) Ketegasan,
- h) Hubungan kemanusiaan.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu (2003:355), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya Rivai (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli manajemen dalam (Tika, 2006:121) antara lain sebagai berikut:

- a) Prawiro Sutoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.
- b) Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja seseorang tutor adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang tutor secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja Menurut Agus Dharma (2003:355), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan Hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

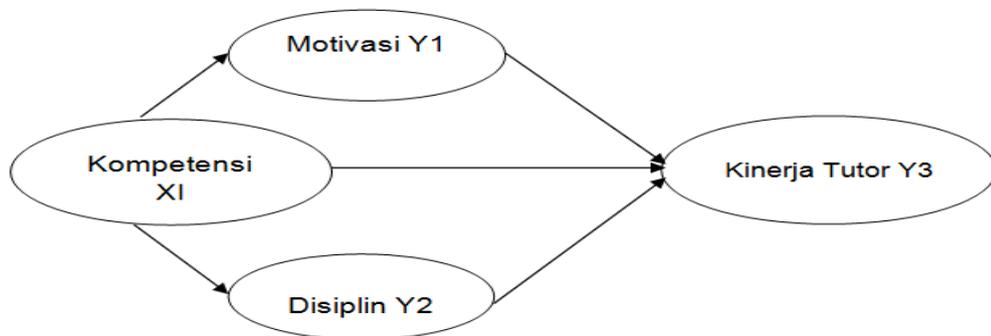
Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b) Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan.
- d) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis (2002:78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi tutor adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
- b) Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c) Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
- d) Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan antar sesama.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar I.
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian.

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) terkait dengan permasalahan kinerja tutor. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah tutor dan warga belajar di Lembaga Pendidikan dalam hal ini PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) sebanyak 50 orang dan beberapa narasumber terkait di Dinas Pendidikan Kota Makassar. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah tutor dan warga belajar di 10 PKBM di wilayah kota Makassar, sehingga Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Metode Analisis

Setelah data dikumpulkan dan diuji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan pengujian yang berhubungan dengan model statistik yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Alat analisis untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut digunakan adalah analisis berganda (*multiple regression*). Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 17 for windows. Pengujian hipotesis dilakukan setelah model regresi berganda yang digunakan bebas dari pelanggaran asumsi klasik, agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat. Persamaan Analisis Jalur untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y1 = \alpha_0 + \alpha_1.X + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y2 = \beta_0 + \beta_1.X + e \dots\dots\dots (2)$$

$$Y3 = \alpha_0 + \alpha_1.X + \alpha_2.Y1 + \alpha_3.Y2 + e \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :

X =Kompetensi

Y1 = Motivasi

Y2 = Disiplin

α, β = Konstanta

e = Tingkat kesalahan (error)

Y3 = Kinerja Tutor

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Ket.
Kompetensi (X)	X1.1	0,320	Valid
	X1.2	0,428	Valid
	X1.3	0,586	Valid
	X1.4	0,458	Valid
Motivasi (Y1)	X2.1	0,372	Valid
	X2.2	0,323	Valid
	X2.3	0,464	Valid
Disiplin Kerja (Y2)	X3.1	0,370	Valid
	X3.2	0,363	Valid
	X3.3	0,480	Valid
	X3.4	0,497	Valid
	X3.5	0,490	Valid
Kinerja Tutor (Y3)	Y.1	0,368	Valid
	Y.2	0,398	Valid
	Y.3	0,370	Valid
	Y.4	0,309	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran hasil SPSS 24)

2. Hasil Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi (X)	0,724	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,697	Reliabel
Disiplin (Y2)	0,700	Reliabel
Kinerja Tutor (Y3)	0,611	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran hasil SPSS 24)

3. Responden Menurut Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	%
< 30 thn	8	16
31 - 40 thn	30	60
41 - 50 thn	12	24
Total	50	100

Sumber: Data primer, 2018

4. Jenis Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	20	40
Perempuan	30	60
Total	50	100

Sumber: Data primer, 2018

5. Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
Sarjana (S1)	37	64
Diploma	10	20
SMA	3	6
Total	50	100

Sumber: Data primer, 2018

6. Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja

<i>Lama Bekerja</i>	Frekuensi	%
≤ 5 tahun	19	38
> 5 tahun	31	62
Total	50	100

Sumber: Data primer, 2018

7. Distribusi Frekuensi

Tabel 6.Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi(X)

Butir	Alternatif Jawaban										Rat a-rata
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X.1	0	0	0	0	2	4,0	39	78,0	9	18,0	4,14
X.2	0	0	0	0	2	4,0	40	80,0	8	16,0	4,12
X.3	0	0	0	0	3	6,0	38	76,0	9	18,0	4,12
X.4	0	0	0	0	2	4,0	38	76,0	10	20,0	4,16
Rata-rata keseluruhan											4,14

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 7.Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Y1)

Butir	Alternatif Jawaban										Rat a-rata
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
Y1.1	0	0	0	0	1	2,0	39	78,0	10	20,0	4,18
Y1.2	0	0	0	0	2	4,0	39	78,0	9	18,0	4,14
Y1.3	0	0	0	0	1	2,0	40	80,0	9	18,0	4,16
Rata-rata keseluruhan											4,16

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 8 .Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja(Y2)

Butir	Alternatif Jawaban										Rat a-rat
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	
Y2.1	0	0	0	0	2	4,0	43	86,0	5	10,0	4,06
Y2.2	0	0	0	0	2	4,0	36	72,0	12	24,0	4,20
Y2.3	0	0	0	0	4	8,0	35	70,0	11	22,0	4,14
Y2.4	0	0	0	0	2	4,0	42	84,0	6	12,0	4,08
Y2.5	0	0	0	0	1	2,0	39	78,0	10	20,0	4,18
Rata-rata keseluruhan											4,13

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 9.Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Tutor(Y3)

Butir	Alternatif Jawaban										Rat a-rata
	STS		TS		CS		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	

Y.1	0	0	0	0	2	4,0	29	58,0	19	38,0	4,34
Y.2	0	0	0	0	2	4,0	30	60,0	18	36,0	4,32
Y.3	0	0	0	0	2	4,0	20	40,0	28	56,0	4,52
Y.4	0	0	0	0	2	4,0	29	58,0	19	38,0	4,34
Rata-rata keseluruhan											4,38

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Hasil Analisis Data.

Untuk mengetahui apakah kompetensiberpengaruh terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja tutor, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linier, dengan melihat nilai koefisien Beta (*standardized coefficient*). Untuk lebih jelasnya hasil olahan regresi, maka dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini,

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier

Variabel		Koefisien Beta	T hitung	Nilai P	Keterangan
Kompetensi(X) ➔ (Y1)	Motivasi	0,651	5,940	0,000	Signifikan
Kompetensi (X) ➔ (Y2)	Disiplin	0,597	5,159	0,000	Signifikan
Kompetensi (X) ➔ (Y3)	Kinerja	0,254	2,314	0,025	Signifikan
Motivasi (Y1) ➔	Kinerja (Y3)	0,405	3,814	0,000	Signifikan
Disiplin (Y2) ➔	Kinerja (Y3)	0,332	3,304	0,002	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018 (lampiran hasil SPSS 24)

Pengaruh kompetensi terhadap motivasi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi diuji melalui uji T. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Nilai T tabel diperoleh dengan melihat df (n – 2; 50 – 2) pada α 5% sehingga didapatkan nilai T tabel sebesar 2,011. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel kompetensilebih besar dari t tabel, yakni 5,940 > 2,011 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel kompetensimempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi tutor, dengan demikian hipotesis diterima. Nilai koefisien Beta (*standardized coefficient*) dari pengaruh variabel kompetensi terhadap motivasi adalah sebesar 0,651 yang berarti bahwa variabel kompetensi memberi kontribusi 65,1% terhadap naik-turunnya motivasi.

Pengaruh kompetensi terhadap disiplin

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja diuji melalui uji T. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Nilai T tabel diperoleh dengan melihat df (n – 2; 50 – 2) pada α 5% sehingga didapatkan nilai T tabel sebesar 2,011. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel, yakni 5,159 > 2,011 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian hipotesis diterima. Nilai koefisien Beta (*standardized coefficient*) dari pengaruh variabel kompetensi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,597 yang berarti bahwa variabel kompetensi memberi kontribusi 59,7% terhadap naik-turunnya disiplin kerja.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tutor

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja tutor diuji melalui uji T. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Nilai T tabel diperoleh dengan melihat df ($n - 2$; $50 - 2$) pada α 5% sehingga didapatkan nilai T tabel sebesar 2,011. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel, yakni $2,314 > 2,011$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,025. Jadi, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tutor, dengan demikian hipotesis diterima. Nilai koefisien Beta (*standardized coefficient*) dari pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja tutor adalah sebesar 0,254 yang berarti bahwa variabel kompetensi memberi kontribusi 25,4% terhadap naik-turunnya kinerja tutor.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja tutor

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tutor diuji melalui uji T. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Nilai T tabel diperoleh dengan melihat df ($n - 2$; $50 - 2$) pada α 5% sehingga didapatkan nilai T tabel sebesar 2,011. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel, yakni $3,814 > 2,011$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tutor, dengan demikian hipotesis diterima. Nilai koefisien Beta (*standardized coefficient*) dari pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja tutor adalah sebesar 0,405 yang berarti bahwa variabel motivasi memberi kontribusi 40,5% terhadap naik-turunnya kinerja tutor.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja tutor

Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja tutor diuji melalui uji T. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Nilai T tabel diperoleh dengan melihat df ($n - 2$; $50 - 2$) pada α 5% sehingga didapatkan nilai T tabel sebesar 2,011. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel kompetensi lebih besar dari t tabel, yakni $3,304 > 2,011$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,002. Jadi, variabel disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tutor, dengan demikian hipotesis diterima. Nilai koefisien Beta (*standardized coefficient*) dari pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja tutor adalah sebesar 0,332 yang berarti bahwa variabel motivasi memberi kontribusi 33,2% terhadap naik-turunnya kinerja tutor.

PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini berusaha menjawab masalah yang telah dirumuskan. Pengaruh variable kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tutor dalam penelitian ini diuji atau dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui besarnya koefisien regresi (Beta) dan taraf signifikan hubungan atau pengaruh antar variabel yang dianalisis, sehingga dapat dijelaskan sesuai dengan fakta yang sesungguhnya.

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa untuk pengaruh variable kompetensi terhadap motivasi tutor diperoleh koefisien Beta sebesar 0,651, t-hitung 5,940 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variable kompetensi meningkat 1 persen maka akan menaikkan motivasi tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar sebesar 65,1 persen. Dengan kata lain, kompetensi yang meningkat akan menaikkan motivasi tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, kompetensi yang menurun akan menurunkan motivasi tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) yang mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bias berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aminah (2015) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable Kompetensi dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja pegawai. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variable kompetensi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Abu Bakar (2016) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap disiplin

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa untuk pengaruh variable kompetensi terhadap disiplin kerja tutor diperoleh koefisien Beta sebesar 0,597, t-hitung 5,159

dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variable kompetensi meningkat 1 persen maka akan menaikkan disiplin kerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar sebesar 59,7 persen. Dengan kata lain, kompetensi yang meningkatkan menaikkan disiplin kerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, kompetensi yang menurunkan menurunkan disiplin kerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tutor

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa untuk pengaruh variable kompetensi terhadap kinerja tutor diperoleh koefisien Beta sebesar 0,254, t-hitung 2,314 dan nilai signifikansi 0,025 yang berarti jika variable kompetensi meningkat 1 persen maka akan menaikkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar sebesar 25,4 persen. Dengan kata lain, kompetensi yang meningkatkan menaikkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, kompetensi yang menurunkan menurunkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja tutor

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa untuk pengaruh variable motivasi terhadap kinerja tutor diperoleh koefisien Beta sebesar 0,405, t-hitung 3,814 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variable motivasi meningkat 1 persen maka akan menaikkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar sebesar 40,5 persen. Dengan kata lain, motivasi yang meningkatkan menaikkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, motivasi yang menurunkan menurunkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar.

5. Pengaruh disiplin terhadap kinerja tutor

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja tutor diperoleh koefisien Beta sebesar 0,332, t-hitung 3,304 dan nilai signifikansi 0,002 yang berarti jika variabel motivasi meningkat 1 persen maka akan menaikkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar sebesar 33,2 persen. Dengan kata lain, disiplin kerja yang meningkat akan menaikkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, disiplin kerja yang menurunkan kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar.

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi tutor, maka akan menghasilkan peningkatan motivasi yang selanjutnya diharapkan berkontribusi pada proses belajar-mengajar yang

berkualitas pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi tutor, maka akan menghasilkan peningkatan disiplin kerja yang selanjutnya diharapkan berkontribusi pada proses belajar-mengajar yang berkualitas pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi tutor, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja tutor yang selanjutnya diharapkan berkontribusi pada proses belajar-mengajar yang berkualitas pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi tutor, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja tutor yang selanjutnya diharapkan berkontribusi pada proses belajar-mengajar yang berkualitas pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tutor pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja tutor, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja tutor yang selanjutnya diharapkan berkontribusi pada proses belajar-mengajar yang berkualitas pada program Pendidikan Luar Sekolah di PKBM Kota Makassar.

REFERENSI :

- Abdul Rashid. dkk 2003. Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Cahyani, Ati. 2004. Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : PT. Grasindo
- Falah, S. 2005. Pengaruh Pola kepemimpinan dan Etis Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika. *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi 3. BP Undip. Semarang
- Goleman, D. 2001. *Working White Emotional intelligence*. (terjemahan Alex TriKantjono W). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Ivanchevic dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi pertama. Erlangga. Jakarta.
- Kusharyanti. 2003. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Universitas Tri Sakti. Jakarta
- Kreitner, Robert, dan Angelkinicki. 2001. Organizational behavior. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kartini, Kartono. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Maryam, Rani. 2009. Pengaruh pola Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nugraha, P. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Prawirosentoro, Suyadi. 2001. Manajemen operasi, analisis dan study kasus. Edisi ketiga. Bumi Aksara. Jakarta.
- Susantoyo, Deni. 2011. Pola kepemimpinan Manajer Human Resource Departemen (HRD), Lembaga Pendidikan Nonformal (Studi kasus dilembaga Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu pendidikan, Universitas Negeri Malang.
- Stephen dan Timothy. 2002 Behavior Organization. Diterjemahkan Oleh Diana Angelica. Edisi ke 12. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. Budaya Organisasi Pengertian Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: IIPP STIM YKPN.
- Syukur, A., & Ilyas, J. B. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 134-154.
- Tika, Prabundu, H. Moh. 2006. Pola dan gaya serta Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Pertama. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Stephen R. Robbins. 2009. Perilaku organisasi konsep, kontroversi dan aplikasi (versi bahasa Indonesia), edisi kedelapan. Prenhanlindo, Jakarta