

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SERTA
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TUTOR PENDIDIKAN
KESETARAAN KELOMPOK BELAJAR UPTD. SKB**

Choiriyah, Dendi Suhendar

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Pegawai UPTD SKB Musi Banyuasin

e-mail: choiriyahmp@yahoo.co.id ; dendisuhendar@gmail.com

Abstract

The purpose of this research are knowing and analyzing about The Effects of Motivation, Competence and Work Enviroment together and partially on performance of education tutor in study groups were fostered by UPTD SKB Musi Banyuasin. The population of tutor in this research are 50 peoples. Thinking about the small number of the population, the author use census method which is all of the population in this research be research sample. The result of this research can be concluded that the value of calculated F for motivation, competence, work environment on the performance of tutors is 9.098. While the F table with a significance level (α) = 5% by the denominator ($nk-1$) = (50-3-1) and the numerator ($k = 3$) is 2.807. If the calculated of $F \geq F$ table, H_0 is rejected and H_a accepted. Thus the F-test analysis results of this study it can be concluded that the calculated $F \geq F$ 9.098 2.807 table which means, there is a significant effect of motivation, competence, and the work environment jointly on the performance of tutors. Whereas, the value of t is for motivation on the performance of tutors is the value of t 0.567t < t table 2.013. So, H_0 accepted and H_a rejected, which means there is no significant effect of motivation variable to variable performance tutor. T value for competence on the performance of tutors is the value of t 2,979 \geq t table 2.013. So, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant effect of competence on the performance of tutors. T value for the working environment on the performance of tutors (Y) is the value of t 2.104 \geq t table 2.013. So, H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is a significant effect of the work environment variables to tutor performance variable.

Keywords: Motivation, Competence, Work Environment and Performance

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia sangat penting di dalam kehidupan modern. Hal ini tidak lepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang maju dan pesat. Tantangan yang dihadapi adalah bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Bagaimanapun canggihnya teknologi, tanpa sumber daya manusia yang profesional tidak akan memberikan arti bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional akan memberikan arti bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dari waktu ke waktu mengalami perubahan, terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang kompetitif dengan paradigma baru. Pengelolaan dan implementasi strategi sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga aktivitas yang dilakukan dalam pengelolaan sesuai dan selaras dengan strategi organisasi. Salah satu bagian dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah membangun kinerja pegawai yang merupakan salah satu unsur sangat penting, karena kinerja ini berkaitan erat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan dan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kajian tentang motivasi, disiplin dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Fatimah dan Elvi (2010) pada kalangan karyawan perusahaan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan, dengan populasi dalam penelitiannya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 311 orang dan dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan Metode Stratified Random Sampling, melalui cara: Menentukan perusahaan cabang CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan yang terpilih sebagai sampel yaitu dengan melihat jumlah karyawan yang terbanyak dan diambil 53,85% dari seluruh cabang perusahaan Raban Cahaya Se Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, dimana nilai F hitung $>$ F tabel ($83,051 > 3,04$). Motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, dimana nilai t hitung $>$ t tabel untuk masing-masing variabel yaitu t hitung 3,694 dan 3,016 serta 4,457, sedangkan t tabel nya sebesar 1,65. Edy Suparno (2007) mengkaji tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Rayon barat Kabupaten Seragen. Populasi penelitiannya sebanyak 400 orang, dengan sampel penelitiannya 196 orang yang diambil dengan menggunakan tabel Krecjie dan teknik proposional random sampling secara undian. Hasil penelitiannya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Rayon Barat Kabupaten Seragen. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Rayon Barat Kabupaten Seragen.

UPTD. SKB Musi Banyuasin sebagai salah satu lembaga pendidikan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Nasional dalam bidang Pendidikan Non Formal dan Informal (PNFI) yang bertugas melayani masyarakat yang belum terjangkau oleh lembaga pendidikan formal yaitu dengan jalan menyelenggarakan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Keaksaraan, dan Pendidikan Kesetaraan. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada Kelompok Belajar yang di bina oleh UPTD. SKB Musi Banyuasin yang tersebar di enam kecamatan terdapat beberapa kendala yang berimbas pada tidak terlaksananya proses pembelajaran sebagaimana mestinya dan kualitas lulusan yang masih rendah, permasalahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: kualitas lulusan yang masih rendah, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sarana dan fasilitas kerja, tingkat pendidikan, dan sebagainya.

Kinerja Tutor pendidikan kesetaraan pada kelompok belajar yang dibina oleh UPTD. SKB Musi Banyuasin masih rendah hal ini terlihat pada tingkat kehadiran tutor dalam setiap proses pembelajaran dan masih ada tutor yang memperlambat masuk kelas dan mempercepat pulang pada saat jam terakhir. Kemampuan tutor dalam menggunakan pengetahuan, metode teknis, dan peralatan kerja masih rendah dan perlu mendapat perhatian serius dari UPTD. SKB Musi Banyuasin ditambah dengan tidak adanya persiapan pembelajaran pada setiap Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran pada setiap akhir pokok bahasan yang perlu untuk ditingkatkan lagi. Penghasilan yang diterima oleh tutor baik dalam bentuk honor maupun kompensasi lainnya masih sangat minim sekali dan sebagian besar Kelompok Belajar yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuasin berada di daerah terpencil yang jauh dari sekolah formal tingkat lanjutan pertama maupun tingkat atas (SMP atau SMA), hal ini berakibat pada sulitnya mencari tutor yang profesional dan berkompetensi pada bidang studi yang diajarkan. UPTD. SKB Musi Banyuasin hanya memanfaatkan guru formal tingkat dasar (SD) yang rata-rata berpendidikan D-II PGSD. Pendidikan dan latihan yang dilaksanakan oleh UPTD. SKB Musi Banyuasin pesertanya sangat terbatas sehingga tidak setiap tutor berkesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut, hal ini juga menjadi salah satu Penyebab lain dari rendahnya kompetensi yang dimiliki tutor.

Kompetensi yang dimiliki oleh tutor pada kelompok belajar yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuwasin masih belum optimal, hal ini dilihat dari rendahnya kemampuan dan keterampilan tutor dalam melaksanakan tugas dengan baik, benar dan selesai tepat waktu, kurangnya kemampuan menerima ide-ide baru dalam hal inovasi pembelajaran dan kurangnya komunikasi antar tutor dalam upaya meningkatkan pengetahuan pembelajaran. Lingkungan kerja pada kelompok belajar yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuwasin juga belum menunjang terciptanya kinerja yang lebih baik hal ini disebabkan oleh faktor kebersihan lingkungan dan tempat kerja yang masih kurang, komunikasi antar tutor dan antara tutor dengan pengelola masih belum dianggap penting, dan masih kurangnya keharmonisan diantara rekan kerja dan antara tutor dengan pengelola. Sarana belajar dimiliki masih sangat kurang, antara lain ruang belajar masih menumpang pada sekolah formal yang tidak menunjang terbentuknya kinerja antara lain karena meja dan kursi belajar yang rusak dan berdebu, disamping masih menumpang pada sekolah formal maka kegiatan belajar mengajar dilaksanakan pada siang hari yang merupakan jam istirahat ditambah dengan tidak adanya pendingin udara baik AC maupun kipas angin, dengan kondisi ini akan berpengaruh terhadap kinerja tutor dalam menyampaikan materi pembelajaran.

UPTD. SKB di dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari permasalahannya dalam hal motivasi terhadap kinerja tutor agar dapat bekerja dengan semangat dan gairah yang tinggi. Dalam bekerja tutor tidak mempunyai target dan prosedur kerja, kurangnya keinginan untuk berkembang dan berprestasi, pelatihan tutor yang minim juga turut mengurangi motivasi tutor dalam bekerja, kurangnya keyakinan akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi dan kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan karir. Dengan demikian tutor dapat menjalankan tugasnya dengan semangat yang termotivasi dengan baik untuk menjalankan aktivitas organisasi sesuai dengan arah yang pada akhirnya memenuhi target yang menjadi tujuannya. Semangat dan gairah kerja Tutor pendidikan kesetaraan pada kelompok belajar yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuwasin akan baik apabila pengelola dapat mendorong dan memotivasi dengan penuh tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, untuk itu antara pimpinan dan bawahannya harus saling mengisi satu sama lainnya guna terciptanya suatu situasi yang baik dan serasi.

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dijelaskan bahwa terbentuknya kinerja tutor itu tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki tutor, lingkungan kerja, dan motivasi. Hal ini menarik untuk diteliti guna melihat kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan pada Kelompok Belajar yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuwasin. Dalam konteks yang demikian, maka penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi dengan Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan pada Kelompok Belajar yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuwasin memiliki makna penting karena kedudukan UPTD. Musi Banyuwasin sebagai ujung tombak penyelenggaraan Pendidikan Non Formal di Kabupaten Musi Banyuwasin.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan pada Kelompok Belajar yang dibina oleh UPTD. SKB Musi Banyuwasin? Adakah pengaruh yang signifikan motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan pada Kelompok Belajar yang dibina oleh UPTD. SKB Musi Banyuwasin? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh motivasi dan kompetensi serta lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan pada Kelompok Belajar yang dibina oleh UPTD. SKB Musi Banyuwasin. Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan pada Kelompok Belajar yang dibina oleh UPTD. SKB Musi Banyuwasin.

Bahan dan Metode

Menurut Anwar (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suyadi P (2004:2), “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” Menurut Veithzal (2004:309), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja tutor merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Bernardin dan Russel (S. Ruky ; 2006:15), “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Berdasarkan definisi tersebut, maka prestasi kerja/kinerja sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Menurut Stoner (2006:88), “Kinerja adalah hasil/prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan menyangkut 3 (tiga) komponen penting yaitu : tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi terhadap setiap personil. Ukuran dalam kinerja berkaitan dengan apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan secara kualitatif dan kuantitatif untuk setiap tugas dan jabatan personil.

Penilaian kinerja dilakukan secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan. Menurut Henry (2003: 415), penilaian kinerja adalah suatu proses dengan suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain, kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi, jadwal kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Semua organisasi baik itu swasta maupun milik pemerintah mengharapkan pegawai/karyawan yang dimiliki dapat memberikan kontribusi tenaga dan pikirannya secara maksimal, artinya pegawai/karyawan dituntut kinerjanya secara optimal atau profesional dan hal tersebut bisa dilakukan oleh masing-masing pegawai/karyawan selagi mereka ditunjang oleh faktor-faktor, baik yang bersifat moral maupun materil.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, Menurut Triton (2005:12) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain yang dipimpin agar melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Hanni (2003:251), Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Menurut Heidjrachman (2002:31), Motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut defenisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan

organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perangsang atau pendorong yang merangsang atau mendorong karyawan untuk bekerja segiat-giatnya.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Menurut Arthur Andersen (Martin; 2003: 152), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowlwdge*), serta atribut personal lainnya yang mampu membedakan seseorang yang mempunyai *perform* dan tidak *perform*. Menurut Keith Davis (Anwar ;2009:67), kompetensi merupakan kemampuan yang terbentuk dari faktor pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Kompetensi mencakup berbagai faktor non teknis, kepribadian dan teknologi, *soft skill* dan *hard skill*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Mc. Clelland (Veithzal;2004:217) melakukan penelitian yang intensif untuk menganalisis apa yang menyebabkan orang sukses dalam pekerjaannya, dengan membandingkan antara kelompok orang yang berprestasi sangat baik dalam pekerjaannya, dengan kelompok orang yang menunjukkan prestasi rata-rata. Fokus perhatiannya adalah mengukur karakteristik seseorang yang mempunyai dampak paling langsung terhadap prestasi kerjanya, bukan sekedar pengukuran umum terhadap kemampuan kognitif seseorang. Karakteristik tersebut dikatakan sebagai *competency* karena sangat terkait dengan *comptence* (kedua kata ini diterjemahkan sebagai kompetensi dalam bahasa Indonesia).

Menurut Mc.Clelland (Sedarmayanti;2009:217). *Competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kempetensi adalah apa *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang baik, dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini juga relatif lebih muda dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat, dan lebih sulit serta membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbaiki/mengembangkannya. Sedangkan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kompetensi dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja dengan baik, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, dan mampu menerima dan menerapkan ide baru dalam inovasi pembelajaran, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas, dan mampu mengambil sikap dalam suatu perbedaan, dimana untuk menjadi kompeten seorang pegawai/karyawan membutuhkan potensi-potensi (*skill, knowledge, attitude*)

Selanjutnya faktor lain yang tak kalah penting dari komptensi adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang berpengaruh terhadap kondisi kerja pegawai. Kondisi yang mempengaruhi ini dapat berupa fisik maupun non fisik. Pihak organisasi harus dapat menciptakan suasana atau iklim kerja yang kondusif sehingga pegawai akan merasa mudah dan nyaman dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Alex (2000:75), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja

Menurut Agus (2002:165), Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan

yang bersangkutan. Lingkungan kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah : a). Tata ruang kerja yang tepat; b). Suhu dan kelembaban udara yang tepat; c). Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja; d). Keamanan:(Agus ;2002:166).

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain (*kausal*). Menurut Umar (2007:9), desain (*kausal*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lain. Penelitian akan mengungkap pengaruh kolektif variabel bebas, terhadap satu variabel terikat, membuktikan hipotesis yang telah disusun. Penerapan dalam penelitian ini adalah dengan meregresikan variabel bebas yaitu motivasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja tutor (Y). Populasi dalam penelitian adalah Kelompok Belajar Pendidikan Kesetaraan yang dibina UPTD. SKB Musi Banyuasin. Tutor yang menjadi populasi dalam penelitian sebanyak 50 orang. Mengingat kecilnya jumlah populasi tersebut maka penulis mempergunakan metode sensus yaitu semua populasi yang ada di tempat penelitian dijadikan sampel penelitian/sampel jenuh atau metode sensus. Menurut Sugiyono (2007:77) Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila populasi relatif kecil.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber informasi baik wawancara langsung maupun jawaban dari responden atas pernyataan kuesioner yang diberikan, sedangkan data sekunder yaitu: berupa data yang diperoleh melalui data yang telah dibuat oleh pihak lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner (daftar pertanyaan). Teknik ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang memuat pertanyaan mengenai Motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja tutor pendidikan, pertanyaan dalam kuisisioner disusun dengan menggunakan *skala Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda, Sugiyono (2003:210) Uji serentak (Uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh dari variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan Uji t.

Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil analisis regresi berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi.16.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model	Coefficient	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	13.929	5.510		2.528	.015
Motivasi	.060	.107	.083	.567	.573
Kompetensi	.309	.104	.372	2.979	.005
Lingkungan Kerja	.283	.134	.323	2.104	.041

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data dengan SPSS Ver.16

Dari hasil regresi yang ditunjukkan oleh tabel di atas, variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja tutor (Y) dapat digambarkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 13,929 + 0,060 X_1 + 0,309 X_2 + 0,283 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah bahwa nilai koefisien regresi motivasi (X1), adalah sebesar 0,060 (6%), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X1) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja tutor (Y) sebesar 6%. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X1) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja tutor (Y) sebesar 6%. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) adalah sebesar 0,309 (30,9%), artinya jika ada peningkatan terhadap kompetensi (X2) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja tutor (Y) sebesar 30,9 %. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap kompetensi (X2) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja tutor (Y) sebesar 30,9%. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,283 (28,3%), artinya jika ada peningkatan terhadap lingkungan kerja (X3) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja tutor (Y) sebesar 28,3%. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja (X3) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja tutor (Y) sebesar 28,3%. Secara keseluruhan dari variabel-variabel dependen yang diteliti memiliki pengaruh positif terhadap variabel independennya.

Uji serentak (Uji F) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja tutor (Y). Hasil dari pengolahan analisis Uji F dengan menggunakan program SPSS Ver.16 terlihat berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Secara Serentak (Uji F)
Anova(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	252.831	3	84.277	9.098	0.000 ^a
Residual	426.127	46	9.264		
Total	678.958	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , kompetensi, dan lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver.16

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja tutor (Y) adalah sebesar 9,098. Sedangkan Ftabel dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut (n-k-1) = (50-3-1) dan pembilang (k=3) adalah 2,807. Jika F hitung \geq F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian hasil analisis Uji F penelitian ini dapat disimpulkan bahwa F hitung $9,098 \geq$ F tabel 2,807 yang berarti, ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3 secara bersama-sama terhadap variabel kinerja tutor (Y).

Pengujian secara parsial (Uji t) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri (parsial) variabel motivasi (X1), kompetensi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja tutor (Y). Hasil dari pengolahan analisis Uji t dengan menggunakan program SPSS Ver.16. Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja tutor (Y) adalah sebesar 0,567. Sedangkan t tabel dengan taraf nyata (α) = 5%, df (n-2) adalah sebesar 2,013 maka, t hitung $0,567 <$ t tabel 2,013 Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja tutor (Y). Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja tutor (Y) adalah sebesar 2,979. Sedangkan t tabel dengan taraf nyata (α) = 5%, df (n-2) adalah sebesar 2,013 maka, t hitung $2,979 \geq$ t tabel 2,013 Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja tutor (Y). Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja tutor (Y) adalah sebesar 2,104 Sedangkan t tabel dengan taraf

nyata (α) = 5%, df (n-2) adalah sebesar 2,104 maka, t hitung 2,104 \geq t tabel 2,013 H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja tutor (Y).

Pengujian Pengujian Koefisien Determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar peranan variabel bebas motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat terhadap kinerja tutor (Y). Nilai (R^2) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) semakin baik hasilnya model regres tersebut, dan bila R^2 (mendekati 0), maka variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengolahan program SPSS Ver.16 untuk uji koefisien determinan (R^2).

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary ^(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of Estimate
1	.610	.372	.311	3.04362

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Tutor

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver.16

Dari tabel model summary diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,372(37,2%).Angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Tutor (Y), dapat dijelaskan oleh Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 37,2%. Sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil uji F, dihasilkan bahwa F hitung 9,098 > F tabel 2,807 berarti ada pengaruh yang signifikan Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Tutor (Y). Dari hasil uji koefisien determinan (R^2), hasil yang diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,372 (37,2%). Angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Tutor (Y), dapat dijelaskan oleh Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X) sebesar 37,2%. Sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan model pada penelitian selanjutnya. Menurut Wibowo (2007:277) perbaikan kinerja tidak hanya diperlukan pada saat prestasi kerja tidak seperti yang diharapkan. Perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu dimasa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Gibson (2005:213), kinerja adalah pelaksanaan tugas yang merujuk pada pencapaian hasil kerja dengan ukuran kecepatan, kerjasama dan prakarsa/inisiatif dalam melaksanakan tugas.

Keterkaitan antar Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja, yaitu jika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, dan mempunyai lingkungan kerja yang baik. Akan mudah bagi tutor yang bersangkutan untuk berprestasi, yang ada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri sehingga tujuan diharapkan dapat tercapai. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) terhadap kinerja tutor (Y), adalah sebesar 0,060 (6%), artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X1) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja tutor (Y) sebesar 6 %. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X1) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja tutor (Y) sebesar 6%. Dari hasil uji regresi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mempunyai kontribusi yang cukup dalam mempengaruhi hasil kerja yang dicapai tutor UPTD SKB Musi Banyuasin. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja tutor. Pada

penelitian ini, nilai thitung untuk variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja tutor (Y) adalah sebesar 0,567, sedangkan ttabel sebesar 2,013. Berdasarkan kreteria keputusan bahwa jika thitung < ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, nilai 0,567 < 2,013 maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja tutor (Y).

Hasil pengamatan menerangkan bahwa motivasi kerja pegawai tutor pendidikan kesetaraan tidaklah rendah, namun justru cukup tinggi. Sebaliknya keadaan hasil kerja tutor atau kinerjanya tidak begitu baik, sehingga hal ini mungkin salah satu gambaran yang menjelaskan ketiadaan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Idealnya pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, akan menghasilkan pencapaian kerja yang baik pula. Kenyataannya dalam penelitian ini, motivasi tidak mempengaruhi kinerja tutor dalam menjalankan tugasnya. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) adalah sebesar 2,979 (29,79%), artinya jika ada peningkatan kompetensi (X2) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 29,79%. Sebaliknya jika ada penurunan kompetensi (X2) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja tutor (Y) sebesar 29,79%. Dari hasil uji regresi tersebut, pengaruh kompetensi terhadap kinerja tuto UPTD SKB Musi Banyuasin, tidak terlalu besar, yaitu sebesar 30,9%. Memang idealnya seorang pegawai/tutor harus memiliki kompetensi di dalam bekerja. Paling tidak seorang pegawai dapat memenuhi tantangan baru kompetensi di masa depan dalam hal Dharma (2003;117): (1) tingkat eksekutif, (2) tingkat manaje, (3) tingkat karyawan. Idealnya seorang tutor harus memiliki kompetensi dalam memecahkan masalah, kompetensi berhubungan interpersonal, kompetensi berpartisipasi, kompetensi dalam menguasai pekerjaan, dan ada yang tidak kalah pentingnya adalah kompetensi dalam memilih dan melaksanakan cara bekerja yang, terbaik, agar pekerjaan yang akan dijalankan dapat dilaksanakan dengan baik.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja tutor (Y), adalah sebesar 2,104 (21,04%), artinya jika ada peningkatan terhadap lingkungan kerja (X3) sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja tutor (Y) sebesar 21,04 %. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja (X3) sebesar 100%, maka akan menurunkan kinerja tutor (Y) sebesar 21,04%. Dari hasil uji regresi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja cukup memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja seorang tutor. Dari hasil perhitungan menggambarkan bahwa lingkungan kerja tutor UPTD SKB Musi Banyuasin, yaitu sebesar 28,3%. Memang idealnya lingkungan kerja yang memadai turut membantu meningkatkan kinerja tutor. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat didesain untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat tutor dalam lingkungannya (Sigit;2003;183).

Kesimpulan dan saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang signifikan Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Tutor UPTD SKB Musi Banyuasin. Tidak pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Tutor UPTD SKB Musi Banyuasin. Ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Tutor UPTD SKB Musi Banyuasin. Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tutor UPTD SKB Musi Banyuasin.

Daftar Pustaka

- Achmad, S. Ruky. 2006. Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima, Edisi Kedua, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Agus, Ahyari. 2002. Manajemen Produksi dan Pengendalian Produksi, Yogyakarta, BPFE
- Dharma, Surya. 2003. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Yogyakarta, Amara Books

- Fatimah dan Elvi. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Raban Cahaya, Jurnal FORDEMA, Vol 10, No. 1
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2005. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses, Edisi Delapan, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalialia, Yogyakarta, BPFE
- Handoko, T. Hanni. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Martin, Handoko. 2003. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku, Jakarta, Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex. 2000. Manajemen Personalialia, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Prawirosentono, Suyadi. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, Bandung, Mandar Maju.
- Sigit Soehardi. 2003. Esensi Perilaku Organisasi, Yogyakarta, Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa
- Simamora, Henry. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua, Yogyakarta, STIE YKPN
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert Jr. 2006. Manajemen, Alih Bahasa oleh Alexander Sindoro, Jilid I dan II, Edisi Enam, Jakarta, Prehalindo
- Sugiyono. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis, Bandung, CV. Alfabeta
- Suparno, Edy. 2007. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Rayon Barat Kabupaten Seragen, Jurnal Ilmiah
- Triton, P. B. 2005. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja, Yogyakarta, TUGU
- Umar, Husein. 2007. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, Jakarta, Rajawali Pers.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, Edisi Revisi 1, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada