



LAPORAN PENELITIAN
KONTRIBUSI PERSEPSI DAN KOMPENSASI TUTOR TERHADAP KUALITAS
LAYANAN TUTORIAL TATAP MUKA MELALUI MOTIVASI KERJA
(Studi Pada Mahasiswa Program Pendas dan Non Pendas Di UPBJJ-UT Makassar)

Oleh:

Nama Ketua : JAMIL
FKIP/PIPS

Universitas Terbuka
Anggota : IBANDONG
FKIP/PG PAUD

Universitas Terbuka
Anggota : FATMAWATI HAIIM
FKIP/PG PAUD
Universitas Terbuka

UNIT PROGRAM JARAK JAUH
UNIVERSITAS TERBUKA MAKASSAR
2019

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Hipotesis	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Sistem Pembelajaran jarak Jauh.....	7
B. Persepsi.....	8
C. Kompensasi	9
D. Motivasi Kerja.....	11
E. Tutorial Tatap Muka	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	15
B. Pendekatan Penelitian.....	16
C. Populasi dan Sampel	16
D. Tempat Dan Waktu Penelitian.	17
E. Metode Pengumpulan Data.....	17
F. Variabel Penelitian dan Desain Peneltian.....	18
G. Definisi Operasional Variabel	19
H. Metode Analisi Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Hasil Penelitian.....	27
B. Pembahasan	41
BAB V PENUTUP	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Implikasi Penelitian.....	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	

HALAMAN PENGESAHAN

NO	Identitas Penelitian		
1	a	Judul Penelitian	Kontribusi Persepsi Dan Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka Melalui Motivasi kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Pendas dan Non pendas Di UPBJJ-UT Makassar)
	b	Skema Penelitian	Kelembagaan
	c	Area Penelitian	
2	a	Ketua penelitian	Drs. Jamil, M.Pd
	b	NIP/NIDN	196312311987031019/0031126919
	c	Golongan Kepangkatan	Penata TK/III.d
	d	Jabatan Akademik	Lektor
	e	Fakultas	FKIP
	f	Unit Kerja	UPBJJ-UT Makassar
	g	Program Studi	Pend. IPS/PKd
3	Anggota Peneliti		
	a	Jumlah	2 Orang
	b	Nama Anggota 1	Dra. Patmawati Halim, M.Pd
	c	NIP/NIDN	196012311986032003/0032126002
	d	Fakultas	FKIP
	e	Program Studi	PGSD/Pendidikan Bahasa Indonesia
	f	Unit Kerja	UPBJJ-UT Makassar
	g	Nama Anggota 2	Dra. Hj. Ibandong, M.Pd
	h	NIP/NIDN	195912311987032006/0032126001
	i	Fakultas	FKIP
y	Program Studi	PGPAUD	
k	Unit Kerja	UPBJJ-UT Makassar	
4	a	Tahun Penelitian	2019

	b	Lama Penelitian	8 Bln
5		Biaya Penelitian	Rp.47.826.000,-
	a	Diusulkan	
	b	Disetujui	
6		Sumber	DIPA
7		Pemnafaatan Hasil Penelitian	
	a	Seminar	Nasional/regional/Internasional****)
	b	Jurnal	UT/Nasional/Internasional****)
8		Luaran Penelitian Lain	



 Mengetahui
 Kepala LPPM-UT Makassar
 Drs. Hasanuddin, M. Si
 NIP.19681231200212 1006

Makassar, 25 November 2019

Ketua Peneliti

 Drs. Jamil, M.Pd
 NIP. 196312311987031019

Menyetujui
 Ketua LPPM

Prof. DR. Karnaedi, M.Pd
 NIP. 19640508 199909 100

HALAMAN PENGESAHAN

Kesesuaian Proposal Penelitian Dengan RIP

NO	Identitas Penelitian		
1	a	Judul Penelitian	Kontribusi Persepsi Dan Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka Melalui Motivasi kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Pendas dan Non pendas Di UPBJJ-UT Makassar)
	b	Skema Penelitian	Kelembagaan
	c	Area Penelitian	
2	a	Ketua penelitian	Drs. Jamil, M.Pd
	b	NIP/NIDN	196312311987031019/0031126919
	c	Golongan Kepangkatan	Penata TK/III.d
	d	Jabatan Akademik	Lektor
	e	Fakultas	FKIP
	f	Unit Kerja	UPBJJ-UT Makassar
	g	Program Studi	Pend. IPS/PKn
3		Anggota Peneliti	
	a	Jumlah	2 Orang
	b	Nama Anggota 1	Dra. Patmawati Halim, M.Pd
	c	NIP/NIDN	196012311986032003/0032126002
	d	Fakultas	FKIP
	e	Program Studi	PGSD/Pendidikan Bahasa Indonesia
	f	Unit Kerja	UPBJJ-UT Makassar
	g	Nama Anggota 2	Dra. Hj. Ibandong, M.Pd
	h	NIP/NIDN	195912311987032006/0032126001
	i	Fakultas	FKIP
	y	Program Studi	PGPAUD
	k	Unit Kerja	UPBJJ-UT Makassar
4	a	Tahun Penelitian	2019
	b	Lama Penelitian	8 Bln

5		Biaya Penelitian	Rp. 63.816.500,-
	a	Diusulkan	
	b	Disetujui	
6		Sumber	DIPA
7		Pemnafaatan Hasil Penelitian	
	a	Seminar	Nasional/regional/Internasional***)
	b	Jurnal	UT/Nasional/Internasional***)
8		Luaran Penelitian Lain	

Makassar, 4 Januari 2019

Ketua Peneliti

Mengetahui
Kapala UPBJJ-UT Makassar

Dra. Hasanuddin, M. Si
NIP.196812312002121006

Drs.Jamil.,M.Pd
NIP. 196312311987031019

Menyetujui
Ketua LPPM

Prof. DR. Karnaedi, M.Pd
NIP. 19640508 199909 100

**Lampiran 6. Kesesuaian Proposal dengan RIP/Renstra Penelitian UT
Kesesuaian Proposal Penelitian dengan RIP/Renstra Penelitian**

No	Identitas Penelitian	
1	Judul	Kontribusi Persepsi Dan Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka Melalui Motivasi kerja (Studi Pada Mahasiswa Program Pendas dan Non pendas Di UPBJJ-UT Makassar)
2	Ketua Peneliti	Drs. Jamil, M.Pd
3	NIP/NIDN	196312311987031019/0031126319
4	Fakultas	FKIP-UT
5	Prodi	PIPS/PKn
6	Skema Penelitian	
7	Kesesuaian dengan RIP/Renstra Penelitian	Sesuai/Tidak
	<ul style="list-style-type: none"> • Isu Strategis 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Topik Riset 	
	Bila tidak sesuai, uraikan alasan pentingnya penelitian ini dilakukan untuk prodi/UT	

Makassar 4 Januari 2019

Menyetujui

Peneliti

1. Kepala UPBJJ-UT Makassar

Dra. Hasanuddin, M. Si
NIP.196812312002121006

Drs.Jamil.,M.Pd
NIP. 196312311987031019

Kontribusi Persepsi Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka Program Pendas dan Non pendas Melalui Motivasi kerja Di UPBJJ-UT Makassar

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Penyamaan persepsi tutor dilaksanakan sebelum pelaksanaan tutorial tatap muka (TTM) UPBJJ-UT Makassar dengan tujuan untuk mempersiapkan tutor dan membangun persepsi tutor tentang pelaksanaan tutorial. Pelaksanaan tutorial untuk program pendas dan non pendas tersebar di bawah kerja UPBJJ-UT Makassar. Dengan tutor yang bertugas yang terdiri dari berbagai latar belakang dan tingkatan pendidikan dan pekerjaan. Penyamaan persepsi dapat memberi kontribusi kepada tutor tentang tata cara dan prosedur tutorial yang telah disepakati UPBJJ-UT Makassar dengan tutor

TTM wajib maupun TTM Atpem dilaksanakan oleh tutor sebanyak 8 kali pertemuan dalam delapan minggu berturut-turut untuk setiap mata kuliah di lokasi tutorial yang telah ditunjuk oleh UPBJJ-UT Makassar selama tutorial, mahasiswa diberi 3 tugas masing-masing pada pertemuan ke-3,5, dan 7. Tugas dapat dikerjakan di dalam atau di luar kegiatan tutorial dengan karakteristik matakuliah. Dalam tutorial aktif di dalam setiap pertemuan, terlibat dalam kegiatan diskusi secara lengkap (Katalog 2018)

Sistem belajar jarak jauh tidak dilakukan seperti pada perkuliahan tatap muka (konvensional) tetapi dilakukan mandiri 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 dengan baik dan berkualitas berkaitan dengan persepsi tutor tentang tutorial tatap muka. Tutor menguasai materi yang akan ditutorialkan memiliki KIT tutorial yang terdiri dari RAT-SAT rancangan aktivitas tutorial, satuan acara tutorial, rancangan kisi-kisi tugas, membuat materi tutorial berdasarkan, dan menyiapkan media yang diperlukan, membuat 3 tugas tutorial dan pedoman penskoran berdasarkan kisi-kisi tugas. Membuat nilai tutorial.

Pemahaman dan penghayatan terhadap prosedur perlu kita lihat mendalam karena kualitas layanan tutorial sangat penting untuk membantu mahasiswa dalam memahami kompetensi yang ingin dicapai oleh mahasiswa dalam setiap bidang studi yang ditutorialkan

apakah telah melaksanakan sesuai dengan prosedur kerja tutor. Apakah tutor telah melaksanakan dengan baik sesuai kompetensi yang mereka miliki.

Hasil monitoring menunjukkan masih ditemukan tutor yang memahami prosedur kerja yang diberikan dalam kegiatan persepsi penyamaan tutor dalam tutorial evaluasi tapi pelaksanaan tutorial dan tidak perangkat tutor yang meliputi kegiatan awal tutorial, kegiatan inti dan penutupserta umpan balik. Tim monev UPBJJ-UT kegiatan tutorial telah dilakukan tetapi masih ditemukan masalah pelaksanaan tutorial. Sehingga pengembangan kompetensi tutor agar kinerja tutor dapat diakselerasi melalui penyegeran kembali prosedur TTM (Monitoring 2018.1). Data monitoring dan evaluasi dari 357 Tutor Kehadiran tutor kurang dari 8 kali pertemuan (18 tutor = 5,04 %), Durasi pelaksanaan tutorial/jam pertemuan tidak sampai 120 menit (24 tutor = 6,72 % Data monev +Laporan pemantau dan pengurus pokjar) Tidak menggunakan/tdk membawa RAT dan SAT pada saat tutorial (37 tutor = 10,36 %), dan Daftar Hadir tidak sesuai/tidak sinkron dengan rekapitulasi nilai tutorial (28 tutor = 7,84 %) (Monef 2017).

Persepsi adalah merupakan pangkal dari perilaku yang dimiliki tutor dalam melaksanakan tugas tutorial. Persepsi terhadap perilaku adalah proses yang dilalui seseorang didalam menerima dan mengatur dan menafsirkan informasi dari lingkungan. Persepsi adalah cara membentuk kesan tentang diri, orang lain, dan pengalaman dan pengalaman hidup sehari-hari.

Kualitas dan ketepatan persepsi seseorang mempunyai pengaruh besar terhadap respon untuk suatu situasi tertentu. 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. Secara umum orang mempersepsikan stimuli yang memenuhi kebutuhan emosi, sikap, dan konsep diri. Persepsi terhadap kemampuan diri menentukan kinerja individu. Rasa percaya diri yang kuat sebagai hasil persepsi terhadap kemampuan diri mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik yang akan menghasilkan kinerja individu lebih tinggi. Jadi persepsi terhadap kemampuan diri maupun orang lain menjadi dasar tingkah laku seseorang didalam bekerja dan motivasi kerja yang akan menentukan kinerja individu.

Menurut Wardani (2000) 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 satu 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

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 bersipat finansial berdasarkan tanggung jawab yang ditugaskan dalam kurung waktu persemester dalam penugasan sebagai tutor dengan membimbing secara langsung dalam bentuk kelas atau kelompok belajar yang ditentukan jadwal, waktu dan tempat pelaksanaan tutorial.

Menurut Sobrin Ahmad (2014) Motivasi kerja seseorang pada sebuah organisasi bermacam-macam secara umum bekerja karena alasan ekonomi untuk memperoleh penghasilan dan sebagian mereka bekerja untuk karena sekedar menjaga status sosial atau menjaga harga diri (persepsi) dan masih banyak alasan lain mengapa seseorang bekerja pada sebuah organisasi. Jadi motivasi kerja tutor di UPBJJ-UT Makassar menjadi pembeda antara satu tutor dengan tutor lain, keberagaman dan perbedaan individu secara natural membedakan setiap individu.

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 stimuli terhadap persepsi dan motivasi mempunyai dampak penting terhadap motivasi.

Penelitian ini melihat hubungan variabel-variabel yang meliputi persepsi kerja tutor, kompensasi, motivasi kerja tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) dan kinerja tutor dalam melaksanakan tugas tutorial. Kinerja tutor merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Penyamaan persepsi yang dilaksanakan sebelum pelaksanaan tutorial dimaksudkan agar semua tutor yang akan bertugas memiliki persepsi sama berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam surat penugasan atau surat keputusan oleh UPBJJ-UT Makassar melaksanakan tutorial tatap muka di kelas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya dapat dirumuskan masalah yang akan diselesaikan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar?
2. Apakah kompensasi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar?
3. Apakah persepsi kerja tutor berpengaruh terhadap motivasi kerja tutor?
4. Apakah kompensasi kerja tutor berpengaruh terhadap motivasi kerja tutor?
5. Apakah motivasi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar?
6. Apakah Persepsi kerja tutor berpengaruh terhadap kalitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas melalui motivasi kerja di UPBJJ-UT Makassar?
7. Apakah kompensasi tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas melalui motivasi kerjadi UPBJJ-UT Makassar?
8. Apakah persepsi kerja tutor, kompensasi kerja, dan Mmotivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan akan dicapai dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui persepsi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.
2. Untuk mengetahui kompensasi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.
3. Untuk mengetahui persepsi tutor berpengaruh terhadap motivasi kerja tutor.
4. Untuk mengetahui kompensasi tutor berpengaruh terhadap motivasi kerja tutor.
5. Untuk mengetahui motivasi kerja tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.

6. Untuk mengetahui Persepsi kerja tutor berpengaruh terhadap kalitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas melalui motivasi kerja di UPBJJ-UT Makassar.
7. Untuk mengetahui kompesasi tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas melalui motivasi kerjadi UPBJJ-UT Makassar.
8. Untuki mengetahui persepsi kerja tutor, kompensasi kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualiatas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh persepsi kerja tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.
2. Terdapat kompensasi kerja tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.
3. Terdapat pengaruh persepsi kerja tutor terhadap motivasi kerja tutor.
4. Terdapat pengaruh kompensasi tutor terhadap motivasi kerja tutor.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja tutor terhadap kualiatas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.
6. Terdapat pengaruh Persepsi kerja tutor terhadap kalitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas melalui motivasi kerja di UPBJJ-UT Makassar.
7. Terdapat pengaruh kompensasi tutor berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas melalui motivasi kerjadi UPBJJ-UT Makassar.
8. Terdapat pengaruh persepsi kerja tutor, kompensasi kerja, dan Mmotivasi kerja secara bersama -sama berpengaruh terhadap kualiatas layanan tutorial tatap muka (TTM) Progam pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diaharapkan sebagai berikut:

1. Sebagai bahan evaluasi kajian dan manfaat penyamaan persepsi tutor dan persepsi dalam pelaksanaan tutorial tatap muka program non pendas dan pendas TTM di UPBJJ-UT Makassar
2. Sebagai bahan evaluasi kompesasi tutor dan kajian pengaruh motivasi dan kualitas layanan tutor tatap muka di UPBJJ-UT Makassar
3. Sebagai bahan evaluasi kajian motivasi, disiplin tutor pelaksanaan tutorial tatap muka program pendas dan non pendas di UPBJJ-UT Makassar

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Teori Penelitian

A Sistem Pembelajaran Jarak jauh

Pembelajaran dengan sistem belajar jarak jauh tidak dilakukan seperti pada perkuliahan tatap muka (konvensional) tetapi dilakukan mandiri 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 dengan baik dan berkualitas kehadiran tutor sebanyak 8 kali menguasai materi yang akan ditutorialkan memiliki KIT tutorial yanterdiri dari RAT rancangan aktivitas tutorial, satuan acara tutorial, rancangan kisi-kisi tugas membuat materi tutorial berdasarkan, dan menyiapkan media 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 tutuorial 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 penyelenggaran tutorial berikutnya catatan pertemuan tutorial diisi- pernyataan paling sering diajukan mahasiswa
5. Topik yang kurang dimengerti sehingga memerlukan pembahasan khusus

6. Kejadian dan kondisi tutorial yang perlu ditingkatkan

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 (ISO BB03-PK01)

B Persepsi

Menurut Sobrin Ahmad (2014) mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif yang memungkinkan seseorang menerima, menyeleksi, menginterpretasikan, memahami, dan memaknai stimulus dari lingkungan sekitar. Pengertian ini menegaskan bahwa persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Dengan demikian kemampuan menangkap stimulus di lingkungan 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.

Persepsi menurut Ismail, (2008). Persepsi seseorang dapat dilihat dari sikap seseorang dalam memandang tugas yang diberikan, perasaan dalam melakukan pekerjaan tersebut, motivasi dalam melakukan pekerjaan, dan perilaku yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaan (Farlen, 2011:18). Selanjutnya Menurut Slameto (2010) persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Setiap orang bisa berbeda persepsi (hasil menafsirkan) karena disebabkan faktor seperti tingkat pengetahuan, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya (Agustina, 2012). Persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang individu memberikan arti pada lingkungan. Dengan melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulu suatu pengalaman psikologis

P. Robbins Stephen (2003) 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. Jadi dapat melihat hal yang sama dan menafsirkan secara berbeda dalam proses pengambilan keputusan mengenai 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 (Katalog2018).

Sebelum pelaksanaan TTM mahasiswa harus mempersiapkan diri dengan sebaik-sebaiknya dengan cara mempelajari, merangkum dan membuat pertanyaan tentang materi modul. Dalam konteks atau situasi memainkan peranan tutor dalam mempersepsi tugasnya sebagai tutor pada kegiatan tutorial tatap muka.

Menurut Muchlas makmuri (2005) 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. Jadi selektivitas persepsi sangat berkaitan dengan variable-variabel eksternal dan internal seperti kemampuan atau usaha keras mencapai kesuksesan dalam menjalankan pekerjaan.

C Kompensasi

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.

Sud Husnan (2004) mendefinisikan kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah melaksanakan tugasnya memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan dalam waktu yang telah disepakati. 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 sesuai surat keputusan penugasan yang ditetapkan oleh Universitas Terbuka oleh UPBJJ-UT Makassar

Pemberian Kompensasi (imbalan), bagaimana mana memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif Menurut Noto Atmojo 1998 tujuan pemberian kompensasi meliputi;

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan
- d. Memperoleh karyawan bermutu

Kriteria keberhasilan pemberian system kompensasi menurut Irianto (2001) dalam mengukur keberhasilan implementasi system kompensasi kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- b. Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi
- c. Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompeten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
- d. Perlu pengalokasian sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. .

Menurut Hasibuan (2008) besarnya besaran 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 (2015) 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. Jadi teori harapan menjelaskan individu termotivasi untuk mengeluarkan 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.

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

Menurut Hersey Paul (1995) Setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam melakukan sesuatu tetapi dalam kemampuan 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.

Berdasarkan Kebutuhan McClelland oleh David McClelland dalam P. Robbins Stephen (2006) teori berfokus pada tiga kebutuhan; prestasi kerja, kekuasaan, dan kelompok pertemanan. Kebutuhan didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses
2. Kebutuhan akan kekuasaan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam satu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan hasrat untuk berhuungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

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 menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan pekerjaan. Motivasi Intristik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Menurut Siagian (2004) motivasi intristik bersumber dari dalam diri individu motivasi yang dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan lebih tinggi (*higher level Needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Atau nilai kerja intristik adalah kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi ekstrinsik 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:

- a. Kuantitas yaitu tutor melakukan pertemuan sesuai prosedur kerja tutorial tatap sebanyak kali dalam waktu delapan minggu
- b. Ketepatan waktu yaitu sesuai dengan jadwal tutorial
- c. Kualitas mutu yang harus diselesaikan mampu membimbing mahasiswa mencapai penguasaan materi maksimal. Layanan tutorial mampu memberikan kepuasan kepada mahasiswa.

E Tutorial Tatap Muka

Tugas tutor dapat dibagi dalam tiga tahapan sebagai berikut: Persiapan materi, dalam bentuk peta konsep, RAT, SAT, dan evaluasi atau perangkat tutorial (1), pelaksanaan kegiatan tutorial yang meliputi kegiatan awal tutorial, kegiatan inti dan kegiatan penutup, serta umpan balik (2) dan (3) Penyerahan dokumen pelaksanaan tutorial tatap muka mahasiswa program pendas RAT, SAT, catatan pertemuan tutorial, absen, tugas mahasiswa terbaik dan terjelek, nilai tutorial. Oleh karena itu kompetensi tutor untuk mempersiapkan perangkat tutorial tatap muka dan bagaimana pelaksanaan tutorial tatap muka mahasiswa program pendas yang efektif dan berhasil mutlak dilaksanakan.

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 (Tim UT, 2011). Bila memaknai kesiapan dalam merencanakan kegiatan tutorial, dan keberhasilan pelaksanaan tutorial tatap muka mahasiswa program pendas sangat ditentukan tanggung jawab 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 di depan kelas sebagai “dosen” atau guru. Manajerial competence berkaitan dalam perencanaan dan pengorganisasian perangkat (KIT tutorial) pendukung tutorial diantaranya RAT, SAT, dan penguasaan materi tutorial yang tergambar pada peta konsep yang dipersiapkan tutor. “*Social Competence*” kemampuan tutor berinteraksi, bersosialisasi dengan mahasiswa dan memfasilitasi sosialisasi mahasiswa dengan mahasiswa, *Strategic competence* 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 ke-3, 5, dan 7, dan membuat nilai tutorial yang nantinya akan berkontribusi terhadap nilai akhir mahasiswa.

Proses belajar adalah rangkaian kegiatan 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, Jamil, (2018) 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 di atas 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.

Berdasarkan hasil tersebut pelaksanaan tugas tutorial berdasarkan hasil 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 atau oleh 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.

BAB. III.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana penulis akan mencoba menjawab pengaruh antar variabel yang ada. Penelitian kuantitatif menurut Indriantoro dan Supomo (2013 : 14) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh persepsi tutor dan kompensasi tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) melalui motivasi kerja tutor. Oleh karena itu penulis mencoba melakukan penelitian terhadap tutor UPBJJ UT Makassar khususnya yang tersebar dikabupaten Makassar, Pinrang, Sidrap, Palopo, Jennepono, Takalar, Bulukumba, Pangkep, Maros dan Barru.

B. Pendekatan Penelitian

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 regresi dengan menggunakan analisis jalur.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Populasi penelitian ini adalah semua Tutor program non pendas dan tutor program Pendas 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 kerja UPBJJ-UT Makassar.
2. 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 registarsi awal 2019.1

D. Tempat dan Waktu penelitian

Tempat dan waktu penelitian adalah berikut ini

1. Tempat pelaksanaan penelitian wilayah UBJJ-UT Makassar dengan jumlah tutor yang bertugas pada registrasi 2019.
2. Waktu pelaksanaan masa Registrasi 2019.1

E. Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian dengan analisis jalur, Pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara langsung terhadap responden. Untuk mengumpulkan data akan dilakukan kunjungan langsung kelokasi pokjar tutor bertugas yang tersebar dibeberapa kelompok belajar kabupaten. Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah berikut:

1. Jenis Data kuantitatif yang diperoleh melalui koesioner yang diperoleh dari responden penelitian

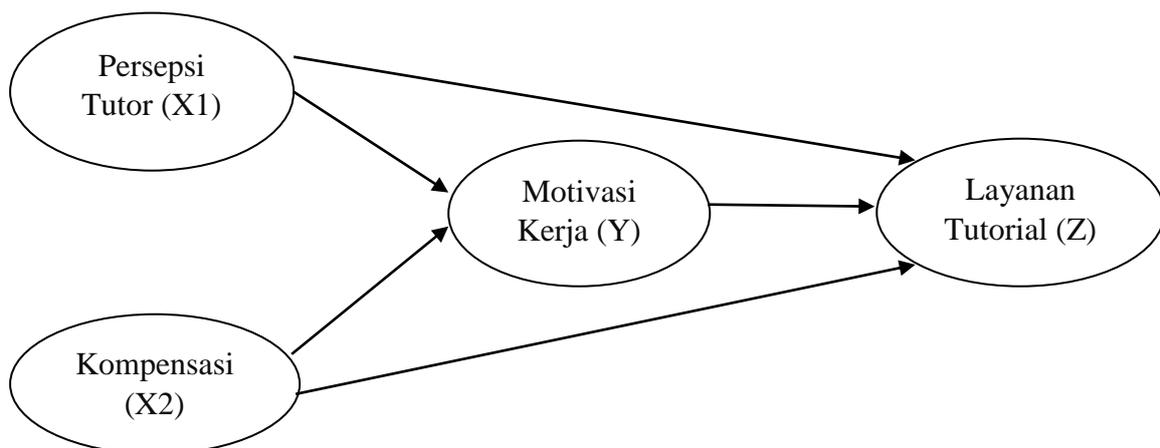
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan tutor untuk memperoleh keterangan langsung dari tutor
3. Sumber data primer, yaitu dari hasil angket, observasi, dan wawancara langsung dengan tutor
4. Sumber data skunder, yaitu mengumpulkan data yang diperoleh dengan mengumpulkan KIT tutorial dari tutor yang bersangkutan.

F Variabel Penelitian dan Desain Penelitian

1. Variabel dalam Penelitian berikut:
 - a. Persepsi kerja Tutor (X1)
 - b. Kompensasi Tutor (X2)
 - c. Motivasi Kerja (Y)
 - d. Kualitas Layanan Tutorial (Z)

2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini dapat dilihat pada diagram jalur berikut ini untuk mengetahui sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dapat pada gambar paradigam jalur berikut



Gambar 3.1 paradigam penelitian

Paradigma ganda dengan dua variabel indeviden yaitu X1,X2, satu variabel intervening (Y) . Untuk mencari besaran hubungan Z

G Definisi Operasional Variabel

1. Persepsi kerja tutor adalah persepsi terhadap kemampuan diri menentukan kinerja individu. Rasa percaya diri yang kuat sebagai hasil persepsi terhadap kemampuan diri mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan lebih baik dengan menghasilkan kinerja individu lebih tinggi.
2. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk wang, yang langsung diterima tutor sebagai imbalan atas jasa yang diberikan setelah menjalankan kewajiban selama delapan kali pertemuan dalam waktu delapan minggu.
3. 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.
4. Kualitas layanan tutorial adalah melaksanakan tutor sebanyak 8 kali pertemuan dalam delapan minggu berturut-turut untuk setiap mata kuliah di lokasi tutorial sesuai dengan surat keputusan penugasan UPBJJ-UT Makassar selama tutorial, mahasiswa diberi kan 3 tugas masing-masing pada pertemuan ke-3,5, dan 7. Serta menerapkan strategi tutorial dan belajar mandiri secara efektif.

Tabel 4.3
Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Persepsi Tutor (X1)	Persepsi	<ul style="list-style-type: none"> - kemampuan diri - Percaya diri - Kemampuan melakukan pekerjaan - Menghasilkan kinerja yang baik
2	Kompensasi Tutor (X2)	- Imbalan	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah yang diterima - Kecepatan pembayaran - Ketepatan pembayaran
3	Motivasi Kerja Tutor (X3)	- Internal	
		- Ekternal	
4	Kualitas Layanan Tutorial (Y)	- Tutorial	<ul style="list-style-type: none"> - Pertemuan sebanyak 8 kali - Pertemuan 8 minggu - Mengelola Persiapan Tutotrial - Membantu mahasiswa meningkatkan katermpilan belajar mandiri - Melaksanakan Kegiatan tutorial - Mengelola Interaksi dalam kegiatan tutorial

			<ul style="list-style-type: none"> - Bersikap Terbuka dan luwes membantu mengembangkan sikap positif mahasiswa untuk belajar - Melaksanakan penilaian proses tutorial - Melaksanakan kegiatan penutup
--	--	--	--

H Metode Analisis Data

. 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. Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi setiap pernyataan kuesioner. Data tersebut antara lain: usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, dan data mengenai deskripsi dari setiap pernyataan kuesioner.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuisioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
- 2) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel atau konstruk dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 atau lebih besar daripada 0,60.

3. 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:

a. 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.

Analisis grafik dapat dilakukan dengan:

- 1) Melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dan
- 2) Normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013 : 163).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji

heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Ghozali, 2013).

4. 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 variable independen terhadap variabel dependen yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = motivasi kerja tutor (Y).

α = Konstanta

X_1 = persepsi tutor

X_2 = kompensasi tutor

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi berganda

e = *error term*

1). Uji Regresi Secara Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat:

a) Membandingkan F hitung dengan F tabel

(1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

(2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b) Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

(1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak

(2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

2). Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

a) Membandingkan t hitung dengan t tabel

(1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

(2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

b) Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

(1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak

(2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

b. Analisis jalur

Ghozali (2013) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Untuk menentukan variabel intervening melalui analisis jalur dengan cara menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung, melakukan perhitungan melalui Sobel test kemudian membandingkan antara t hitung yang didapatkan dengan t tabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel dari 60 responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Tutor	60	58.00	75.00	68.6833	4.47021
Kompensasi	60	38.00	50.00	43.9333	2.96800
Motivasi Kerja	60	80.00	100.00	90.9667	5.67172
Layanan Tutorial	60	89.00	120.00	104.7000	7.31912
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Tabel 4.5 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.5, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap persepsi tutor menunjukkan nilai minimum sebesar 58, nilai maksimum sebesar 75, mean (rata-rata) sebesar 68.68 dengan standar deviasi sebesar 4.47. Selanjutnya hasil analisis deskriptif terhadap variabel kompensasi menunjukkan nilai minimum sebesar 38, nilai maksimum sebesar 50, mean (rata-rata) sebesar 43.93 dengan standar deviasi sebesar 2.97. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 80, nilai maksimum sebesar 100, mean (rata-rata) sebesar 90.97 dengan standar deviasi sebesar 5.67. Sedangkan variabel layanan tutorial menunjukkan nilai minimum sebesar 89, nilai maksimum sebesar 120, mean (rata-rata) sebesar 104.7 dengan standar deviasi sebesar 7.32.

2. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai *r* hitung > dari *r* tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (*n*) = 60 responden dan besarnya *df* dapat dihitung $60-2 = 58$ dan $\alpha = 0.05$ didapat *r* tabel = 0.2542. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai *r* hitung lebih besar dari 0.2542. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Persepsi Tutor	X1.1	0.638	0.254	Valid
	X1.2	0.762	0.254	Valid
	X1.3	0.484	0.254	Valid
	X1.4	0.482	0.254	Valid
	X1.5	0.663	0.254	Valid
	X1.6	0.436	0.254	Valid
	X1.7	0.554	0.254	Valid
	X1.8	0.659	0.254	Valid
	X1.9	0.726	0.254	Valid
	X1.10	0.636	0.254	Valid
	X1.11	0.500	0.254	Valid
	X1.12	0.562	0.254	Valid
	X1.13	0.444	0.254	Valid
	X1.14	0.755	0.254	Valid
	X1.15	0.43	0.254	Valid
Kompensasi	X2.1	0.500	0.254	Valid
	X2.2	0.624	0.254	Valid
	X2.3	0.482	0.254	Valid
	X2.4	0.620	0.254	Valid
	X2.5	0.736	0.254	Valid
	X2.6	0.581	0.254	Valid
	X2.7	0.580	0.254	Valid
	X2.8	0.536	0.254	Valid
	X2.9	0.545	0.254	Valid
	X2.10	0.600	0.254	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0.546	0.254	Valid
	Y.2	0.536	0.254	Valid
	Y.3	0.766	0.254	Valid
	Y.4	0.565	0.254	Valid
	Y.5	0.557	0.254	Valid
	Y.6	0.375	0.254	Valid
	Y.7	0.479	0.254	Valid
	Y.8	0.528	0.254	Valid
	Y.9	0.492	0.254	Valid

	Y.10	0.536	0.254	Valid
	Y.11	0.498	0.254	Valid
	Y.12	0.501	0.254	Valid
	Y.13	0.631	0.254	Valid
	Y.14	0.748	0.254	Valid
	Y.15	0.527	0.254	Valid
	Y.16	0.426	0.254	Valid
	Y.17	0.504	0.254	Valid
	Y.18	0.776	0.254	Valid
	Y.19	0.720	0.254	Valid
	Y.20	0.533	0.254	Valid
Layanan Tutorial	Z.1	0.553	0.254	Valid
	Z.2	0.774	0.254	Valid
	Z.3	0.734	0.254	Valid
	Z.4	0.559	0.254	Valid
	Z.5	0.564	0.254	Valid
	Z.6	0.497	0.254	Valid
	Z.7	0.708	0.254	Valid
	Z.8	0.605	0.254	Valid
	Z.9	0.789	0.254	Valid
	Z.10	0.430	0.254	Valid
	Z.11	0.572	0.254	Valid
	Z.12	0.527	0.254	Valid
	Z.13	0.640	0.254	Valid
	Z.14	0.706	0.254	Valid
	Z.15	0.579	0.254	Valid
	Z.16	0.459	0.254	Valid
	Z.17	0.423	0.254	Valid
	Z.18	0.631	0.254	Valid
	Z.19	0.705	0.254	Valid
	Z.20	0.567	0.254	Valid
	Z.21	0.745	0.254	Valid
	Z.22	0.575	0.254	Valid
	Z.23	0.473	0.254	Valid
	Z.24	0.407	0.254	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Tabel 4.6 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu

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

Tabel 4.7
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 diatas 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.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Model 1

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41113287

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.083
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Outpur SPSS 21 (2019)*

Dari tabel 4.8 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang ditunjukkan oleh Asymp Sig yaitu 0.799 yang lebih besar dari 0.05, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Model 2

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96381716
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.877

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Outpur SPSS 21 (2019)*

Dari tabel 4.9 dapat dilihat 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.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau Variance Inflation Factor (VIF), sebagai berikut: Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.10

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

	Tolerance	VIF
1 Persepsi Tutor	.840	1.190
Kompensasi	.840	1.190

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Persepsi Tutor	.459	2.180
1 Kompensasi	.661	1.513
Motivasi Kerja	.362	2.765

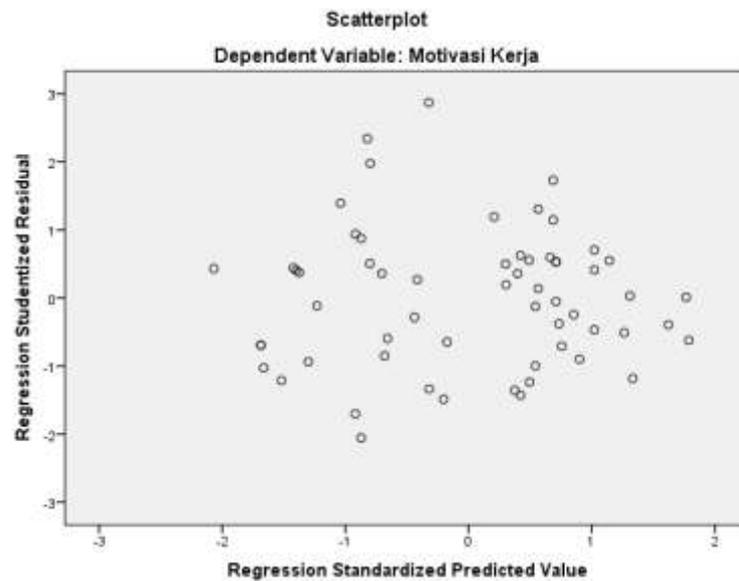
a. Dependent Variable: Layanan Tutorial
 Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 dan table 4.11 diatas, nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil daripada 10. Sedangkan nilai *tolerance* semua variabel juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas pada penelitian ini

c. Uji Heteroskedastisitas

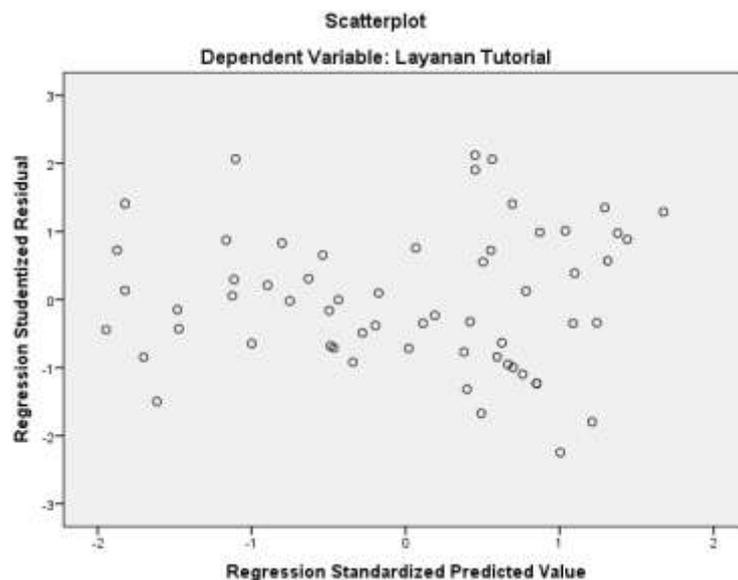
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot Model 1



Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Gambar 4.2
Hasil Heteroskedastisitas – Grafik Scatterplot Model 2



Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Hasil uji heteroskedasitas dari gambar 4.1 dan 4.2 menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. 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 4.12
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 determinasi pada Tabel 4.12 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 diatas 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 4.13
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 diatas 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 4.14
Hasil Uji T – Uji Parsial Model 1

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

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 10.128 + 0.759 X_1 + 0.653 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Motivasi Kerja
- X₁ = Persepsi Tutor
- X₂ = Kompensasi
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Standar *error*

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

a) Persepsi tutor berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.14 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 Ha diterima. Hal ini berarti persepsi tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.14 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 Ha diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Regresi Berganda Model 2

1) Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) 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 4.15 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 diatas 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 Simultan (Uji f)

Tabel 4.16
Hasil Uji F – Uji Simultan Model 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2233.601	3	744.534	44.977	.000 ^b
1 Residual	926.999	56	16.554		
Total	3160.600	59			

a. Dependent Variable: Layanan Tutorial

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

Sumber: Output SPSS 21 (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 44.977 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, di mana nilai F hitung 44.977 lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 2.77. Berarti variabel persepsi tutor, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap layanan tutorial. Dengan demikian hipotesis diterima.

3) Uji Parsial

Tabel 4.17
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
1 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 4.19 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Z = -4.191 + 0.382 X_1 + 0.445 X_2 + 0.694Y + e$$

Keterangan :

Z = Layanan Tutorial

X₁ = Persepsi Tutor

X₂ = Kompensasi

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar *error*

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

a) Persepsi tutor berpengaruh signifikan terhadap layanan tutorial

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar 2.184 > t tabel 2.0032 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.382 dan tingkat signifikansi 0.033 yang lebih kecil dari 0.05, maka Ha diterima. Hal ini berarti persepsi tutor berpengaruh positif dan signifikan terhadap layanan tutorial.

b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap layanan tutorial

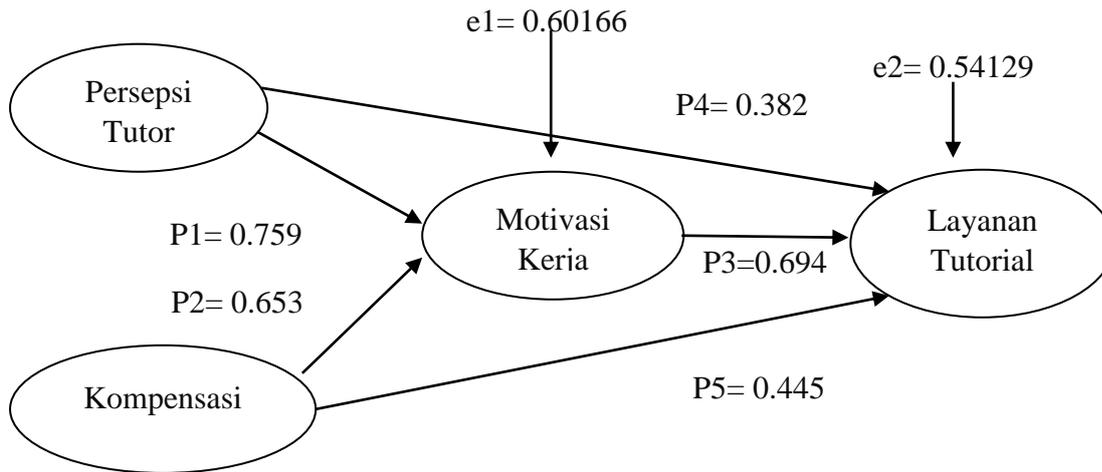
Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel persepsi tutor memiliki t hitung sebesar 2.205 > t tabel 2.0032 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.445 dan tingkat signifikansi 0.041 yang lebih kecil dari 0.05, maka Ha diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap layanan tutorial.

c) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap layanan tutorial

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 4.4468 > t tabel 2.0032 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.694 dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, maka Ha diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap layanan tutorial.

c. Analisis jalur (*Path analysis*)

Untuk mengetahui pengaruh mediasi dari variable intervening, maka diuji dengan rumus sobel test (Ghozali, 2016: 243)



Gambar 4.3 model analisis jalur (*path analysis*)

Pengaruh Langsung

Persepsi Tutor (P1) = 0.759

Kompensasi (P2) = 0.653

Pengaruh Tidak Langsung

Persepsi Tutor ($P1 * P3$) = 0.52675

Kompensasi ($P2 * P3$) = 0.45318

1) Pengaruh persepsi tutor terhadap layanan tutorial melalui motivasi kerja

Pengaruh Tidak Langsung

$PTL = 0.759 \times 0.694$

= 0.52675

Sobel Test

$$ST = \sqrt{(0.694)^2(0.11)^2 + (0.759)^2(0.155)^2 + (0.11)^2(0.155)^2}$$

$$ST = \sqrt{(0.0058277956) + (0.013840346025) + (0.0002907025)}$$

$$ST = \sqrt{0.019958844125}$$

$ST = 0.141276$

Pengaruh mediasi diperoleh dari hasil pembagian pengaruh tidak langsung dan nilai sobel test,

$$t \text{ hitung} = \frac{0.52675}{0.141276} = 3.72849$$

$t \text{ tabel} = 2.0032$

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.

2) Pengaruh kompensasi terhadap layanan tutorial melalui motivasi kerja

Pengaruh Tidak Langsung

$$PTL = 0.353 \times 1.806$$

$$= 0.45318$$

Sobel Test

$$ST = \sqrt{(0.694)^2(0.166)^2 + (0.653)^2(0.155)^2 + (0.166)^2(0.155)^2}$$

$$ST = \sqrt{(0.013271961616) + (0.010244476225) + (0.0006620329)}$$

$$ST = \sqrt{0.024178470741}$$

$$ST = 0.15549$$

Pengaruh mediasi

Pengaruh mediasi diperoleh dari hasil pembagian pengaruh tidak langsung dan nilai sobel test.

$$t \text{ hitung} = \frac{0.45318}{0.15549} = 2.91454$$

$$t \text{ tabel} = 2.0032$$

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.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Persepsi Kerja Tutor Terhadap Kualitas Pelayanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Program Penda dan Non Penda 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.

Persepsi kerja tutor adalah persepsi terhadap kemampuan diri menentukan kinerja individu sebagai pengalaman dan kesan yang diperoleh setelah yang bersangkutan melihat atau mengahayati serta menginterpretasi suatu objek (Setyaningsih dkk. (2018). Rasa percaya diri yang kuat sebagai hasil persepsi terhadap kemampuan diri mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dengan menghasilkan kinerja individu lebih tinggi. Persepsi tutor merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan tutorial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lukman, Baga dan Afendi (2016) yang mengungkap bahwa semakin baik persepsi dosen maka akan berdampak pada peningkatan kualitas implementasi proses pembelajaran. Namun penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian rahmawaty (2017) bahwa persepsi tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

2. Pengaruh Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Pelayanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Program Pendas Dan Non Penda Di Upbjj Ut Makassar

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.

Kompensasi adalah semua pendapatan 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 materi kuliah. Hal ini diungkapkan oleh Ritawati (2015) bahwa salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja seseorang adalah dengan memberikan stimulus berupa kompensasi sebagai penghargaan atas dedikasi yang telah dilakukan. Dengan adanya sistem kompensasi yang diberikan diharapkan tutor UPBJJ UT Makassar dapat bertahan lama dan meningkatkan produktivitas kerjanya agar ada hubungan timbal balik antara UPBJJ UT Makassar dengan tutor dalam memberikan pelayanan tutorial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zain dan Yuliana (2017) bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja seorang dosen. Begitu pula dengan penelitian Paramitadewi (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. 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 meningkatkan motivasi kerja tutor walau dalam keadaan yang sulit sekalipun. Begitupun sebaliknya persepsi yang buruk akan menurunkan citra dan motivasi seorang tutor dalam mengerjakan tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosiana dan Safitri (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara persepsi terhadap motivasi berprestasi seseorang. \

4. 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_a 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 (2017) 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. 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 (Ritawati, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeriawibawa, Kusumawati dan Siswanto

(2017), Ngatemin dan Arumwanti (2013) serta Setiani, Gunawan dan Daman (2017) yang mengungkap adanya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja seseorang.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Program Pendas Dan Non Pendas DI UPBJJ UT Makassar

Hasil pengujian hipotesis (H5) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar $4.468 > t$ tabel 2.0032 dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.694 dan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 , maka H_a 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 merupakan pelaksanaan tutorial sebanyak 8 kali pertemuan dalam delapan minggu dengan menerapkan strategi tutorial dan belajar mandiri secara efektif. Tutor harus memiliki kemampuan dan kualitas dalam memberikan pengajaran bagi para mahasiswa, agar mahasiswa bisa lebih mudah dalam menangkap apa 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 Noor (2013), Pernanu dan Putra (2016) serta Mariah dan Saud (2013) bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayan yang diberikan namun berbanding terbalik dengan penelitian Risparyanto (2017) bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kualitas layanan yang diberikan.

6. Pengaruh Persepsi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Program Pendas dan Non Pendas di UPBJJ UT Makassar Melalui Motivasi Kerja Tutor

Berdasarkan hasil pengujian intervening (H6) 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 (2016) kepercayaan diri yang tinggi akan meningkatkan motivasi seseorang untuk bertindak lebih terarah dan akan berusaha mencapai kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Novianti (2016) namun

berbanding terbalik dengan penelitian Rahmawaty (2017) yang mengungkap bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh persepsi terhadap kinerja seseorang.

7. Pengaruh Kompensasi Tutor Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Program Pendas dan Non Pendas di UPBJJ UT Makassar 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 mengungkap 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 (2016) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dalam memoderasi pemberian kompensasi terhadap kinerja seseorang.

8. Pengaruh Persepsi Tutor, Kompensasi Tutor dan Motivasi Kerja Tutor Secara Bersama-Sama Terhadap Kualitas Layanan Tutorial Tatap Muka (TTM) Program Pendas dan Non Pendas DI UPBJJ UT Makassar

Berdasarkan 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.

BAB V

PENUTUP

A. 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. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel persepsi tutor berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel persepsi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tutor. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tutor. Hasil ini menunjukkan hipotesis 4 diterima.
5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa motivasi kerja tutor berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.
6. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis path (*path analysis*), menunjukkan bahwa variabel 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.

7. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis path (*path analysis*), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tutor dapat memediasi (*intervening*) antara variabel kompensasi tutor terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima.
8. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan (*uji f*), menunjukkan bahwa variabel persepsi, kompensasi tutor dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas layanan tutorial tatap muka (TTM) program pendas dan non pendas di UPBJJ UT Makassar, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 8 diterima.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil temuan peneliti yang telah uraikan pada bab pembahasan, maka implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala UPBJJ UT Makassar dalam meningkatkan kualitas layanan tutorial secara berkesinambungan diharapkan agar lebih memperhatikan bagaimana persepsi tutor, pemberian kompensasi dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja tutor.
2. Bagi pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan untuk lebih memperhatikan aspek kesejahteraan masyarakat, dimana kesejahteraan masyarakat dan peningkatan pendidikan akan lebih diutamakan. Pemerintah tidak hanya mementingkan dirinya sendiri ataupun memperkaya dirinya sendiri.
3. Penyelenggaraan otonomi daerah yang baik dilandaskan pada peningkatan pendidikan pembelajaran jarak jauh di berbagai Kota dan Kabupaten di Sulawesi-Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Made, Silvana, Jamil (2018) *The Importance Of Tutor Evaluation In Relation To The Performance Development Of Universitas Terbuka (A Study Case Of Upbjj-UTMakassar)* Makalah yang diseminarkan AAUO Hanoi 2018
- John M Ivanevich, dkk (2008) *organizational behavior and management, eighth edition* (new york; McGraw-Hill companies inc
- Hasibuan, H. Malayu Sp (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi penerbit BPFE-UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey Paul, Blanchard Ken (1995) *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya manusia (terjemahan)* Erlangga, Jakarta
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Irianto, Yusuf (2013), *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*. penerbit insan cendekiawan Surabaya
- Katalog UT (2018), *Sistem Penyelenggaraan FE, FHSIP, FKIP, dan FPMIPA*, Universitas terbuka Tangerang Selatan
- Laurie J. Mullins (2005) *Management And Organisational Behaviour*, seven Edition (londen ; prentice
- Lukman, A., L. M. Baga dan F. M. Afendi. (2016). Pengaruh persepsi dosen mengenai standar mutu proses pembelajaran terhadap pelaksanaan proses pembelajaran di institusi seni budaya Indonesia (ISBI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 16(20):177-186.
- Mariah, S. dan U. S. Saud. (2013). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 17(1): 145-153.
- Muchlas Makmuri (2005) *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Muttaqin, N. I., Djumadi dan M. Noor. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik di Kantor Camat Tenggara kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Administrative Reform*. 1(1): 246-456.
- Ngatemin dan W. Arumwati. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis*. 13(1): 80-92.

- Nocianti, D. R. (2016). 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):1-12.
- Noto Atmojo, soekidjo *pengembangan sumber daya manusia*, cetakan ke2 penerbit reneka cipta, Jakarta.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6): 3370-3397.
- Pernanu, I. G. dan P. Putra. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Maslahah*. 7(2): 15-32.
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai Variabel moderasi. *Jurnal Benefita*. 2(3): 278-287.
- Rispayanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kualitas Layanan Pustakawan. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. 13(1): 1-11.
- Ritawati r a. (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang. *I finance*. 1(1): 57-72.
- Rosiana, D. dan safitri. (2015). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan atasan terhadap motivasi berprestasi bawahan (studi pada karyawan bca kantor cabang alam sutera). *Jurnal Psikologi*. 13(2): 38-46.
- Setiani, I., P. I. K. Gunawan dan M. Dama. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 5 (4): 1-12.
- Setyaningsih, n. H., m. F. Dan zuliyanti. 2018. Persepsi dosen dan mahasiswa Terhadap pembelajaran apresiasi sastra Berperspektif gender. *PBSI, Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia*. 6(2): 138-151.
- Soeriawibawa. D. T., I. Kusumawati dan A. Siswanto. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART – Study & Management Research*. 14(2): 10-17.
- Sobrin Ahmad (2014) *Perilaku Organisasi* Cetakan ke7 Penerbit Universitas Terbuka, Tangerang Selatan
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabet.
- Sunyoto Danang (2015) *Teori Perilaku Keorganisasian*, Jakarta, PT Buku Seru
- P. Robbins Stephen (2006) *Perilaku Organisasi*, Indonesia, PT. Indeks Gramedia
- Wardani IGAK, (2000) *Program Tutorial dalam Sistem Pendidikan Tinggi Pendidikan Tinggi Terbuka Jarak jauh* , Puasat Suti Indonesia Lembaga Penelitian UT
- Zain, R. dan A. T. R. D. Yuliana. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(1): 107-126.

Lampiran

Tabel 1. Jadwal kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan Ke						Ket.
		1	2	3	4	5	6	
1.	Persiapan	√						
	Menyusun Proposal dan Konsultasi	√	√					
	Seminar		√					
	Revisi Proposal		√					
	Pengurusan Izin Penelitian		√					
2.	Pelaksanaan Penelitian			√	√	√		
3.	Pengumpulan Data			√	√	√		
4.	Pengolahan dan Analisa Data					√		
5.	Menyusun Laporan Penelitian					√		
6.	Seminar Hasil Penelitian					√		
7.	Perbaikan Laporan Penelitian						√	
8.	Penggandaan Laporan						√	

Lampiran: 2 Dana Penelitian

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
MASYARAKAT UNIVERSITAS TERBUKA 2019**

Peneliti Utama : Drs.Jamil, M.Pd
 Tim Peneliti : 1. Dra.Patmawati Halim, M.Pd
 2. Dra. Ibandong, M.Pd
 Besarnya Dana : Rp. 63.816.500,-
 Sumber Dana : DIPA BLU UNI
 VERSITAS TERBUKA 2019

NO	Uraian	Volume	SAT	Biaya satuan	Jumlah	Presentase
I	Honorarium (Pembantu peneliti, staf, adminsistras, tenaga ICT, Secretariat, pengelola data)					
1	Petugas Survey	300	OH	8,000	2,400,000	
2	Reviewer Ahli	3	OH	300,000	900,000	
3	Pengolahan Data	2	OK	1,540,000	2,900,000	
4	Sekretariat	12	OB	300,000	3,600,000	
5	Pembantu Peneliti	240	OJ	25,000	6,000,000	
	Sub Jumlah I				15,800,000	
II	Barang habis Pakai (bahan kimia, ATK, biaya pulsa, dan lain-lain)					
1	Kertas	3	Rim	60,000	180,000	
2	Pulpen Ball Liner	6	Dos	137,000	822,000	
3	Pinsil	2	Dos	76,000	152,000	
4	Map Plastik	6	Pak	60,000	360,000	
5	Stepler	2	Buah	45,000	90,000	
6	Flasdisk	3	Buah	152,500	457,500	
7	Tinta Printer Color	1	Set	275,000	275,000	
8	Tinta Printer Black	2	Set	250,000	500,000	
9	Sauvenir	100	Buah	50,000	5,000,000	
10	Materai 6000	10	Lembar	6,000	60,000	
11	Materai 3000	10	Lembar	4,000	40,000	
12	Catridge 811	4	Buah	250,000	1,000,000	
13	Biaya internet	5	Bulan	100,000	500,000	
	Sub Jumlah III				9,436,500	
III	Perjalanan (transport, tiket, hotel, uang harian, tranport lokal, dan lain-lain)					
1	Transport mencari literatur/referensi	4	OH	150,000	600,000	
2	Transport Konsultasi Pakar Reviewer	6	OH	150,000	900,000	
3	Transpor Pengambilan Data	12	OH	1,000,000	12,000,000	
4	Transpor Petugas Coding Data	6	OH	150,000	900,000	
5	Transpor petugas olah data	8	OH	150,000	1,200,000	
6	Transpor petugas Analisis Data	6	OH	150,000	900,000	
7	Hotel	12	OH	515,000	6,180,000	
8	Uang Harian	20	OH	430,000	8,600,000	
	Sub Jumlah II				31,280,000	
IV	Biaya Operasional Lainnya					
1	Konsumsi	100	Paket	35,000	3,500,000	
2	Foto Copy Instrumen	200	eksampla	1,000	500,000	
3	penggandaan Laporan	5	eksamplar	50,000	250,000	
4	penggandaan Lap.Keuangan	5	eksamplar	50,000	250,000	
5	Konsumsi rapat finalisasi lap.Penelitian	80	Paket	35,000	2,800,000	
	Sub Jumlah IV				7,300,000	
	JUMLAH				63,816,500	100

Biodata Ketua Tim Peneliti/Pelaksana :**A. Identitas Diri**

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Jamil, Drs.,M.Pd
2	Jenis Kelamin	Laki-laki
3	Jabatan Fungsional	Penata Tkt I / III d
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	196312311987031019
5	NIDN	0031120319
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lawo, 31 Desember 1963
7	E-mail	Jamil@ecampus.ut.ac.id
9	Nomor Telepon/HP	081355769061
10	Alamat Kantor	Jl. Mongisidi Baru No.7
11	Nomor Telepon/Faks	0411-441444
12. Mata Kuliah yg Diampuh		1.Sistem Hukum Indonesia
		2.Materi dan Pembelajaran PKn SD
		3. Hak Asasi Manusia

B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	IKIP Ujung Pandang	UNM Makassar	
Bidang Ilmu	Pendidikan Geografi dan Kependudukan	Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup	
Tahun Masuk-Lulus	1982-1986	2003-2005	
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi		Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Meubel di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare	
Nama Pembimbing/Promotor		Prof. Dr. Hammado Tantu, M.Pd	

C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah/juta rupiah
1	2018	Implikasi Belajar mandiri Disiplin Belajar Mandiri Dalam meningkatkan Prestasi Belajar Mahasiswa Melalui Motivasi Berprestasi (studi pada Program Non Pendas Di UT Makassar)	Universitas Terbuka	37.700.000
2	2017	Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tutor Program S1 Pgsd Di Upbjj-Ut Makassar	Universitas Terbuka	37.70.0000

3	2016	Pengaruh Motivasi, Metode Latihan Inkuiri Dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar	Universitas Terbuka	
4	2014	Analisis Kinerja Tutor Program Studi S1 Pg-Paud Di Kota Makassar Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (Upbjjut) Makassar	Universitas Terbuka	32.000.000

D. Pengalaman Penulisan Karya Ilmiah Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	JUDUL Jurnal/Artikel	Penyelenggara	
			ISSN	Nomor
1				
	2017	The Effect Of Commitment And Motivation On Tutor Performance Undergraduate Program for Primary Teacher Education (PTE) of UPBJJ-UT Makassar	2455-2631	September 2017 IJSDR Volume 2, Issue 9

E. Pengalaman Seminar Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	JUDUL (Pemakalah)	Penyelenggara	
			Instransi	Oleh
1	2018	The Importance Of Tutor Evaluation In Relation To The Performance Development Of Universitas Terbuka (A Study Case Of Upbjj-Ut Makassar	Vietnan	AAOU

G. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun terakhir

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kpd Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
	2018	Program Pelatihan, Konsultasi, Dan Pendampingan Peningkatan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Administrasi Sekolah	Universitas Terbuka	45.000.000
1	2018	Pelatihan Desain Dan Pengembangan Media Pembelajaran Di Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare	Universitas Terbuka	11.000.000

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Makassar, November 2019
Pengusul,

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Jamil', written in a cursive style.

Jamil, Drs.,M.Pd.
NIP. 196312311987031019

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No Res	X1 Persepsi Tutor															JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	63
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	65
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	64
7	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	66
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72
9	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	66
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
11	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	69
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	68
13	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	69
14	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	71
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	67
18	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	67
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	63
22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	63
24	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64
25	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
26	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	69
27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	70
29	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	71
30	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
31	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	69
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	67
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	70
35	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
37	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65
38	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72

39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
42	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
43	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	71
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
46	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	66
47	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	63
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
50	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	63
51	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
54	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
58	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
59	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	72

NO RES	PERNYATAAN										JML	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
6	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
7	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	41
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
17	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43

18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
20	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
22	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
25	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
26	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
27	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
29	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
30	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
31	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
35	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
36	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
38	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
39	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
42	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
43	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
44	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
45	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
46	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
48	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
49	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
50	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
51	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
55	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
56	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
57	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
58	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
59	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
60	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44

No Re s	PERNYATAAN																				JM L
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	95
2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	85
3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	83
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	90
7	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	90
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	98
9	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	97
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	96
12	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	85
13	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	86
14	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	82
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	95
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
17	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	90
18	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	93
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	97
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	97
21	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	86
22	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	88
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	93
26	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
28	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	96
31	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	89
32	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97
33	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	89
34	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	88
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	96
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	86
37	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	91
38	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	88
39	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	92

40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
41	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	92
42	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	90
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
44	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	93
45	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	93
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
48	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
49	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
50	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
51	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	96
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	99
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
54	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	94
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	95
56	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	94
57	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	95
59	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	86
60	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	94

No Re sp	PERNYATAAN																				JML	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	116
2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	101
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	91
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	100
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	101
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	99
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	99
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	101
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	117
11	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	105
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	100
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94
15	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	115
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	114
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	101
18	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	106

19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	113	
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	111	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	98		
22	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	99	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95	
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	116	
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	102	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	102		
28	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	103	
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	115	
30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	114	
31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	102	
32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	104	
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	104	
35	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	105	
36	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	106	
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	102	
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	102	
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	104	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	99	
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	115
42	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	104	
43	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	110	
44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	110	
45	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	110	
46	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	89	
47	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	91	
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	102	
49	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	106	
50	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	108	
51	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	105	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94	
54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	105	
55	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	105	
56	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	105	
57	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	105	
58	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	105	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	99	
60	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	111	

HASIL SPSS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Persepsi Tutor
X1.1	Pearson Correlation	1	.336**	.285*	.463**	.451**	.252	.209	.381**	.401**	.214	.333**	.410**	.186	.426**	.393**	.638**
	Sig. (2-tailed)		.009	.027	.000	.000	.053	.108	.003	.002	.101	.009	.001	.155	.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.336**	1	.516**	.400**	.599**	.253	.334**	.310*	.508**	.516**	.263*	.352**	.345**	.640**	.594**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.002	.000	.051	.009	.016	.000	.000	.042	.006	.007	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.285*	.516**	1	.293*	.234	.088	.162	.301*	.238	.316*	.107	.148	.024	.342**	.374**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.023	.071	.505	.218	.019	.067	.014	.417	.258	.857	.007	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.463**	.400**	.293*	1	.368**	.089	.104	.212	.269*	.070	.238	.231	-.034	.290*	.323*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.023		.004	.500	.431	.105	.038	.597	.067	.075	.799	.025	.012	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.451**	.599**	.234	.368**	1	.321*	.293*	.353**	.543**	.348**	.243	.338**	.165	.362**	.472**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.004		.012	.023	.006	.000	.006	.061	.008	.207	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.252	.253	.088	.089	.321*	1	.154	.244	.285*	.240	.247	.268*	.143	.194	.176	.436**
	Sig. (2-tailed)	.053	.051	.505	.500	.012		.241	.061	.027	.064	.057	.038	.276	.138	.180	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.209	.334**	.162	.104	.293*	.154	1	.508**	.461**	.368**	.022	.231	.322*	.424**	.391**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.108	.009	.218	.431	.023	.241		.000	.000	.004	.870	.075	.012	.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.381**	.310*	.301*	.212	.353**	.244	.508**	1	.425**	.353**	.344**	.349**	.237	.377**	.484**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.019	.105	.006	.061	.000		.001	.006	.007	.006	.069	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.401**	.508**	.238	.269*	.543**	.285*	.461**	.425**	1	.703**	.243	.463**	.210	.430**	.458**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.067	.038	.000	.027	.000	.001		.000	.061	.000	.108	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.214	.516**	.316*	.070	.348**	.240	.368**	.353**	.703**	1	.311*	.338**	.239	.446**	.387**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.014	.597	.006	.064	.004	.006	.000		.016	.008	.065	.000	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.333**	.263*	.107	.238	.243	.247	.022	.344**	.243	.311*	1	.308	.086	.364**	.283*	.500**
	Sig. (2-tailed)	.009	.042	.417	.067	.061	.057	.870	.007	.061	.016		.017	.514	.004	.029	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.12	Pearson Correlation	.410**	.352**	.148	.231	.338**	.268*	.231	.349**	.463**	.338**	.308	1	.041	.318*	.295*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.258	.075	.008	.038	.075	.006	.000	.008	.017		.755	.013	.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.13	Pearson Correlation	.186	.345**	.024	-.034	.165	.143	.322*	.237	.210	.239	.086	.041	1	.554**	.459**	.444**
	Sig. (2-tailed)	.155	.007	.857	.799	.207	.276	.012	.069	.108	.065	.514	.755		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.14	Pearson Correlation	.426**	.640**	.342**	.290*	.362**	.194	.424**	.377**	.430**	.446**	.364**	.318*	.554**	1	.659**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.025	.004	.138	.001	.003	.001	.000	.004	.013	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	.393**	.594**	.374**	.323*	.472**	.176	.391**	.484**	.458**	.387**	.283*	.295*	.459**	.659**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.012	.000	.180	.002	.000	.000	.002	.029	.022	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Persepsi Tutor	Pearson Correlation	.638**	.762**	.484**	.482**	.663**	.436**	.554**	.659**	.726**	.636**	.500**	.562**	.444**	.755**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.225	.484**	.450**	.243	.208	.061	.139	-.026	.268*	.500**
	Sig. (2-tailed)		.084	.000	.000	.062	.111	.642	.289	.842	.039	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.225	1	.210	.304*	.506**	.387**	.310*	.404**	.133	.175	.624**
	Sig. (2-tailed)	.084		.106	.018	.000	.002	.016	.001	.309	.182	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.484**	.210	1	.491**	.266*	.122	.036	.072	-.031	.266*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.106		.000	.040	.355	.786	.583	.815	.040	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.450**	.304*	.491**	1	.352**	.065	.288*	.202	.267*	.233	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000		.006	.624	.025	.122	.039	.073	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.243	.506**	.266*	.352**	1	.382**	.366**	.381**	.311*	.456**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.040	.006		.003	.004	.003	.016	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.208	.387**	.122	.065	.382**	1	.389**	.360**	.243	.216	.581**
	Sig. (2-tailed)	.111	.002	.355	.624	.003		.002	.005	.061	.097	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.061	.310*	.036	.288*	.366**	.389**	1	.302*	.377**	.208	.580**
	Sig. (2-tailed)	.642	.016	.786	.025	.004	.002		.019	.003	.111	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.139	.404**	.072	.202	.381**	.360**	.302*	1	.224	.060	.536**
	Sig. (2-tailed)	.289	.001	.583	.122	.003	.005	.019		.085	.648	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	-.026	.133	-.031	.267*	.311*	.243	.377**	.224	1	.485**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.842	.309	.815	.039	.016	.061	.003	.085		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.268*	.175	.266*	.233	.456**	.216	.208	.060	.485**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.039	.182	.040	.073	.000	.097	.111	.648	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kompensasi	Pearson Correlation	.500**	.624**	.482**	.620**	.736**	.581**	.580**	.536**	.545**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Motvasi Kaja
Y1	Pearson Correlation	1	.257 [*]	.316	.314	.354 ^{**}	.028	.354 ^{**}	.347 ^{**}	.368	.257 [*]	.368	.126	.564 ^{**}	.322 [*]	.167	.083	.213	.307 [*]	.194	.183	.548 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.048	.014	.014	.006	.829	.006	.007	.004	.048	.004	.339	.000	.012	.203	.528	.103	.004	.137	.161	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.257 [*]	1	.487 ^{**}	.222	.329 ^{**}	.190	.269 [*]	.032	.269 [*]	.341 ^{**}	.199	.643 ^{**}	.145	.327 [*]	.267	.219	.103	.312	.340 ^{**}	.204	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.048		.000	.098	.008	.148	.038	.811	.038	.008	.127	.000	.270	.011	.048	.092	.434	.010	.002	.118	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.316	.487 ^{**}	1	.427 ^{**}	.392 ^{**}	.347 ^{**}	.365 ^{**}	.532 ^{**}	.231	.275	.298	.487 ^{**}	.435 ^{**}	.492 ^{**}	.247	.407 ^{**}	.429 ^{**}	.451 ^{**}	.559 ^{**}	.372 ^{**}	.785 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.001	.002	.007	.002	.000	.076	.033	.021	.000	.001	.000	.057	.001	.001	.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.314	.222	.427 ^{**}	1	.592 ^{**}	.241	.348 ^{**}	.206	.212	.222	.125	.257 [*]	.217	.600 ^{**}	.214	.000	.142	.519	.361 ^{**}	.259	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.014	.088	.001		.000	.063	.006	.115	.104	.088	.305	.047	.005	.000	.014	1.000	.281	.000	.005	.045	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.354 ^{**}	.329 ^{**}	.392 ^{**}	.592 ^{**}	1	.143	.202	.197	.334 ^{**}	.256	.018	.213	.183	.556 ^{**}	.434 ^{**}	.188	.271 [*]	.398	.280 ^{**}	.153	.557 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.002	.000		.277	.122	.132	.009	.046	.889	.102	.162	.000	.001	.151	.037	.002	.045	.242	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.028	.190	.347 ^{**}	.241	.143	1	.179	.027	.351	.263 [*]	.051	.296	.031	.305 [*]	.171	.470	.047	.280	.261 [*]	.021	.375 [*]
	Sig. (2-tailed)	.829	.146	.007	.063	.277		.172	.839	.698	.042	.698	.022	.816	.018	.192	.000	.721	.031	.044	.074	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.354 ^{**}	.269 [*]	.385 ^{**}	.349	.202	.179	1	.215	.596	.269	.322 [*]	.222	.109	.238	.200	.018	.226	.401 ^{**}	.323 [*]	.159	.479 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	.038	.002	.006	.122	.173		.099	.468	.038	.012	.068	.408	.067	.125	.894	.082	.001	.012	.228	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.347 ^{**}	.032	.532 ^{**}	.206	.197	-.027	.215	1	.345 ^{**}	.147	.125	-.001	.519 ^{**}	.301	.067	.264	.632 ^{**}	.271	.237	.267	.528 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.007	.811	.000	.115	.132	.839	.099		.007	.264	.340	.994	.000	.019	.610	.041	.000	.036	.068	.039	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.368	.269 [*]	.231	.212	.334 ^{**}	.051	.096	.245 [*]	1	.479 ^{**}	.332 [*]	.198	.406	.345 ^{**}	.163	-.016	.352 [*]	.233	.176	-.005	.462 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.038	.076	.104	.009	.698	.468	.007		.000	.009	.130	.001	.007	.212	.908	.006	.073	.180	.970	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.257 [*]	.341 ^{**}	.275	.222	.256 [*]	.263	.269 [*]	.147	.479 ^{**}	1	.129	.140	.210	.402 ^{**}	.195	.158	.296	.312 [*]	.471 ^{**}	.267	.536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.048	.008	.033	.088	.048	.042	.038	.264	.000		.325	.298	.106	.001	.156	.227	.022	.015	.000	.039	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y11	Pearson Correlation	.368 ^{**}	.199	.298	.135	.018	.051	.322 [*]	.125	.333 ^{**}	.129	1	.335 ^{**}	.406 ^{**}	.274 [*]	.300	.043	.100	.441 ^{**}	.474 ^{**}	.295	.498 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.127	.021	.305	.889	.898	.012	.340	.009	.325		.009	.001	.034	.020	.746	.419	.000	.001	.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	.126	.643 ^{**}	.487 ^{**}	.267	.219	.296	.222	-.001	.199	.140	.355 [*]	1	.211	.421 ^{**}	.126	.247	-.055	.325 [*]	.294 [*]	.272 [*]	.501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.328	.000	.000	.047	.102	.022	.088	.994	.130	.296	.009		.106	.001	.338	.057	.078	.011	.028	.035	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y13	Pearson Correlation	.564 ^{**}	.145	.435 ^{**}	.217	.183	.031	.109	.519 ^{**}	.406 ^{**}	.210	.406 ^{**}	.211	1	.481 ^{**}	.307 [*]	.190	.373 ^{**}	.436 ^{**}	.369 ^{**}	.357 ^{**}	.631 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.270	.001	.095	.162	.814	.406	.000	.001	.106	.001	.106		.000	.017	.147	.003	.000	.005	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson Correlation	.322 [*]	.327 [*]	.489 ^{**}	.600 ^{**}	.558 ^{**}	.305	.238	.301	.345 ^{**}	.402 ^{**}	.274 [*]	.421 ^{**}	.481 ^{**}	1	.466 ^{**}	.182	.202	.672 ^{**}	.540 ^{**}	.392 ^{**}	.748 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.011	.000	.000	.000	.018	.067	.019	.007	.001	.034	.001	.000		.000	.143	.121	.000	.000	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y15	Pearson Correlation	.167	.257 [*]	.247	.314	.434 ^{**}	.171	.200	.067	.163	.185	.300	.129	.307 [*]	.458 ^{**}	1	.142	.088	.508 ^{**}	.558 ^{**}	.308	.527 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.203	.048	.057	.014	.001	.192	.125	.610	.212	.156	.020	.338	.017	.000		.278	.506	.000	.000	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y16	Pearson Correlation	.083	.219	.407 ^{**}	.000	.188	.470	.018	.264	-.016	.158	.043	.247	.190	.192	.142	1	.413 ^{**}	.293	.166	.138	.426 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.528	.092	.001	1.000	.151	.000	.894	.041	.906	.227	.746	.057	.147	.143	.279		.001	.023	.205	.269	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y17	Pearson Correlation	.213	.103	.429 ^{**}	.142	.271	.047	.226	.622 ^{**}	.352 ^{**}	.296	.186	-.055	.373 [*]	.202	.088	.413 ^{**}	1	.310	.230	.092	.504 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.103	.434	.001	.291	.037	.721	.082	.000	.006	.022	.419	.679	.003	.121	.506	.001		.016	.077	.485	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y18	Pearson Correlation	.367 ^{**}	.312 [*]	.451 ^{**}	.519 ^{**}	.398 ^{**}	.280	.401 ^{**}	.271 [*]	.223	.212	.441 ^{**}	.325 [*]	.438 ^{**}	.672 ^{**}	.508 ^{**}	.282	.310	1	.685 ^{**}	.548 ^{**}	.776 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.015	.000	.000	.002	.031	.001	.036	.073	.015	.000	.011	.000	.000	.000	.023	.016		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y19	Pearson Correlation	.134	.346 ^{**}	.558 ^{**}	.361 ^{**}	.260	.261	.323 [*]	.237	.176	.471 ^{**}	.414 ^{**}	.284	.358 ^{**}	.540 ^{**}	.558 ^{**}	.186	.230	.085 ^{**}	1	.628 ^{**}	.720 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.137	.007	.000	.005	.045	.044	.012	.088	.180	.000</											

Correlations

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	Z20	Z21	Z22	Z23	Z24	Layanan Tumbuh	
Z1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 0.00 60	.603** 0.00 60	.143 0.00 60	-.223 0.00 60	.272 0.05 60	.352 0.06 60	.311 0.10 60	.323 0.02 60	.260 0.02 60	.242 0.02 60	.311 0.18 60	.088 0.06 60	.157 0.23 60	.414 0.01 60	.442** 0.00 60	.209 0.09 60	.093 0.48 60	.118 0.37 60	.443** 0.00 60	.526** 0.00 60	.360 0.05 60	.360 0.05 60	.034 0.05 60	.321 0.02 60	.553** 0.00 60
Z2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.603** 0.00 60	1 0.00 60	.382** 0.01 60	.411** 0.01 60	.248 0.08 60	.388 0.02 60	.432** 0.01 60	.382** 0.02 60	.390** 0.01 60	.364** 0.02 60	.230 0.07 60	.391** 0.02 60	.230 0.07 60	.391** 0.02 60	.365** 0.02 60	.472** 0.00 60	.136 0.30 60	.480 0.00 60	.542** 0.00 60	.652** 0.00 60	.685** 0.00 60	.467** 0.00 60	.188 0.02 60	.401** 0.00 60	.774** 0.00 60
Z3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.143 0.00 60	.382** 0.01 60	1 0.00 60	.427** 0.01 60	.525** 0.01 60	.327** 0.01 60	.510** 0.01 60	.302** 0.02 60	.493** 0.01 60	.340** 0.02 60	.510** 0.01 60	.088 0.06 60	.157 0.23 60	.414 0.01 60	.442** 0.00 60	.209 0.09 60	.093 0.48 60	.118 0.37 60	.443** 0.00 60	.526** 0.00 60	.360 0.05 60	.360 0.05 60	.034 0.05 60	.321 0.02 60	.553** 0.00 60
Z4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.223 0.00 60	.411** 0.01 60	.427** 0.01 60	1 0.00 60	.381** 0.02 60	-.037 0.777 60	.350 0.06 60	.167 0.203 60	.614** 0.00 60	.100 0.406 60	.613** 0.00 60	-.280 0.03 60	.517** 0.00 60	.399 0.02 60	.440** 0.00 60	.393 0.02 60	.293 0.08 60	.365** 0.01 60	.529** 0.00 60	.228 0.00 60	.660 0.00 60	.000 0.54 60	.141 0.282 60	.036 0.782 60	.959** 0.00 60
Z5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.272 0.05 60	.248 0.08 60	.525** 0.01 60	.381** 0.02 60	1 0.00 60	.311 0.10 60	.329 0.02 60	.168 0.221 60	.411** 0.01 60	.377** 0.02 60	.401** 0.02 60	.366** 0.02 60	.366** 0.02 60	.312** 0.01 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.366** 0.02 60	.311** 0.01 60	.529** 0.00 60	.292** 0.00 60	.560** 0.00 60	.119 0.388 60	.234 0.072 60	.042 0.782 60	.584** 0.00 60
Z6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352 0.06 60	.388 0.02 60	.327** 0.01 60	-.037 0.777 60	.311** 0.10 60	1 0.00 60	.338 0.02 60	.532** 0.00 60	.184 0.26 60	.629 0.04 60	.683** 0.01 60	.211 0.06 60	.606** 0.00 60	.143 0.276 60	.409** 0.01 60	.672** 0.00 60	.289** 0.02 60	.101 0.448 60	.273** 0.02 60	.184 0.158 60	.415** 0.01 60	.292** 0.02 60	.461** 0.01 60	.487** 0.00 60	
Z7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.311 0.10 60	.411** 0.01 60	.427** 0.01 60	.381** 0.02 60	.311** 0.10 60	.329 0.02 60	.311** 0.10 60	.377** 0.02 60	.401** 0.02 60	.366** 0.02 60	.366** 0.02 60	.312** 0.01 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.366** 0.02 60	.311** 0.01 60	.529** 0.00 60	.292** 0.00 60	.560** 0.00 60	.119 0.388 60	.234 0.072 60	.042 0.782 60	.584** 0.00 60
Z8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.323 0.07 60	.411** 0.01 60	.427** 0.01 60	.381** 0.02 60	-.037 0.777 60	.350 0.06 60	.167 0.203 60	.614** 0.00 60	.100 0.406 60	.613** 0.00 60	-.280 0.03 60	.517** 0.00 60	.399 0.02 60	.440** 0.00 60	.393 0.02 60	.293 0.08 60	.365** 0.01 60	.529** 0.00 60	.228 0.00 60	.660 0.00 60	.000 0.54 60	.141 0.282 60	.036 0.782 60	.959** 0.00 60	
Z9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.272 0.05 60	.248 0.08 60	.525** 0.01 60	.381** 0.02 60	.311** 0.10 60	.329 0.02 60	.311** 0.10 60	.377** 0.02 60	.401** 0.02 60	.366** 0.02 60	.366** 0.02 60	.312** 0.01 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.366** 0.02 60	.311** 0.01 60	.529** 0.00 60	.292** 0.00 60	.560** 0.00 60	.119 0.388 60	.234 0.072 60	.042 0.782 60	.584** 0.00 60
Z10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352 0.06 60	.388 0.02 60	.327** 0.01 60	-.037 0.777 60	.311** 0.10 60	.329 0.02 60	.311** 0.10 60	.377** 0.02 60	.401** 0.02 60	.366** 0.02 60	.366** 0.02 60	.312** 0.01 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.366** 0.02 60	.311** 0.01 60	.529** 0.00 60	.292** 0.00 60	.560** 0.00 60	.119 0.388 60	.234 0.072 60	.042 0.782 60	.584** 0.00 60
Z11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.311 0.10 60	.411** 0.01 60	.427** 0.01 60	.381** 0.02 60	.311** 0.10 60	.329 0.02 60	.311** 0.10 60	.377** 0.02 60	.401** 0.02 60	.366** 0.02 60	.366** 0.02 60	.312** 0.01 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.411** 0.01 60	.329 0.02 60	.366** 0.02 60	.311** 0.01 60	.529** 0.00 60	.292** 0.00 60	.560** 0.00 60	.119 0.388 60	.234 0.072 60	.042 0.782 60	.584** 0.00 60
Z12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.414 0.01 60	.601** 0.00 60	.478 0.00 60	.389** 0.01 60	.312** 0.01 60	.056 0.900 60	.470 0.00 60	.635** 0.00 60	.534** 0.00 60	.260 0.00 60	.319 0.073 60	.233 0.034 60	.274** 0.00 60	.1	.265 0.442** 60	.059 0.057 60	.416 0.001 60	.406** 0.001 60	.385** 0.004 60	.365** 0.006 60	.307** 0.038 60	.260 0.038 60	.478** 0.006 60	.706** 0.006 60	
Z13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.157 0.00 60	.381** 0.00 60	.382** 0.00 60	.517** 0.00 60	.369** 0.00 60	.211 0.688 60	.468 0.00 60	.326 0.00 60	.488 0.00 60	.188 0.382** 60	.226 0.00 60	.1	.274 0.499 60	.499 0.00 60	.118 0.461 60	.461** 0.001 60	.462** 0.004 60	.365** 0.004 60	.385** 0.004 60	.338** 0.004 60	.368** 0.004 60	.652** 0.004 60	.267** 0.004 60	.640** 0.004 60	
Z14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.414 0.01 60	.601** 0.00 60	.478 0.00 60	.389** 0.01 60	.312** 0.01 60	.056 0.900 60	.470 0.00 60	.635** 0.00 60	.534** 0.00 60	.260 0.00 60	.319 0.073 60	.233 0.034 60	.274** 0.00 60	.1	.265 0.442** 60	.059 0.057 60	.416 0.001 60	.406** 0.001 60	.385** 0.004 60	.365** 0.006 60	.307** 0.038 60	.260 0.038 60	.478** 0.006 60	.706** 0.006 60	
Z15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.442** 0.00 60	.391** 0.04 60	.438** 0.01 60	.448** 0.00 60	.411** 0.01 60	.143 0.00 60	.461** 0.00 60	.002 0.988 60	.981** 0.00 60	.267** 0.00 60	.326** 0.01 60	.494** 0.00 60	-.209** 0.00 60	.1	.358 0.00 60	.498** 0.00 60	.187** 0.00 60	.408** 0.00 60	.202** 0.00 60	.884** 0.00 60	.191** 0.00 60	.244** 0.00 60	.128** 0.00 60	.478** 0.00 60	
Z16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.209 1.09 60	.472** 0.00 60	.180 0.88 60	.089 0.81 60	.059 0.65 60	.499** 0.01 60	.349 0.06 60	.362** 0.03 60	.184 0.21 60	.300** 0.17 60	.102 0.43 60	.171 0.367 60	.442** 0.00 60	.-0.056 0.74 60	.1	.020 0.892 60	.582** 0.00 60	.214** 1.01 60	.407** 0.01 60	.184 0.01 60	.394** 0.01 60	-.003 0.00 60	.423** 0.00 60	.459** 0.00 60	
Z17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.093 0.60 60	.136 0.30 60	.307 0.17 60	.269 0.36 60	.368** 0.04 60	.072 0.585 60	.424** 0.01 60	.167 0.152 60	.340** 0.06 60	.016 0.904 60	.178 0.020 60	.390 0.00 60	.461** 0.00 60	.059 0.657 60	.488** 0.00 60	.320** 0.00 60									
Z18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.118 0.00 60	.488** 0.00 60	.488** 0.00 60	.308** 0.01 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	
Z19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.442** 0.00 60	.391** 0.04 60	.438** 0.01 60	.448** 0.00 60	.411** 0.01 60	.143 0.00 60	.461** 0.00 60	.002 0.988 60	.981** 0.00 60	.267** 0.00 60	.326** 0.01 60	.494** 0.00 60	-.209** 0.00 60	.1	.358 0.00 60	.498** 0.00 60	.187** 0.00 60	.408** 0.00 60	.202** 0.00 60	.884** 0.00 60	.191** 0.00 60	.244** 0.00 60	.128** 0.00 60	.478** 0.00 60	
Z20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.209 1.09 60	.472** 0.00 60	.180 0.88 60	.089 0.81 60	.059 0.65 60	.499** 0.01 60	.349 0.06 60	.362** 0.03 60	.184 0.21 60	.300** 0.17 60	.102 0.43 60	.171 0.367 60	.442** 0.00 60	.-0.056 0.74 60	.1	.020 0.892 60	.582** 0.00 60	.214** 1.01 60	.407** 0.01 60	.184 0.01 60	.394** 0.01 60	-.003 0.00 60	.423** 0.00 60	.459** 0.00 60	
Z21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.093 0.60 60	.136 0.30 60	.307 0.17 60	.269 0.36 60	.368** 0.04 60	.072 0.585 60	.424** 0.01 60	.167 0.152 60	.340** 0.06 60	.016 0.904 60	.178 0.020 60	.390 0.00 60	.461** 0.00 60	.059 0.657 60	.488** 0.00 60	.320** 0.00 60									
Z22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.118 0.00 60	.488** 0.00 60	.488** 0.00 60	.308** 0.01 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	.488** 0.00 60	.311** 0.01 60	.298** 0.00 60	
Z23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.442** 0.00 60	.391** 0.04 60	.438** 0.01 60	.448** 0.00 60	.411** 0.01 60	.143 0.00 60	.461** 0.00 60	.002 0.988 60	.981** 0.00 60	.267** 0.00 60	.326** 0.01 60	.494** 0.00 60	-.209** 0.00 60	.1	.358 0.00 60	.498** 0.00 60	.187** 0.00 60	.408** 0.00 60	.202** 0.00 60	.884**<					

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	24

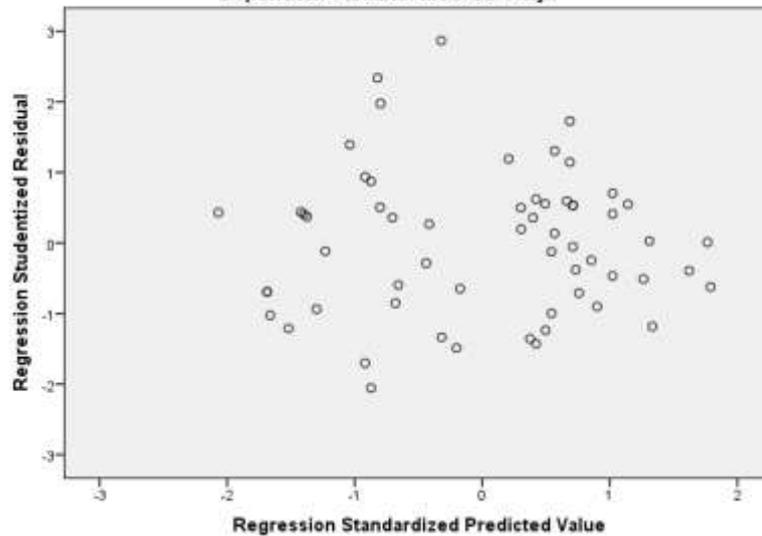
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Persepsi Tutor	.840	1.190
	Kompensasi	.840	1.190

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41113287
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

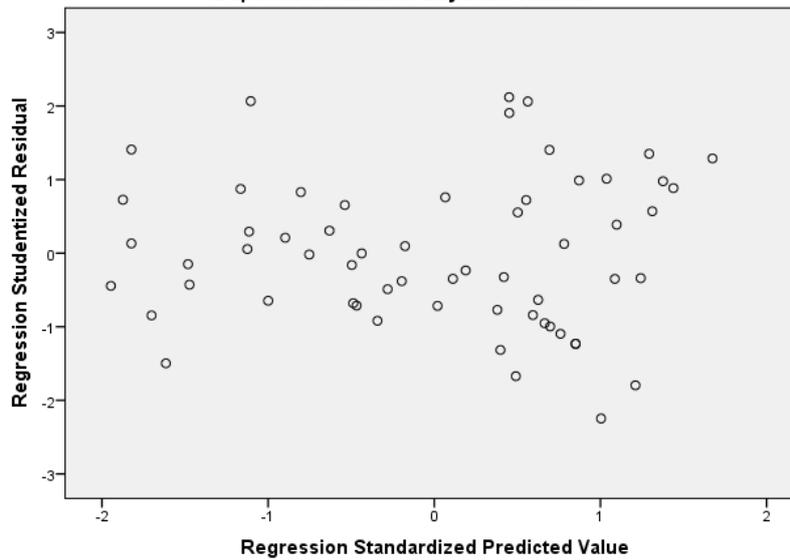
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Persepsi Tutor	.459	2.180
	Kompensasi	.661	1.513
	Motivasi Kerja	.362	2.765

a. Dependent Variable: Layanan Tutorial

Scatterplot

Dependent Variable: Layanan Tutorial



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96381716
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.877

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model Summary

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

ANOVA^a

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

Coefficients^a

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

Model Summary

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2233.601	3	744.534	44.977	.000 ^b
	Residual	926.999	56	16.554		
	Total	3160.600	59			

a. Dependent Variable: Layanan Tutorial

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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