

**PENGARUH SEBARAN LOKASI SEKOLAH TERHADAP
KINERJA KORDINATOR WILAYAH KECAMATAN
(KORWILCAM) DI KECAMATAN SETELUK**

PROPOSAL PENELITIAN



Diajukan Oleh :

FAKHRIL AKBAR
16.01.01.0.047-01

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SUMBAWA (UNSA)
SUMBAWA BESAR
2020**

**PENGARUH SEBARAN LOKASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA
KORDINATOR WILAYAH KECAMATAN (KORWILCAM)
DI KECAMATAN SETELUK**

PROPOSAL PENELITIAN

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Universitas Samawa (UNSA)
Sumbawa Besar

Diajukan Oleh :

FAKHRIL AKBAR
16.01.01.0.047-01

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SAMAWA (UNSA)
SUMBAWA BESAR
2020**

**PENGARUH SEBARAN LOKASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA
KOORDINATOR WILAYAH KECAMATAN (KORWILCAM)
DI KECAMATAN SETELUK**

Diajukan Oleh :

FAKHRIL AKBAR
16.01.02.0.047-01

Disetujui Oleh :

Sumbawa, 25 Februari 2020

Pembimbing I


ELLY KARMELI, SE., ME
NIDN. 0828067201

Sumbawa, 08 Februari 2020

Pembimbing II


USMAN, M.Si
NIDN. 0804058602

**PENGARUH SEBARAN LOKASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA
KOORDINATOR WILAYAH KECAMATAN (KORWILCAM)
DI KECAMATAN SETELUK**

Diajukan Oleh :

FAKHRIL AKBAR
16.01.02.0.047-01

Proposal ini telah diuji dan dipertahankan di depan
Dewan Penguji Program Studi Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa (UNSA)
Sumbawa Besar

Pada hari : Sabtu
Tanggal : 14 Maret 2020
Jam : 12.00-13.00
Tempat : Ruang Ujian Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa Besar

Dewan Penguji

1. Ketua : **ELLY KARMELI, SE., ME**
2. Anggota I : **NOVI KADEWI SUMBAWATI, SE., MM**
3. Anggota II : **USMAN, SE., M. Si**



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran ALLAH SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyajikan tulisan proposal skripsi yang berjudul : **Pengaruh Sebaran Lokasi Sekolah Terhadap Kinerja Kordinator Wilayah Kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk.** Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Samawa Bapak Dr. Syafruddin, SE., MM. Penulis menghaturkan terima kasih yang teramat dalam atas kesempatan yang bapak berikan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan di Universitas Samawa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Ibu Elly Karmeli, SE., ME. atas kesediaannya memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Manajemen serta kesediaannya menjadi dosen pembimbing I, penulis banyak mendapatkan ilmu dan keberkahan atasnya.
3. Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Bapak Suprianto, SE., ME. yang telah dengan sepenuh hati dan fikiran berjuang demi kemajuan fakultas dan mahasiswa.
4. Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa Ibu Roos Nana Sucihati, SE., MM. atas kebaikan hatinya memberikan kesempatan belajar kepada penulis, selalu bersemangat dalam menyumbangkan gagasan intelektualnya bagi kemajuan prodi serta aliran ilmunya dalam diri penulis.

5. Bapak Usman, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang turut setia memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.
6. Ayahanda dan Ibunda tercinta atas dorongan kuat, do'a, dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.
7. Rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penulisan proposal skripsi ini.

Selanjutnya, sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti tetapi dirasakan masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Sumbawa Besar,2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Sebelumnya	7
2.2. Landasan Teori	10
2.3. Kerangka Konseptual	24
2.4. Hipotesis Penelitian	25
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	26
1.1. Jenis Penelitian	26
1.2. Jenis dan Sumber Data	26
1.3. Populasi dan Sampel	27
1.4. Teknik Pengumpulan Data	30
1.5. Identifikasi/Klasifikasi Variabel	31
1.6. Definisi Operasional Variabel	33
1.7. Teknik Analisis Data	3
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Populasi Penelitian.....	28
Tabel 3.2. Sampel Penelitian.....	30
Tabel 3.3. Skala Likert	31
Tabel 3.4. Kriteria Kinerja	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu urusan wajib, berhubungan dengan pelayanan dasar yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Untuk memaksimalkan ketersediaan pelayanan pendidikan bagi seluruh rakyat Indonesia, maka dilakukan desentralisasi pelayanan pendidikan oleh pemerintah dalam berbagai tingkatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diatur manajemen pendidikan terkait dengan pembagian tugas pengelolaan pendidikan oleh pemerintah. Pemerintah pusat bertugas melakukan penetapan standar nasional pendidikan dan pengelolaan pendidikan tinggi, pemerintah provinsi bertugas melakukan pengelolaan pendidikan menengah dan pengelolaan pendidikan khusus, sedangkan pemerintah kabupaten/kota bertugas melakukan pengelolaan pendidikan dasar dan pengelolaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

Dalam rangka efektifitas, percepatan dan efisiensi pelayanan bidang pendidikan ditingkatan daerah (provinsi dan kabupaten/kota), maka dibentuk cabang dinas pendidikan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelayanan Teknis Daerah. Keberadaan cabang dinas diharapkan mampu menjadi perpanjangan tangan pemerintah, untuk lebih merasakan teriakan harapan akar

rumpun masyarakat.

Pada tingkatan Kabupaten/Kota, cabang dinas dibentuk dan diatur berdasarkan Peraturan Bupati masing-masing daerah. Cabang dinas pendidikan di Kabupaten Sumbawa Barat (Provinsi Nusa Tenggara Barat) selanjutnya disebut Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda yang disingkat Dikpora. Pembentukan Dikpora (cabang dinas) di Kabupaten Sumbawa Barat dilakukan berdasarkan amanat Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Sumbawa Barat merupakan salah satu kabupaten dengan kebutuhan pendidikan dasar (sekolah dasar dan anak usia dini) yang lumayan besar. Berdasarkan data yang dilansir dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumbawa Barat, total terdapat 98 Sekolah Dasar dan 97 Taman Kanak-Kanak di Kabupaten Sumbawa Barat di tahun 2018 (BPS, 2019).

Mengingat besarnya kebutuhan pendidikan dasar di Kabupaten Sumbawa Barat, maka dibentuklah Unit Pelayanan Teknis Daerah (UPTD) bidang pendidikan sebagai aktor pelaksana lapangan yang membantu pelaksanaan tugas dan mempercepat pendistribusian, pendataan, kordinasi antara lembaga pendidikan dimasing-masing daerah ditingkatan kecamatan. Kemudian, berdasarkan Permendagri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelayanan Teknis Daerah serta surat edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 061 tertanggal 4 Desember 2017, UPTD berganti nama menjadi Kordinator Wilayah Kecamatan (korwilcam). Perubahan nama ini tidak merubah tugas dan

funksinya sebagai perpanjangan tangan sebagai lembaga yang mengurus pendidikan pada tingkatan kecamatan. Perubahan nama ini untuk mengembalikan fungsi pendidikan yang bersifat sosial dan bukan teknis, serta diikuti oleh pergantian pimpinan kelembagaan yang tidak lagi diambil dari pejabat eselon IV/A.

Kordinator Wilayah Kecamatan berdasarkan Permendikbud Nomor 16 tahun 2018 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan memiliki tugas untuk melakukan kordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan di wilayah kerjanya.

Salah satu Korwilcam yang terdapat di Kabupaten Sumbawa Barat adalah Korwilcam Seteluk. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Korwilcam Seteluk yang berlokasi di Desa Seteluk Atas bertanggung jawab atas 15 Sekolah Dasar (SD), 15 Taman Kanak-Kanak (TK), dan 5 Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Ketiga jenis institusi pendidikan dasar tersebut tersebar di 10 desa yang berbeda di kecamatan Seteluk. Persebaran sekolah yang merata diberbagai desa di kecamatan Seteluk, menjadi tantangan tersendiri bagi Korwilcam Seteluk untuk tetap memastikan diri dalam kinerja yang baik, bagi ketersediaan dan distribusi pelayanan pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, ditemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh Korwilcam Seteluk berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan, yaitu : jumlah sekolah dibawah tanggung jawab Korwilcam Seteluk yaitu berjumlah 35 sekolah, persebaran sekolah yang merata di seluruh di desa di Kecamatan Seteluk dengan medan dan jarak tempuh yang

bermacam-macam, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang yang tidak memadai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sebaran Lokasi Sekolah Terhadap Kinerja Kordinator Wilayah Kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Jumlah sekolah yang ada dibawah tanggung jawab Korwil Kecamatan Seteluk cukup banyak, yakni terdiri dari 15 Sekolah Dasar, 15 Taman Kanan-kanak dan 5 Pendidikan Anak Usia Dini.
2. Lokasi sekolah menyebar di seluruh Desa di Kecamatan Seteluk dengan medan dan jarak tempuh yang berbeda-beda.
3. Ketersediaan sarana dan prasarana penunjang di kantor Korwilcam yang kurang memadai.
4. Perbedaan kebutuhan masing-masing sekolah.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan untuk membatasi luasnya permasalahan yang akan diteliti. Adapun cakupan dalam penelitian dibatasi pada permasalahan, yaitu Pengaruh Sebaran Lokasi Sekolah Terhadap Kinerja Kordinator Wilayah Kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh sebaran lokasi sekolah terhadap kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh sebaran lokasi sekolah terhadap kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk.

1.5.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dunia Akademis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pada program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Samawa (UNSA) Sumbawa Besar. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan informasi mengenai sebaran lokasi sekolah di Kecamatan Seteluk dan pengaruhnya terhadap kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk. Memberikan sumbangan pembuktian teori mengenai kinerja pelayanan pendidikan oleh pemerintah.

2. Bagi Pemerintah Daerah

Untuk mengetahui *Road Map* sebaran lokasi sekolah di Kecamatan Seteluk, evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja di bidang pendidikan serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan regulasi dan arah pandang kedepannya.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai sumbangan pemikiran dan peningkatan sumber literasi baru, utamanya berkaitan dengan kedaerahan, serta mendorong kepekaan sosial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

1. Al Jufri (2013) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun. Kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif dan pemecahan masalah, kerjasama, tanggungjawab dan kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi. Penelitian dilakukan pada 52 orang Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupetan Karimun. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun pada taraf cukup baik.
2. Asep Hamdi (2015) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Sebaran Lokasi SMP Negeri Kaitannya Dengan Aksesibilitas Mendapatkan Pendidikan Di Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data penelitian ini diperoleh dari wawancara secara langsung dengan informan dan observasi di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat

keterkaitan antara sebaran lokasi SMP Negeri dengan aksesibilitas mendapatkan pendidikan di Kecamatan Ciputat Timur. Sebaran lokasi SMP Negeri belum sepenuhnya dapat terwujud secara merata dan aksesibilitas pendidikan SMP Negeri belum dapat diakses dengan baik bagi para penduduk usia sekolah menengah pertama yang bertempat tinggal di Kecamatan Ciputat Timur.

3. Parayoga Adi Putra (2017) melakukan penelitian yang berjudul Kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pengelolaan Gelanggang Olahraga Dalam Pemeliharaan Pusat Kegiatan Olah Raga (PKOR) Way Halim Kota Bandar Lampung. Kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator produktifitas, kualitas pelayanan, responsivitas dan akuntabilitas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Gelanggang Olahraga dalam memelihara dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam kegiatan olahraga. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Gelanggang Olahraga masih belum baik dalam melakukan pemeliharaan maupun dalam pelayanan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, obyek permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebaran lokasi sekolah dan kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *assosiatif* untuk menguji pengaruh

sebaran lokasi sekolah terhadap kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk. Sebaran lokasi sekolah diukur menggunakan indikator jarak, waktu tempuh serta kondisi dan situasi dari kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju lokasi sekolah, sedangkan kinerja Korwil Kecamatan Seteluk diukur menggunakan indikator *responsiveness*, *responsibility* dan *accountability*.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Tinjauan Tentang Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Wibowo (2016:18), kinerja berasal dari pengertian *Performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal senada juga disampaikan oleh Widodo (dalam Pasolong, 2014:175), mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Kemudian menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012:5), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang pegawai

akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, keahlian untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Menurut Viethzal (dalam Al Jufri, 2013:14), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pelaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas ditarik kesimpulan, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Dalam pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilan upaya yang dilakukan oleh anggotanya. Manajemen kinerja dapat diperoleh batasan dan pengertian tentang manajemen kinerja yang berbeda-beda. Namun demikian perbedaan tersebut tidak jauh berbeda satu sama lainnya, ataudapat dikatakan saling melengkapi.

2. Penilaian Kinerja

Dwiyanto (dalam Pasolong, 2014:182) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu

organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Penilaian menurut Mitriani (dalam Syahbani, 2011:16) merupakan evaluasi yang sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dari suatu individu atau kelompok individu. Dalam hal penilaian kinerja pegawai dapat digunakan sebagai cara untuk menentukan kebutuhan pelatihan secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Candra Ladianto, 2018:13), penilaian kerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

Sedangkan Murphy and Co (Sinambela, 2012:59) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang memengaruhi penilaian, yaitu:

- a. Tujuan penilaian dapat langsung memengaruhi penilaian.
- b. Tujuan penilaian tidak langsung memengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, encoding dan pemanggilan.
- c. Tujuan penilaian dapat memengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment (keputusan) tentang kinerjanya.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dan juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur : standar kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Tata Cara Penilaian Kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur yaitu SKP dan perilaku kerja dengan Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).

Pertama, Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh seorang PNS. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai

yang tidak menyusun SKP diatur dalam PP No. 53 Tahun 2011 tentang Hukuman Disiplin Pegawai.

Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek, yakni kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa aspek-aspek tersebut disusun dengan mengacu pada standar teknis kegiatan masing-masing instansi. Adapun penilaian dilakukan dengan membandingkan aspek-aspek penilaian pada target di awal tahun dengan realisasi yang dicapai pada akhir tahun.

Kedua, Selain dengan SKP, prestasi kerja pegawai juga diukur dengan indikator perilaku kerja. Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan khusus bagi pejabat struktural ditambah satu dimensi yaitu kepemimpinan. Definisi operasional dari indikator-indikator tersebut adalah sebagaimana dijelaskan dalam penjelasan pasal demi pasal dalam PP No. 46 Tahun 2011.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja. Pasal 15 aturan tersebut memuat penilaian prestasi kerja yang dinyatakan dalam bentuk angka, yaitu sebagai berikut :

- 91 – ke atas : Sangat Baik
- 76 – 90 : Baik
- 61 – 75 : Cukup

- 51 – 60 : Kurang
- 50 – ke bawah : Buruk

3. Indikator Kinerja

Indikator merupakan alat ukur atau standarisasi yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dalam rentang periode yang ditentukan. Indikator kinerja diperlukan keberadaannya untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan beberapa indikator, dibawah ini akan diuraikan indikator penilaian kinerja oleh beberapa ahli yang berbeda.

Menurut Lohman dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Indikator penyusun kinerja sangat bervariasi sesuai dengan fokus dan konteks penelitian yang dilakukan, seperti indikator yang diungkapkan oleh Ratminto dalam (Putra, 2017:15) :

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap providers terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan konsumen.

- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

Menurut Surya Dharma (2012:83) indikator kinerja adalah :

- a. Konsisten
- b. Tepat
- c. Menantang
- d. Dapat diukur
- e. Dapat dicapai
- f. Disepakati
- g. Dihubungkan dengan waktu
- h. Berorientasikan kerja kelompok

Kemudian menurut Dwiyanto (Putra, 2017:16), mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja yaitu: *Pertama*, Produktivitas, Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Pada tatanan ini, konsep produktivitas terlalu sempit sehingga *General Accounting Office* (GEO) mencoba mengembangkan suatu

ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

Kedua, Kualitas layanan, Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relative sangat mudah dan murah.

Ketiga, *Responsiveness* adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas layanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut jelek. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Keempat, *Responsibilitas* menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, *responsibilitas* bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan *responsivitas*.

Kelima, *Akuntabilitas*, *Akuntabilitas* publik menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep *akuntabilitas* publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, akan tetapi kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu organisasi publik memiliki *akuntabilitas* yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Hakekat dari sistem pengukuran kinerja didasarkan pada skala besar kecilnya operasional suatu organisasi. Pada organisasi yang berskala kecil dimana hampir seluruh aktivitas operasionalnya masih *controlable* dan peran *shareholders* begitu

dominan, pendekatan sistem pengukuran kinerjanya masih dapat dilakukan dengan membandingkan harga output (*exit value*) dengan harga input (*entry value*).

Alim (2017:12) mengungkap bahwa ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain: *pertama*, indikator kinerja input. Indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, serta kebijakan. *Kedua*, Indikator kinerja output, Indikator kinerja output merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun nonfisik.

Ketiga, Indikator kinerja outcome. Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah. *Keempat*, Indikator kinerja manfaat. Indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Dan *kelima* adalah indikator kinerja dampak. Indikator kinerja dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.2.2. Tinjauan Tentang Korwilcam (Koordinator Wilayah Kecamatan)

Berdasarkan Permendikbud Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan menjelaskan bahwa dalam hal Bupati/Walikota dengan pertimbangan tertentu, membutuhkan unit kerja yang bertugas melakukan kordinasi layanan administrasi pada satuan

pendidikan di wilayah kerjanya, maka Bupati/Walikota dapat membentuk Kordinator Wilayah Kecamatan sebagai unit kerja nonstruktural yang dipimpin oleh seorang kordinator.

Pembentukan Kordinator Wilayah Kecamatan bidang pendidikan di Kabupaten/Kota dilaksanakan sebagai berikut :

1. Pembentukannya sekaligus dimuat dalam peraturan Bupati/Walikota tentang pembentukan unit pelaksana daerah Kabupaten/Kota dengan menambahkan satu pasal yang mengatur tentang Kordinator Wilayah Kecamatan bidang pendidikan;
2. Kordinator Wilayah Kecamatan bidang pendidikan dipimpin oleh seorang kordinator yang berasal dari pengawas sekolah disamping tugasnya sebagai pejabat fungsional, atau dari pegawai aparatur sipil Negara (ASN) lainnya yang berpengalaman dalam bidang pendidikan dengan pangkat minimal III/c. kordinator dimaksud ditunjuk oleh dan bertanggung jawab kepada kepala dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan;
3. Jumlah Kordinator Wilayah Kecamatan bidang pendidikan yang dibentuk pada masing-masing wilayah Kabupaten/Kota disesuaikan dengan kebutuhan daerah; dan
4. Untuk mendukung pelaksanaan tugas Kordinator Wilayah Kecamatan bidang pendidikan dapat menggunakan sarana dan prasarana serta pegawai ASN yang sebelumnya digunakan unit pelaksana teknis daerah Pendidikan Kecamatan.

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai perpanjangan urusan pemerintah bidang pendidikan ditingkatan kecamatan, Kordinator Wilayah

Kecamatan bidang pendidikan mempunyai tugas untuk melakukan kordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan di wilayah kerjanya. Adapun fungsi keberadaan Kordinator Wilayah Kecamatan bidang pendidikan, sebagai berikut :

1. Pengumpulan data peserta didik, sarana, prasarana, pendidik, dan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan di wilayah kerjanya;
2. Pengadministrasian usul kenaikan pangkat dan angka kredit pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Pelaksanaan kordinasi lomba-lomba di wilayah kerjanya;
4. Pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan kordinator wilayah; dan
5. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada kepala dinas pendidikan Kabupaten/Kota.

2.2.3. Tinjauan Tentang Sebaran Lokasi Sekolah

Sebaran sekolah di suatu wilayah ada kaitannya dengan lokasi. Menurut Djojodipuro (dalam Faozi, 2018:11), teori lokasi adalah ilmu yang menyelidiki tata ruang (*spatial order*) kegiatan ekonomi, atau ilmu yang menyelidiki alokasi geografis dari sumber-sumber yang potensial, serta hubungannya dengan atau pengaruhnya terhadap keberadaan berbagai macam usaha/kegiatan lain baik ekonomi maupun sosial. Lokasi sekolah dapat menentukan daya tampung sekolah dengan lingkungan sekitar, aksesibilitas dan fasilitas yang diperlukan.

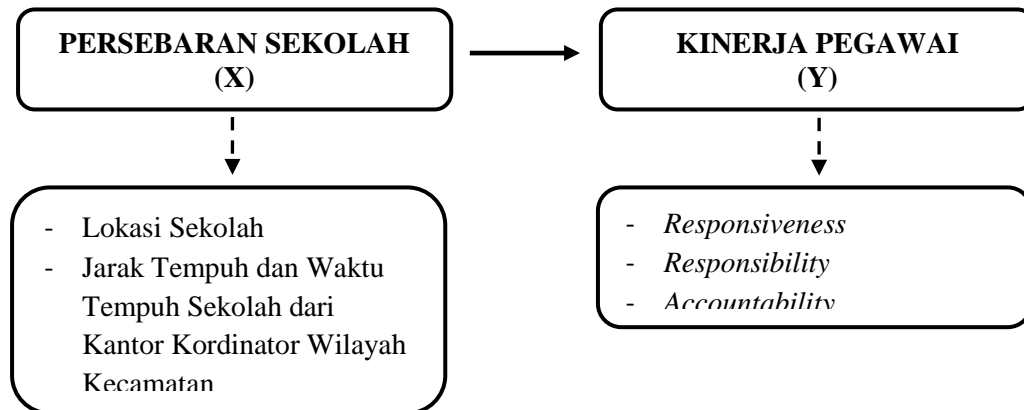
Keberadaan sekolah yang tepat akan memperkuat kemampuan pelayanan terhadap peserta didik dan pemerataan pendidikan. Keberadaan sekolah di suatu wilayah di bangun berdasarkan jumlah penduduk usia sekolah, tahun dan daya

tampung sekolah. Setelah diketahui suatu kebutuhan fasilitas sekolah maka pendirian sekolah akan terkait dengan lokasi. Jumlah minimal didirikan suatu sekolah dan jarak tempuh peserta didik dinyatakan di dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 terkait standar sarana dan prasarana sekolah pada pasal 4 secara lebih luas yaitu, Satu kelompok permukiman permanen dan terpencil dengan banyak penduduk lebih dari 1000 jiwa dilayani oleh satu sekolah dalam jarak tempuh bagi peserta didik yang berjalan kaki maksimum 6 km melalui lintasan yang tidak membahayakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, sebaran lokasi sekolah merupakan letak sekolah yang tersebar di suatu wilayah yang keberadaanya disesuaikan dengan kebutuhan penduduk untuk mendapatkan pelayanan pendidikan. Indikator untuk sebaran sekolah, yaitu jarak dan waktu jangkauan, mudahan, kenyamanan dan keamanan. Standar yang digunakan untuk menganalisis sebaran sekolah berdasarkan indikator tersebut menggunakan standar Departemen Pendidikan Nasional. Lokasi sekolah yang tepat, maka suatu aktivitas sekolah dapat berjalan dengan baik dan memberikan kemudahan dalam mengakses sekolah baik dari segi jangkauan maupun kenyamanan dan keamanan.

2.3. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual



Keterangan

—————▶ : Hubungan Sebab Akibat

- - - - ▶ : Indikator Variabel

Berdasarkan gambar 2.1. diatas, dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel x yang dalam hal ini adalah persebaran sekolah (Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar) dibawah wilayah tugas Korwlicam Seteluk, terhadap variabel y, yang dalam hal ini ada kinerja (pelayanan) yang diberikan oleh Korwilcam Seteluk.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau keadaan atau hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (Noor, 2015:79). Adapun hipotesis dalam penelitian ini

diuraikan sebagai berikut : “Terdapat pengaruh sebaran sekolah terhadap kinerja Korwilcam Kecamatan Seteluk”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:55). Dalam penelitian ini, penulis akan menguji pengaruh sebaran lokasi sekolah terhadap kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13), data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka atau data yang diangkakan (*scoring*) dan dianalisis menggunakan statistik. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah persepsi responden mengenai variabel penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung (Sugiyono, 2014:131). Dalam penelitian ini, data primer adalah keseluruhan jawaban yang diberikan responden atas

pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Responden dalam hal ini adalah sekolah yang berada di bawah tanggung jawab kordinator wilayah (Korwil) Kecamatan Seteluk.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pandangan lain mengatakan bahwa populasi adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian (Marheni, 2014). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 11 orang staf Korwilcam Seteluk.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pandangan lain mengartikan sampel sebagai perwakilan dari seluruh populasi yang menjadi subjek penelitian yang diambil dengan beberapa cara dan teknik tertentu. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sensus sampling* adalah sampel jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 11 orang sesuai dengan jumlah seluruh kordinator wilayah (Korwil) di Kecamatan Seteluk.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti menyampaikan kuesioner tersebut kepada responden dan responden mengisi jawabannya dengan cara memilih diantara alternatif jawaban yang diberikan. Kuesioner dalam penelitian ini disusun dengan mengacu pada indikator masing-masing variabel dan diukur dengan menggunakan *skala likert*, dimana responden akan diberikan pertanyaan atau pernyataan dengan beberapa alternatif jawaban yang dianggap oleh responden sangat tepat. Penentuan pengukuran menurut Skala Likert dilakukan dengan menggunakan deviasi normal yang bergerak dari angka 1 – 5, yaitu:

Tabel 3.3.
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Kategori
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Modifikasi Djali dan Muljono, 2007.

Tabel 3.4.
Kriteria Kinerja

Kriteria	Skor
Sangat Baik	91 – ke atas
Baik	76 – 90
Cukup	61 – 75
Kurang	51 – 60
Buruk	50 ke bawah

Sumber : PP No. 46 Tahun 2011.

2. Studi Kepustakaan / Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan menyalin atau mencatat data sekunder. Berupa pengambilan data dari beberapa dokumen resmi yang telah dipublikasikan, seperti di dinas atau instansi terkait, serta situs-situs website resmi dengan menyalin atau mencatat data sekunder tersebut. Data sekunder yang dimaksud adalah gambaran umum tentang kondisi masyarakat di Kecamatan Seteluk.

3.5. Identifikasi/Klasifikasi Variabel

Variabel secara sederhana dapat diartikan ciri dari individu, objek, segala peristiwa yang dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif. Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *variabel dependen* (terikat) dan *variabel independen* (bebas).

1. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri (Irawan, 2017:39). Variable bebas didalam penelitian ini adalah sebaran lokasi sekolah (X).

2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat atau *defendent variable* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri (Irawan, 2017:39).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja kordinator wilayah kecamatan (KORWILCAM) di Kecamatan Seteluk (Y).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah operasionalisasi teknis variabel penelitian yang dicantumkan dalam klasifikasi variabel.pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui. Variabel bebas didalam penelitian ini adalah persebaran sekolah (X) dan variabel terikat adalah kinerja Korwilcam (Y).

1. Sebaran Lokasi Sekolah (X)

Sebaran lokasi sekolah adalah tempat pelayanan pendidikan untuk masyarakat yang tersebar di Kecamatan Seteluk yang diukur dengan indikator sebagai berikut.

- a. Jarak dari kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju lokasi sekolah
- b. Waktu tempuh dari kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju lokasi sekolah
- c. Kondisi dan situasi dari kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju lokasi sekolah.

2. Kinerja Korwilcam (Y)

Kinerja Korwilcam adalah capaian atau prestasi kerja Korwilcam yang diukur berdasarkan indikator kinerja, yaitu:

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap providers terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan konsumen.
- b. *Responsibility* atau tanggungjawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggara pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang di masyarakat.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS.

3.7.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Metode analisis ini digunakan karena hanya terdapat satu variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Adapun rumus regresi linier menurut Sugiyono (2014:206), yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel *Dependen* (Terikat)

X = Variabel *Independen* (Bebas)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error (5 %).

3.7.2. Pengujian Statistik (*Goodness of Fit*)

Setelah model bebas dari pengujian asumsi klasik, dilanjutkan dengan justifikasi statistik. Justifikasi statistik merupakan *uji giving good nessoffit model* yang menyangkut ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan melihat dari *Goodness of Fitnya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai *koefisien determinasi*, nilai statistik F dan nilai statistik t (Imam Ghozali, 2005).

1. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

- a. Menguji ada tidaknya pengaruh paling dominan terhadap variabel independen tertentu (X) secara individu terhadap variabel dependen.

$H_0 : b = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y.

b. Menentukan *level of significant* $\alpha = 5 \%$.

c. Menarik kesimpulan.

H_0 diterima apabila : $-t(\alpha/2) < t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha/2)$.

H_a ditolak apabila : $-t_{hitung} > t(\alpha/2)$ atau $t_{hitung} < -t(\alpha/2)$.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan suatu bilangan yang dinyatakan dalam bentuk persen, yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kebenaran hubungan dari model yang dipakai yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians/penyebaran dari variabel independen yang menerangkan variabel dependen. Besarnya nilai R^2 adalah $0 \leq R^2 \leq 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model tersebut dapat dikatakan baik karena semakin dekat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, demikian sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Jufri. 2013. *Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun*. Skripsi Diterbitkan. Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim : Riau.
- Alim, Muhammad Nur. 2013. *Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja, & Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja)*. Skripsi Diterbitkan. Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumbawa Barat. *Kabupaten Sumbawa Barat dalam Angka 2019*. <https://sumbawabaratkab.bps.go.id>, diunduh 8 Oktober 2019.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Faozi, Ihwan. 2018. *Analisis Sebaran SMA Negeri di Kabupaten Pringsewu Tahun 2017*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan : Lampung.
- Irawan, Syamsul. 2017. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Pajak Hotel Kota Makassar Tahun 2011-2015*. Skripsi Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Ladianto, Candra. 2018. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang*. Skripsi Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara : Medan.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN : Yogyakarta.
- Maruf, Abdullah. 2014. *Manajemen & Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Press : Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung
- Pemerintah Daerah. Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Barat Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelayanan Teknis Daerah
- _____. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

_____. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 tahun 2018 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

Putra, Prayoga Adi. 2017. *Kinerja Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengelolaan Gelanggang Olahraga dalam Memelihara Pusat Kegiatan Olah Raga (PKOR) Way Halim Kota Bandar Lampung*. Skripsi Diterbitkan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung : Bandar Lampung.

Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif dan Mix Methode*. Bandung: Alfabeta.

Syahnani. 2011. *Analisis Kinerja Pengawas Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Kota Dumai*. Skripsi Diterbitkan. Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau : Pekanbaru

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Rajawali Press : Jakarta.

LAMPIRAN 1

No. :

KUESIONER

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum menjawab, dimohon kepada Responden untuk terlebih dahulu mengisi identitas Responden sesuai dengan urutan isian yang telah disediakan.
2. Bacalah pertanyaan dalam kuesioner ini dengan teliti dan berikan tanda silang (×) atau (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap benar.
3. Dimohon untuk menjawab sesuai dengan pengalaman/pendapat (jujur) anda sendiri tanpa ada unsur paksaan dari pihak mana pun, karena dalam kuesioner penelitian ini tidak ada jawaban yang salah.
4. Skala Likert Jawaban

Alternatif Jawaban	Kategori
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Alamat Sekolah
 - a. Kecamatan :
 - b. Desa :
 - c. Dusun :
3. Jarak Kantor Korwilcam dengan Sekolah: KM
4. Jarak Kantor Korwilcam dengan Sekolah: Jam

C. DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN**1. Sebaran Lokasi Sekolah**

No.	Indikator	Alternatif Jawaban				
		ST	S	RR	TS	STS
Jarak						
1.	Jarak dari Kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju sekolah dekat					
2.	Lokasi sekolah strategis sehingga dapat dijangkau dengan mudah					
3.	Medan dan jarak tempuh menuju lokasi sekolah merata					
Waktu Tempuh						
1.	Waktu dari Kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju sekolah dapat ditempuh dengan cepat					
2.	Lokasi sekolah strategis sehingga mempersingkat waktu tempuh					
3.	Waktu tempuh menuju lokasi sekolah merata					
Kondisi dan Situasi						
1	Kondisi jalan dari Kantor Korwil Kecamatan Seteluk menuju sekolah aman dari gangguan					
2	Akses jalan menuju sekolah mudah dilalui kendaraan					
3	Tidak pernah ada kendala yang ditemui menuju sekolah					

2. Kinerja Kordinator Wilayah Kecamatan

No.	Indikator	Alternatif Jawaban				
		ST	S	RR	TS	STS
Responsiveness						
1.	Korwilcam seteluk sigap melayani kebutuhan sekolah					
2.	Korwilcam seteluk melayani kebutuhan sekolah dengan cepat					
3.	Korwilcam seteluk menerima dan menangani setiap keluhan sekolah					
Responsibility						
1.	Korwilcam seteluk melayani sekolah sesuai dengan tugas dan fungsi					
2.	Korwilcam seteluk melakukan koordinasi layanan administrasi sesuai dengan aturan yang					

	berlaku					
3.	Korwilcam seteluk melakukan pengumpulan data peserta didik, sarana, prasarana, pendidik dan tenaga kependidikan sesuai aturan yang berlaku					
Accountability						
1	Korwilcam seteluk mempunyai komitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan persoalan yang dihadapi sekolah					
2	Korwilcam seteluk mengakui kesalahan dalam teknis pelaksanaan pelayanan dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan					
3	Korwilcam seteluk membuka diri untuk menerima kritik dan saran dari sekolah untuk meningkatkan kualitas pelayanana					



UNIVERSITAS SAMAWA SUMBAWA BESAR
FAKULTAS EKONOMI & MANAJEMEN

Program Studi : Ekonomi Pembangunan, Keuangan Perbankan & Manajemen
Akreditasi BAN-PT: Nomor : 1367/SK/BAN-PT/Akred/S/V/2017, 2220/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/X/2017 & 204/KPT/1/2017
Alamat : Jalan By Pass Sering Sumbawa Besar , Phone / Faximile: (0371) 625848

KARTU BIMBINGAN PROPOSAL DAN SKRIPSI

NAMA : FAKHRIH AKBAR
NPM : 16.01.02.0.047-01
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH SEBARAN KORDINATOR WILAYAH KECAMATAN KORKULCAM 7 DI KECAMATAN SETELU
JUDUL SKRIPSI : _____
PEMBIMBING I : ELLY KARMELI, SE, ME
PEMBIMBING II : USMAN, M.Si

A. BIMBINGAN PROPOSAL

NO.	TGL./BULAN/TAHUN	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN / PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
1	18/01 2020	Perbaiki LB -> Ungkap permasalahan Penelitian yang jelas		
2	01/02 2020	Buatkan teori yg Mapm y Menunjukkan Nampaknya Revisi Metodologi Penelitian		
3	08/02 2020	Berikan Forum Penulisan, Ikuti Sesuatu Pedoman Acc		
4				
5				

B. BIMBINGAN SKRIPSI

NO.	TGL./BULAN/TAHUN	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN/PARAF	
			PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
1	15/2 -2020	lihat pedoman penulisan		
2		perbaiki 45 bab bagian dari sub bab.		
3		perbaiki konsep 2		
4				
5				
6				
7				
8				

MENGETAHUI,
KAPRODI EKBANG

MAHASISWA,