

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan adalah hak dasar setiap warga negara untuk mampu mengembangkan diri, hidup layak dan mampu bertahan hidup sebagai warga masyarakat pengetahuan (Brown,2002). Paradigma pendidikan tinggipun bergeser secara signifikan dari elitis menjadi massal dan kini berkembang menjadi universal. Kini pendidikan tinggi dipandang sebagai hak dasar, bukan lagi sebagai hak istimewa, setiap warga negara. Paradigma ini menghendaki setiap warga masyarakat, dimanapun dia berada, memiliki akses terhadap pendidikan tinggi. Pendidikan Tinggi Jarak Jauh (PTJJ) mengubah paradigma tentang universitas, yang semula diartikan sebagai padepokan tempat mahasiswa, yang berasal dari sekelompok kecil warga kalangan atas dari berbagai penjuru, bertemu dan berkumpul, mengkaji dan belajar berbagai macam pengetahuan, sebagaimana sebelumnya secara umum dikonsepsikan, (Newman, 1974)

Paradigma pendidikan tinggi bergeser secara dramatis dari elitis berkembang menjadi massal dan kini berubah menjadi universal (Trow, 1974), yang berarti bahwa pendidikan tinggi kini dipandang pula sebagai hak dasar setiap warga masyarakat. Semenjak peikiran tentang paradigma pendidikan tinggi dikemukakan pada dasawarsa 1970-an, angka partisipasi pendidikan tinggi diseluruh dunia terus meningkat, sekalipun di beberapa negara yang paling tidak berkembang, angka partisipasi menunjukkan keadaan yang sangat mengkhawatirkan. Dewasa ini angka partisipasi pendidikan tinggi dinegara maju pada umumnya mencapai lebih dari 50%, yang berarti bahwa negara maju telah dapat memenuhi akses universal pada pendidikan tinggi bagi

warga masyarakatnya. Sistem pendidikan tinggi massal dan universal menghendaki perubahan yang signifikan dalam hal diversifikasi institusi, kemampuan mengakomodasi populasi mahasiswa yang heterogen, perubahan karakteristik maupun pola profesi dan pekerjaan akademik, meningkatnya pengendalian manajemen institusi, dan berkembangnya penerapan sistem PTJJ (Altbach, 1999), PTJJ memberikan kesempatan luas dan memungkinkan metode belajar dan pembelajaran yang fleksibel, serta menyediakan, mendatangi dan menyampaikan pengetahuan kepada mahasiswa dimanapun mereka bertempat tinggal, sehingga membantu mewujudkan akses universal pada pendidikan tinggi berkualitas.

Memasuki abad ke-21 atau milenium ke-3, paradigma pemikiran masyarakat berkembang secara progresif sejalan dengan makin meningkatnya peran pengetahuan dalam kehidupan manusia. Kemajuan TIK mendorong perubahan sosial dan ekonomi menuju masyarakat pengetahuan. Institusi pendidikan tinggi, baik tatap muka maupun PTJJ, diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempersiapkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) nasional maupun global sesuai dengan pergeseran paradigma dari masyarakat industri menuju masyarakat berbasis pengetahuan.

Respons pemerintah Indonesia terhadap pentingnya PTJJ dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai amanat dari Pembukaan UUD 1945 dimulai dengan dibentuknya Universitas Terbuka pada tahun 1984. Sejalan dengan itu untuk memperluas akses masyarakat terhadap UT, maka di daerah-daerah dibentuk UPBJJ, tak terkecuali di kota Ambon yang dibentuk pada tahun 1984. Pada awal pembentukannya

UPBJJ Ambon meliputi provinsi Maluku dimana provinsi Maluku Utara saat ini termasuk didalamnya. Setelah Maluku Utara berdiri sebagai sebuah provinsi, maka UPBJJ Ambon hanya meliputi Provinsi Maluku yang sekarang.

Wilayah kerja UPBJJ Ambon agak berbeda dengan wilayah UPBJJ lainnya karena Provinsi Maluku secara geografis terdiri dari ratusan buah pulau dimana dalam ratusan pulau tersebut berada mahasiswa baik para guru, pegawai negeri lain maupun masyarakat biasa. Operasionalisasi dari berbagai kegiatan UPBJJ Ambon dalam kondisi geografis seperti ini tidak semudah daerah lain.

Dalam hubungan ini diperlukan koordinasi yang efektif antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa yang tersebar dalam pulau-pulau tersebut. Namun kenyataan menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mahasiswa UPBJJ-UT Ambon dalam menghadiri tutorial wajib hanya 80%. Demikian pula dalam pelaksanaan tutorial waktunya sering harus ditunda karena menunggu kehadiran mahasiswa secara lengkap.

Tabel berikut menggambarkan keadaan mahasiswa program Pendidikan Dasar Kabupaten Seram Bagian Barat periode 2011.1

Tabel 1

Keadaan mahasiswa Mahasiswa Program Pendas periode 2011.2 di Kabupaten Seram Bagian Barat

No	Pokjar	Jumlah mahasiswa		
		Terdaftar	Ikut TTM	Tidak Ikut TTM
1	Piru	111	88	23 atau 20,72 %
2	Kairatu	65	52	13 atau 20,00 %
3	Taniwel	55	44	11 atau 20,00 %
	Jumlah	231	176	55 atau 20,24 %

Sumber: Daftar Hadir Tutorial

Data tersebut diatas memperlihatkan bahwa jumlah mahasiswa secara keseluruhan pada tiga lokasi tersebut yang terdaftar sebanyak 231 orang. Yang mengikuti TTM sebanyak 176 orang dan yang tidak ikut TTM sebanyak 55 orang atau sebanyak 20,24 %.

Keadaan seperti ini menarik untuk diteliti dengan judul Hubungan Koordinasi Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat.

## B. Permasalahan

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut diatas maka masalah pokok dalam penelitian ini ialah

1. Bagaimanakah Hubungan Koordinasi antara Pengurus Pokjar dengan mahasiswa selama ini dilakukan dalam hal berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan TTM di Pokjar Kairatu, Piru dan Taniwel Kabupaten Seram bagian Barat?
2. Bagaimanakah Hubungan Koordinasi antara pengurus pokjar dengan mahasiswa terhadap Efektivitas Pelaksanaan TTM di UPBJJ Ambon?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini ialah untuk:

- a. Mendeskripsikan koordinasi antara pengurus pokjar dengan mahasiswa dalam hal pelaksanaan TTM di UPBJJ Ambon

- b. Mengetahui sejauhmana Hubungan koordinasi antara pengurus pokjar dengan mahasiswa terhadap efektivitas pelaksanaan Tutorial di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat

## 2. Manfaat Penelitian.

Manfaat daripada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai informasi bagi pihak UPBJJ Ambon dalam rangka pembinaan terhadap Pengelola kelompok Belajar dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka peningkatan pengetahuan manajemen khususnya manajemen pendidikan.

## D. Tinjauan Pustaka

Departementalisasi dan pembagian kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas organisasi. Bagian dan pekerjaan yang telah terbagi-bagi tersebut segera membutuhkan koordinasi. Dalam hal ini James Mooney (1993) mengartikan koordinasi sebagai pengaturan yang tertib dan kegiatan bersama untuk menjamin kesatuan tindak dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Koordinasi menurut Chung & Megginson (1981) dapat didefinisikan sebagai proses motivasi, memimpin, dan mengkomunikasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sutisna (1989) mendefinisikan koordinasi ialah proses mempersatukan sumbangan-sumbangan dari orang-orang, bahan, dan sumber-sumber lain ke arah tercapainya maksud-maksud yang telah ditetapkan. Anonim (2003) mendefinisikan

koordinasi ialah suatu sistem dan proses interaksi untuk mewujudkan keterpaduan, keserasian, dan kesederhanaan berbagai kegiatan inter dan antar institusi-institusi di masyarakat melalui komunikasi dan dialog-dialog antar berbagai individu dengan menggunakan sistem informasi manajemen, dan teknologi informasi.

Berdasarkan pendapat para pakar dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan koordinasi ialah proses mengintegrasikan (memadukan), mensinkronisasikan, dan menyederhanakan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya koordinasi, individu-individu dan bagian-bagian tidak dapat melihat peran mereka dalam suatu organisasi. Mereka akan terbawa untuk mengikuti kepentingan-kepentingan sendiri (ego sektoral) dan bahkan sampai mengorbankan sasaran-sasaran organisasi yang lebih luas.

Koordinasi adalah bagian penting di antara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung. Semakin banyak pekerjaan individu-individu atau unit-unit yang berlainan yang erat hubungannya, semakin besar pula kemungkinan terjadinya masalah-masalah koordinasi.

Pendekatan yang digunakan dalam koordinasi adalah pendekatan sistem. Dengan pendekatan sistem memandang koordinasi sebagai pengintegrasian, pensinkronisasian, dan penyederhanaan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus oleh sejumlah individu atau unit sehingga semuanya bersatu dalam jumlah yang tepat, mutu yang tepat, tempat yang tepat, dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan koordinasi terjadi keseimbangan sejumlah bagian yang berlainan dengan

menyelaraskan interaksinya sehingga keseluruhan organisasi bergerak ke suatu tujuan yang sudah ditentukan secara efektif dan efisien sebagai suatu sistem.

Hakekat pekerjaan seorang manajer menurut Gibson, et.al. (2003) adalah mengkoordinasikan tugas individu, kelompok, dan organisasi dalam fungsi planning, organizing, leading, and controlling untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi secara efektif.

Menurut Hasibuan (2001) ada beberapa pertimbangan mengapa koordinasi itu penting bagi sebuah organisasi. 1) Koordinasi memungkinkan suatu penyelesaian secara menyeluruh atau total accomplishment atas akses bagian individu yang membentuk total itu. 2) Masing-masing bagian yang membentuk keseluruhan menjadi sangat penting dibawah koordinasi. 3) Koordinasi menekankan pentingnya unsur-unsur manusia. 4) Salah satu konsep koordinasi adalah mengikat menjadi satu kesatuan integral beberapa macam tindakan unit organisasi.

Lebih lanjut menurut Hasibuan (2001) koordinasi dapat dilakukan melalui berbagai cara. Cara-cara tersebut antara lain:

1. Memberikan keterangan langsung dan secara bersahabat. Keterangan mengenai pekerjaan saja tidak cukup, karena tindakan-tindakan yang tepat harus diambil untuk menciptakan, menghasilkan koordinasi yang diharapkan.
2. Mengusahakan agar pengetahuan dan penerimaan tujuan yang akan dicapai oleh anggota tidak menurut masing-masing anggota dengan tujuannya sendiri-sendiri. Tujuan itu adalah tujuan bersama.

3. Mendorong anggota untuk bertukar pikiran, mengemukakan ide dan lain-lain.

4. Mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam tingkat perumusan dan, penciptaan sasaran.

Dengan demikian, suatu koordinasi yang lebih baik akan diperoleh bila orang-orang yang diharapkan dapat menghasilkan sesuatu mempunyai satu suara pada waktu pengambilan keputusan. Dengan demikian anggota berpartisipasi dalam menentukan sasaran (tujuan).

Rika Meilia Tarigan (2006), melakukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Jalan Dan Jembatan Propinsi Sumatera Utara, dibawah bimbingan Ritha F. Dalimunthe, dan Amita Zainuddin, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Jalan dan Jembatan Propinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Koordinasi yang terdiri dari variabel rantai perintah (X<sub>1</sub>), informasi (X<sub>2</sub>), wewenang (X<sub>3</sub>), tanggungjawab (4), tujuan (X<sub>4s</sub>) secara simultan tidak berpengaruh signifikan (29,3%) terhadap kinerja pegawai Dinas Jalan dan Jembatan Propinsi Sumatera Utara karena 70,7 % dipengaruhi oleh faktor lain(. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/11188>)

Sebuah penelitian lain juga dilakukan oleh Rahmadani Lubis (2007) dengan Judul Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Provinsi Sumatera Utara, dibawah bimbingan Henry Sitorus dan Husni Thamrin.



Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Koordinasi telah cukup berjalan dengan baik di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dengan koordinasi yang baik ini suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara tidak terjadi kesimpangsiuran, tumpangtindih. Hal ini berarti pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan hasil penelitian dari variable koordinasi sebesar 53,4%, makin membuktikan bahwa koordinasi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara dikategorikan baik dan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara cenderung baik <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/22163>

#### E. Efektivitas Pelaksanaan TTM

##### Pengertian Efektivitas

Pada umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif.

Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antara nilai-nilai yang bervariasi.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti (2001) pengertian efektivitas yaitu: “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut Effendy efektivitas adalah sebagai berikut: “Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan” (Effendy, 2003).

Pengertian efektivitas menurut Handayani (1996) Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendapat Handayani mengartikan efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang.

Berdasarkan pendapat kedua di atas efektivitas adalah suatu komunikasi yang melalui proses tertentu, secara terukur yaitu tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah orang yang telah ditentukan. Apabila ketentuan tersebut berjalan dengan lancar, maka tujuan yang direncanakan akan tercapai sesuai dengan yang diinginkan. (

<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2186154-pengertian-efektivitas/#ixzz1sSUg88Tm>)

Efektivitas dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sutikno (2005) mengemukakan bahwa pembelajaran efektif merupakan suatu pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk dapat belajar dengan mudah, menyenangkan, dan dapat mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian, pembelajaran dikatakan efektif apabila tujuan dari pembelajaran tersebut tercapai.

Veithzal (1999) mengemukakan bahwa "Efektivitas tidak hanya dilihat dari sisi produktivitas, tetapi juga dilihat dari sisi persepsi seseorang". Demikian juga dalam pembelajaran, efektivitas bukan semata-mata dilihat dari tingkat keberhasilan siswa dalam menguasai konsep yang ditunjukkan dengan nilai hasil belajar tetapi juga dilihat dari respon siswa terhadap pembelajaran yang telah diikuti.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa Pengertian Efektivitas Pembelajaran adalah ukuran keberhasilan dari suatu proses interaksi antar siswa maupun antara siswa dengan guru dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Efektivitas pembelajaran dapat dilihat dari aktivitas siswa selama pembelajaran berlangsung, respon siswa terhadap pembelajaran dan penguasaan konsep siswa. (Gie:1985)

Pendekatan yang digunakan dalam koordinasi adalah pendekatan sistem. Dengan pendekatan sistem memandang koordinasi sebagai pengintegrasian, pensinkronisasian, dan penyederhanaan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus-menerus oleh

sejumlah individu atau unit sehingga semuanya bersatu dalam jumlah yang tepat, mutu yang tepat, tempat yang tepat, dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan koordinasi terjadi keseimbangan sejumlah bagian yang berlainan dengan menyelaraskan interaksinya sehingga keseluruhan organisasi bergerak ke suatu tujuan yang sudah ditentukan secara efektif dan efisien sebagai suatu sistem.

Mowday (1986) menyatukan pandangan yang paling luas sekalipun mengenai efektifitas yang juga dikemukakan oleh Steers, Ungson dan Mowday adalah bahwa keefektifitasan adalah "kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau organisasi untuk mendapatkan dan dengan efisien menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang tersedia untuk memenuhi setiap target yang ingin diraih dan kata efektifitas merupakan hakim terbaik dalam melawan apapun sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dimaksud untuk diikuti. Kemudian adapula teori yang memperlihatkan bahwa keefektifitasan adalah "ukuran dari sesuatu yang luas kedalam sebuah alternative kebijakan yang dipertemukan pada sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan tanpa memperhatikan/menghiraukan banyaknya biaya-biaya yang dikeluarkan atau dilibatkan" (Kurtz dan Boone, 1984. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan sementara bahwa efektifitas merupakan dampak atau pengaruh dari membuat atau menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan atau sasaran yang ingin dicapai, akan tetapi tetap menjadi tanggung jawab yang juga akan dirasakan dan dialami sendiri oleh individu yang menciptakan dan menjalankannya dan pada akhirnya akan kembali lagi kepada apa yang menjadi fokus atau tujuan semula tanpa harus menghiraukan hal-hal atau melibatkan pengorbanan yang menyangkut biaya sekalipun. Sering kali keefektifitasan tersebut dalam kenyataan di lapangan kerja diukur dan dikatakan

memiliki efektifitas tinggi dinilai atau dilihat dari tingkat keamanan dalam bekerja, kepuasan kerja, upah yang tinggi dan kualitas hidup pekerja itu sendiri.

<http://www.pengertiandefinisi.com/2011/07/pengertian-efektivitas-pembelajaran.html>

#### F. Anggapan Dasar

Dibawah ini akan dikemukakan anggapan dasar sebagai berikut:

1. Koordinasi sangat penting dalam rangka menyatupadukan berbagai kegiatan yang berbeda agar terdapat kesatuan langkah dan kesatuan tindakan
2. Keberhasilan UPBJJ diukur pula dari keberhasilan efektivitas pelaksanaan kegiatan tutorial
3. Efektivitas pelaksanaan tutorial ditentukan pula oleh koordinasi yang efektif.

#### G. Hipotesis.

Bertitik tolak dari rumusan permasalahan, kerangka teori dan anggapan dasar tersebut diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Apakah terdapat Hubungan Yang Signifikan antara Koordinasi terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di UPBJJ UT Ambon.

Hipotesis tersebut diatas memiliki dua variabel yaitu koordinasi sebagai variabel bebas dan Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka sebagai variabel terikat.

## H. Devinisi Operasional

### 1. Variabel bebas ( Koordinasi)

Yang dimaksudkan dengan koordinasi disini ialah menggerakkan segala usaha organisasi untuk melaksanakan usaha sebanyak Mungkin atau koordinasi berarti usaha mencegah terjadinya kekacauan, percekocokan, kekembaran atau kekosongan pekerjaan. (Hasibuan, 2001)

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Adanya pertemuan formal maupun informal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa.
- b. Adanya petunjuk-petunjuk koordinasi
- c. Adanya kesatuan tindakan dan kesatuan langkah.
- d. Adanya kerjasama yang harmonis.

### 2. Variabel Terikat ( Efektivitas Pelaksanaan Tutorial)

Yang dimaksudkan dengan efektivitas pelaksanaan Tutorial adalah Efektivitas Pelaksanaan Pemberian Kuliah Tatap Muka kepada mahasiswa dalam setiap semester.

Variabel ini diukur dengan variabel-variabel sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan tutorial tepat pada waktunya.
- b. Frekwensi kehadiran mahasiswa dalam tutorial.

c. Frekwensi kehadiran Tutor dalam tutorial

d. Penggunaan bahan Ajar oleh mahasiswa dalam tutorial

## I. Metodologi Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah Kelompok Belajar dalam lingkungan UPBJJ Ambon yang meliputi Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

### 2. Populasi Penelitian

Populasi Penelitian adalah mahasiswa Non Pendas yang terlibat dalam pelaksanaan tutorial tatap muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

### 3. Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Terhadap Populasi ini, akan ditarik secara random sampling masing-masing sebesar 20 % dari setiap semua mahasiswa yang terdaftar pada periode 2011.2 dan berhak mengikuti TTM. Keterwakilan 20 % mahasiswa sebagai responden dianggap telah mewakili semua mahasiswa yang berhak mengikuti TTM. Penentuan responden mengikuti Dalil bahwa semakin banyak populasi maka semakin sedikit responden yang diambil dan semakin kecil populasi maka semakin banyak responden yang diambil, sehingga keloktifitas jawaban yang mewakili populasi dapat dicapai.

### 4. Instrumen Penelitian

Kuesioner/daftar pertanyaan tertutup dan observasi tidak terlibat dilakukan untuk responden mahasiswa

## 5. Metode Analisa Data

Analisis data akan dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan tabel frekwensi dan tabel silang.

## J. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam 8 (delapan) tahap sebagai berikut:

- i. Penulisan proposal
- ii. Pengumpulan data
- iii. Pengolahan dan analisa data
- iv. Laporan Kemajuan Penelitian Tahap I
- v. Laporan kemajuan Penelitian Tahap II
- vi. Penulisan laporan penelitian
- vii. Seminar Hasil penelitian
- viii. Penulisan Laporan Akhir Penelitian dan Artikel Jurnal



## BAB II

### URAIAN TEORITIS

#### A. KOORDINASI

##### 1. Pengertian Koordinasi

Prinsip yang tidak kalah penting dalam organisasi adalah koordinasi. Sebuah organisasi memiliki anggota-anggota sebagai tenaga kerja yang penting dalam kegiatan perusahaan. Koordinasi berhubungan dengan tugas untuk menyatukan usaha agar berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain.

Pembagian tugas pekerjaan dan bagian-bagian, serta unit-unit terkecil didalam suatu organisasi cenderung timbul kekuatan memisahkan diri dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Anggota organisasi diberikan tugas dengan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja yang jelas.

Melaksanakan azas-azas departementalisasi dan pembagian kerja tanpa melaksanakan azas koordinasi akan menumbuhkan peristiwa tiap-tiap satuan organisasi atau tiap-tiap bagian berjalan sendiri-sendiri tanpa kesatuan arah agar aktivitas-aktivitas unit dapat dihimpun menjadi satuan-satuan kerja yang padu, maka diperlukan suatu kekuatan, dimana kekuatan tersebut dinyatakan sebagai koordinasi. (Winardi:2000)

Menurut Manullang (2001) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Cirri-ciri koordinasi menurut Winardi(2000) yaitu

- a. Seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggungjawab terhadap koordinasi. Untuk dapat menjalankan koordinasi dengan baik, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi.
- b. Adanya proses yang berkesinambungan, sebab koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.
- c. Koordinasi adalah konsep yang ditetapkan dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu, sejumlah individu yang bekerjasama menghasilkan suatu usaha kelompok yang benar-benar dikerjakan dengan baik akan menghasilkan pekerjaan organisasi secara keseluruhan dengan baik pula.
- d. Konsep kesatuan tindakan. Pimpinan harus berusaha mengatur usaha dari setiap kegiatan individu sehingga adanya keserasian dalam mencapai hasil.
- e. Seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggungjawab terhadap koordinasi. Untuk dapat menjalankan koordinasi dengan baik, dibutuhkan suatu kerjasama dari setiap komponen organisasi.

Koordinasi dapat dilakukan dengan berbagi cara. Empat cara utama dalam usaha memelihara koordinasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengadakan pertemuan resmi antara unsure-unsur atau unit-unit yang harus dikoordinasikan. Dalam hal pertemuan seperti ini, dibahas dan dilakukan pertukaran pikiran dari pihak-pihak yang bersangkutan dengan tujuan mereka akan berjalan seiring dan bergandengan dalam mencapai suatu tujuan.
  - b. Mengangkat seseorang, tim atau panitia, coordinator yang bertugas khusus melaksanakan kegiatan-kegiatan koordinasi, seperti member penjelasan dan bimbingan kepada unit-unit yang dikoordinasi
  - c. Membuat pedoman yang berisi penjelasan tugas dari masing-masing unit. Buku pedomen seperti itu diberikan kepada setiap unit untuk dipedomani dalam melaksanakan tugas masing-masing.
  - d. Pimpinana atau atasan mengadakan pertemuan-peretemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi, dan pengarahan.
- (Manullang:2001)

Melakukan kegiatan koordinasi dengan berbagai cara seperti tersebut diatas adalah amat perlu sebab adanya kegiatan kegiatan koordinasi dapat menghindarkan konflik, mengurangi duplikasi tugas, meniadakan pengangguran, melenyapkan kepentingan unit sendiri dan memperkuat kerjasama. Dengan koordinasi diharapkan tercipta suasana kerja sama, kesatuan tindakan dan kesatuan tujuan akhir.

## 2. Kebutuhan Akan Koordinasi

Kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan organisasi berbeda dalam kebutituan integrasi. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan akan

komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya. Bila tugas-tugas tersebut memerlukan aliran informasi antar satuan, derajat koordinasi yang tinggi adalah paling baik. Derajat koordinasi yang tinggi ini sangat bermanfaat untuk pekerjaan yang tidak rutin dan tidak diperkirakan, factor-faktor lingkungan yang sering berubah serta saling ketergantungan dalam tinggi. Koordinasi juga dibutuhkan bagi organisasi-organisasi yang menetapkan tujuan yang tinggi.

Ada tiga macam saling ketergantungan diantara satuan-satuan organisasi menurut Handoko (2003) yaitu:

- a. Saling ketergantungan yang menyatu, bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu sama lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.
- b. Saling tergantung yang berurutan, dimana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dahulu sebelum satuan lain dapat bekerja.
- c. Saling ketergantungan timbale balik, merupakan hubungan member dan menerima antar satuan organisasi.

### 3. Masalah-masalah pencapaian Koordinasi yang Efektif

Peningkatan spesialisasi akan menaikkan kebutuhan akan kordinasi. Tetapi semakin besar derajat spesialisasi, semakin sulit bagi manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan khusus dari satuan-satuan yang berbeda.

Menurut Lawrence dan Lorch dalam Handoko (2003) ada empat tipe perbedaan dalam sikap dan cara kerja diantara bermacam-macam individu dan departemen-departemen dalam organisasi yang mempersulit tugas pengkoordinasian bagian-bagian organisasi secara efektif yaitu:

1. Perbedaan dalam orientasi terhadap tujuan tertentu. Para anggota dari departemen yang berbeda mengembangkan pandangan mereka sendiri tentang bagaimana cara mencapai kepentingan organisasi yang baik. Bagian penjualan menganggap bahwa diversifikasi produk harus lebih diutamakan daripada kualitas produk. Bagian akuntansi melihat pengendalian biaya sebagai faktor penting sukses organisasi. Bagian pemasaran mengemukakan desain produk sebagai yang paling esensial.
2. Perbedaan dalam orientasi waktu. Manajer produksi akan lebih memperhatikan masalah-masalah jangka panjang.
3. Perbedaan dalam orientasi pribadi. Kegiatan produksi memerlukan komunikasi dan pembuatan keputusan yang cepat agar prosesnya lancar, sedang bagian penelitian dan pengembangan mungkin dapat lebih santai dan setiap orang dapat mengemukakan pendapat serta berdiskusi satu dengan yang lain.
4. Perbedaan dalam formalitas struktur. Setiap tipe satuan dalam organisasi mungkin mempunyai metode-metode dan standar-standar yang berbeda untuk mengevaluasi program terhadap tujuan dan untuk balas jasa bagi karyawan. Dalam departemen produksi dimana kuantitas dan kualitas diawasi secara ketat, proses evaluasi dan balas jasa dilakukan formal. Dalam departemen personalia

standar pelaksanaan dapat lebih longgar, dimana karyawan dievaluasi kualitas kerjanya selama periode waktu tertentu.

#### 4. Tipe Koordinasi

Umumnya koordinasi memiliki tipe koordinasi yang dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi-kondisi tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas agar pencapaian tujuan tercapai dengan baik.

Tipe koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar

- a) Koordinasi vertical dan
- b) Koordinasi Horizontal (Hasibuan 2001)

Kedua tipe ini biasanya ada dalam sebuah organisasi. Makna kedua tipe koordinasi dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Koordinasi Vertikal adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan yang ada dibawah wewenang atau tanggungjawabnya. Tegasnya, atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada dibawah tanggungjawabnya secara langsung. Koordinasi vertical ini secara relative mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.
- b. Koordinasi horizontal adalah mengkoordinasikan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas *interdisciplinary dan interrelated*.

Interdisciplinary ada koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan, mewujudkan dan menciptakan disiplin antar unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.

Interrelated adalah koordinasi antar badan (instansi) unit-unitnya yang berbeda tetapi instansi yang satu dengan instansi yang lain bergantung atau mempunyai kaitan secara intern maupun ekstern yang levelnya setaraf. Koordinasi horizontal ini relative sulit dilakukan, karena koordinasi tidak dapat memberikan sanksi kepada pejabat yang sulit diatur sebab kedudukannya setingkat.

## 5. Tujuan Koordinasi

Apabila dalam sebuah organisasi dilakukan secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan. Jelas manfaat koordinasi sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tetapi apabila koordinasi tidak dilaksanakan atas departemen dan pembagian kerja maka akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri sendiri tanpa kesatuan arah.

Koordinasi penting dalam suatu organisasi, yakni

1. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, perpecahan dan kembaratan atau kekosongan pekerjaan.
2. Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk mencapai tujuan

3. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan
4. Supaya semua tugas, kegiatan dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan. (Hasibuan:2001).

Koordinasi sangat penting dalam mengarahkan para bawahan untuk mencapai tujuan yang dengan apa yang direncanakan.

6. System koordinasi yang harus dilakukan

a. Koordinasi Vertikal

Pelaksanaan koordinasi ini diartikan bahwa seorang pemimpin mengkoordinir, para bawasanya dengan adanya koordinasi yang baik diharapkan pelaksanaan kegiatan akan berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan dan melalui koordinasi maka seluruh pegawai akan memusatkan perhatiannya pada pencapaian tujuan, yang secara khusus akan memberikan kepuasan akan tujuan bekerja.

Adapun sasaran untuk melaksanakan koordinasi dalam upaya meningkatkan hubungan kerja antara UPBJJ dengan BPP adalah

1. Melakukan pertemuan formal.

Rapat ini biasanya dilakukan sebulan sekali untuk mengevaluasi hasil kerja serta mengevaluasi dan mencari jalan keluar bila ada masalah yang timbul.

2. Mengadakan pertemuan informal

Pertemuan ini biasanya dilakukan pada saat-saat tertentu untuk mengetahui dan membahas masalah-masalah tertentu yang muncul.

3. Pemberian buku petunjuk kerja



4. Pemberian surat tugas atau perintah melaksanakan tugas
- b. Koordinasi horizontal

Koordinasi yang terjadi antar bagian dalam level yang sama dimana anggota sebuah unit kerja dengan unit kerja yang berbeda namun masih dalam level yang sama.

1. Koordinasi antara Kepala UPBJJ dengan coordinator
2. Koordinasi antara Koordinator BBLBAa dengan pengelola
3. Koordinasi antar pengelola dengan ketua kelompok belajar
4. Koordinasi antara ketua kelompok beklajar dengan mahasiswa.

## B. EFEKTIVITAS

### 1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja dalam suatu organisasi pemerintahan dimaksudkan sebagai suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang berpatokan pada standar waktu yang telah ditetapkan pada suatu organisasi atau instansi tertentu. Dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta dimana dalam penyelesaian pekerjaan harus melihat pada hasil pekerjaan yang dicapai sesuai rencana kerja.

Dijelaskan oleh Siagian (2003) bahwa efektivitas kerja merupakan pelaksanaan tugas yang amat penting bagi semua bentuk dan jenis organisasi, misalnya organisasi niaga, yang menghasilkan barang dan jasa tertentu, dimana faktor efektivitas sangat dibutuhkan terutama dalam keadaan persaingan yang

tajam. Oleh sebab itu setiap organisasi disamping menganut filsafat efisiensi, juga perlu selalu memperhitungkan faktor-faktor efektivitas kerja.

Dalam hubungannya dengan efektivitas kerja pun dijelaskan oleh The Liang Gie (2002 ) bahwa pembicaraan tentang efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari manusia dan metode kerja. Dikatakan demikian jika efektivitas kerja didefinisikan sebagai keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Lebih lanjut juga dikatakan efektivitas kerja dikonsepsikan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Dalam hubungannya dengan unsur waktu merupakan sumber organisasional yang sangat berharga bagi pelaksanaan tugas, sehingga secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, atau jelasnya suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan oleh organisasi.

Untuk memperlancar efektivitas kerja dalam organisasi peran pimpinan sangat besar. Sebab seorang pimpinan memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, prosedur dan tindakan-tindakan yang mempengaruhi kesanggupan kerja pegawai dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Kemudian dijelaskan oleh As'ad (2004) mengemukakan bahwa pelaksanaan dikatakan efektif apabila mampu merealisasikan sarana - sarana pekerjaan. Wujud dari efektivitas pelaksanaan pekerjaan adalah timbulnya kemahiran serta kuantitas hasil pekerjaan.

Terbentuknya suatu efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi menurut Siagian (2009) adalah :

1. Ukuran berapa lama seseorang membutuhkan waktu tertentu untuk memperolehnya
2. Ukuran dalam arti berapa besar biaya yang harus dikeluarkan untuk memperoleh jasa yang dibutuhkan itu
3. Ukuran nilai-nilai sosial budaya dalam arti cara menghasilkan jasa menyampaikan produk kepada klien
4. Ukuran ketelitian yang menunjukkan apakah jasa yang diberikan akurat atau tidak.

Selain itu juga oleh Siagian dikatakan selain ukuran efektivitas yang lain efektif tidaknya suatu pekerjaan dapat diukur dengan menggunakan ukuran sebagai berikut :

1. Ukuran waktu
2. Ukuran yang berkaitan dengan SDM
3. Ukuran yang berkaitan dengan sarana dan prasarana.

Bertolak dari penjelasan teoritis di atas, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja dalam suatu organisasi adalah adanya pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh para anggota dalam suatu organisasi sesuai dengan rencana kerja dan ketentuan waktu yang telah ditentukan.

Teori moderen menekankan manusia yang membentuk berbagai jenis organisasi ataupun perusahaan dalam rangka upaya pemuasan kebutuhannya yang semakin kompleks. Maka organisasi merupakan suatu sistem yang rasionalitas pula.

Rasionalitas dalam arti ada dasar - dasar pemikiran ilmiah yang dijadikan landasan dan pertimbangan dalam membuat organisasi. Dikatakan oleh Siagian bahwa Rasionalitas yang senantiasa dipertimbangkan dan dipergunakan dalam menciptakan dan menggerakkan pada organisasi adalah efektivitas, efisiensi dan produktivitas (Siagian :2003)

Oleh karena itu esensi dari efektivitas kerja sebenarnya adalah ketepatan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas menurut tantangan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan keseluruhan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja pegawai adalah terselesaikannya suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu, sasaran dan tujuan serta program kerja itu harus bermutu atau berkualitas. Singkatnya efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian tugas pekerjaan secara tepat, baik tepat waktu maupun tepat mutu oleh para pegawai dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan dan penyelesaian tugas pekerjaan secara tepat oleh para pegawai dapat saja bersifat pelayanan baik antara sesama pegawai maupun terhadap orang lain (warga masyarakat) yang berurusan dengan sebuah organisasi sesuai dengan sistem dan aturan yang dimiliki, sehingga terpenuhi kebutuhan warga masyarakat, maka ini dinamai efektivitas kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan bagi masyarakat maupun pimpinan kantornya serta tugas-tugas lainnya.

Penjelasan tentang konsep efektivitas sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Konsep

efektivitas ini oleh para ahli belum ada keseragaman pandangan, Hal ini wajar dikarenakan sudut pandang para ahli yang dilakukan dengan pendekatan disiplin ilmu yang berbeda, sehingga melahirkan konsep yang berbeda pula di dalam pengukurannya. Namun demikian banyak juga ahli dan peneliti yang telah mengungkapkan apa dan bagaimana mengukur efektivitas itu.

Dijelaskan oleh The Liang Gie (2002 ) mengemukakan efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Dari uraian diatas, menggambarkan bahwa masalah efektivitas berkaitan langsung dengan manusia, dalam hubungannya dengan tujuan organisasi maka faktor manusia memiliki peranan yang sangat penting. Manusia sebagai faktor utama dalam organisasi mempunyai peranan sebagai penggerak faktor faktor lain dalam rangka proses pembangunan sehingga perlu senantiasa mendapat perhatian utama untuk ditingkatkan efektivitasnya.

Selanjutnya Emitai Etzioni (1982) mengemukakan bahwa efektivitas kerja pegawai dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran.” Komaruddin (2004) juga mengungkapkan efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut pendapat Gibson (1984) mengemukakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi,

kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarnya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan organisasi dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam kaitannya dengan efektivitas Kerja Pegawai Robbins (1994) mengungkapkan juga mengenai pendekatan dalam efektivitas organisasi :

- a. Pendekatan pencapaian tujuan (*goal attainment approach*). Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuannya (*ends*) daripada caranya (*means*). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan dan lain sebagainya. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan *Manajemen By Objectives* (MBO) yaitu falsafah manajemen yang menilai keefektifan organisasi dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Pendekatan sistem. Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya, mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan

yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.

- c. Pendekatan konstituensi-strategis. Pendekatan ini menekankan pada pemenuhan tuntutan konstituensi itu di dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi kelangsungan hidupnya.
- d. Pendekatan nilai-nilai bersaing. Pendekatan ini mencoba mempersatukan ke tiga pendekatan diatas, masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai. Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat.

#### **B. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Pendidikan Dasar yang tersebar dalam ketiga Kelompok Belajar tersebut. sebanyak yang berjumlah 49 orang

#### **C. Sampel dan Teknik Penelitian**

Oleh karena populasi tersebut tidak dapat dijangkau maka diadakan penarikan sampel.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan adalah :

1. Daftar pertanyaan tertutup dimana setiap pertanyaan memiliki empat kemungkinan jawaban dan responden hanya memiliki satu kemungkinan jawaban.
2. Wawancara berstruktur untuk memperbaiki jawaban responden yang tidak jelas dalam daftar pertanyaan. Wawancara juga dilakukan terhadap responden Pengelola Kelompok Belajar untuk mendapatkan data Kualitatif
3. Daftar isian, dipergunakan dengan maksud untuk mengamati keadaan yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.



4. Observasi tidak terlibat, dimaksudkan untuk mengamati keadaan pada lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini.

## **E. Jenis Dan Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer digunakan untuk menguji hipotesis dan bersumber dari penelitian lapangan.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh melalui penelitian pustaka dan observasi dokumenter.

## **F. Tahap Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan dikumpulkan melalui suatu penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer, dalam pemecahan masalah penelitian ini, dan observasi dokumenter serta studi pustaka yang dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder.

## **G. Pengolahan Data dan Analisis Data**

Tahapan pengolahan data setelah dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan analisis Deskriptif Kuantitatif dengan bantuan tabel Frekuensi. Adapun tahapan-tahapan pengolahan data adalah sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu memeriksa seluruh kuesioner yang terkumpul dari responden untuk memastikan kesesuaian pengisian dengan petunjuk pengisian, termasuk mengecek ulang ke responden bila ada jawaban yang tidak jelas.
2. *Coding*, memberi kode dari nomor responden untuk memudahkan tabulasi data.

3. *Tabulasi Data*, Yaitu mencatat semua jawaban responden mulai dari responden pertama sampai terakhir.

Dari hasil tabulasi data tersebut diperoleh variasi jawaban berdasarkan pembobotan (skor) dari masing-masing pilihan jawaban. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis Diskriptif Kuantitatif dan Kualitatif dengan bantuan tabel frekuensi. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka untuk menguji hipotesis digunakan analisis hubungan dengan menggunakan Product Moment ( r Pearson ) sebagai berikut (Faisal:1999):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum x)^2 N(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

N = jumlah sampel yang digunakan

r<sub>XY</sub> = Korelasi antara variable X dan Y

XY = jumlah hasil kali X dan Y

X = Distribusi nilai Variabel X

Y = Distribusi nilai Variabel Y.

untuk mengukur tingkat kesulitan dari dua variable tersebut digunakan uji t-test dengan rumus sebagai berikut (Kweit:1996)

$$t - test = r \cdot \frac{\sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

## BABA IV

### ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

#### 1. DATA KUANTITATIF

##### A. Pedoman Analisis

Bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Koordinasi dengan Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat. Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah seberapa jauh Hubungan antara Koordinasi dengan Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di UPBJJ UT Ambon.

Untuk menjawab permasalahan tersebut diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Seberapa jauh hubungan yang signifikan antara Koordinasi dengan Efektivitas dengan Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis tersebut diatas, dibutuhkan sejumlah data yang menyangkut keadaan variable penelitian ini. Data tersebut kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak antara kedua variable pokok tersebut.

Namun sebelum dilakukan analisis terhadap data hasil penelitian lapangan berikut ini dikemukakan pedoman analisis sebagai berikut:

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden memiliki empat kategori jawaban, dimana setiap kategori diberi bobot sebagai berikut:
  - a. bagi responden yang memiliki jawaban ' A ' diberi bobot nilai 4 (empat).

- b. bagi responden yang memiliki jawaban ' B ' diberi bobot nilai 3 (tiga).
  - c. bagi responden yang memiliki jawaban ' C ' diberi bobot nilai 2 (dua).
  - d. bagi responden yang memiliki jawaban ' D ' diberi bobot nilai 1 (satu).
2. bobot nilai yang diperoleh setiap responden dan jawaban-jawaban yang diberikan baik untuk variable (X) maupun variable (Y) kemudia dijumlahkan.
  3. hasil penjumlahan penjumlahan tersebut kemudia dihitung dengan Product Moment ( r Pearson ) untuk mengetahui hubungan antara kedua variable tersebut.
  4. kemudian untuk mengetahui keeratan hubungan kedua kedua varaibel pokok tersebut dilakukan pengujian dengan menggunakan t-test pada taraf kepercayaan 95% atau pada 0,5% (0,05)
  5. untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat ketergantungan antara variable maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut ( Sugiono:2001):

tabel 2

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0.0 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.779	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

## B. Analisis

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis data dilakukan sebagai berikut:

### 1. Variabel Koordinasi

Variabel koordinasi sebagai variable X dikur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. pertemuan formal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa
- b. pertemuan informal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa
- c. apakah koordinasi yang dilakukan telah sesuai dengan petunjuk-petunjuk koordinasi
- d. Kesatuan Tindakan dan Kesatuan Langkah antara Pengelola Kelompok belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan petunjuk koordinasi
- e. kerjasama yang harmonis antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai petunjuk koordinasi

selanjtnya untuk mengetahui tanggapan responden terhadap indokator-indikator tersebut diatas diajukan pertanyaan sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 3  
Tanggapan Responden Tentang Koordinasi

No	Indicator pertanyaan dan Kemungkinan jawaban	Frekwensi (f)	Prosentase (%)	ket
1	Menurut Saudara/i apakah pertemuan formal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan yang diharapkan? A. Sangat Sesuai B. Sesuai. C. Kurang Sesuai. D. Tidak Sesuai	4 18 24 3	8.17 36.73 48,97 6.12	N=49
2	Menurut Saudara/i apakah pertemuan informal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan yang diharapkan?			

	A. Sangat Sesuai	7	14.30	
	B. Sesuai.	15	30.61	
	C. Kurang Sesuai.	21	42.86	
	D. Tidak Sesuai	6	12,24	
3	Menurut Saudara/i apakah koordinasi yang dilakukan telah sesuai dengan petunjuk-petunjuk koordinasi yang diberikan ?			
	A. Sangat Sesuai	5	10.20	
	B. Sesuai.	11	22.44	
	C. Kurang Sesuai.	29	59.19	
	D. Tidak Sesuai	4	8.17	
4	Menurut Saudara/i apakah Kesatuan Tindakan dan Kesatuan Langkah antara Pengelola Kelompok belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan petunjuk koordinasi yang diharapkan?			
	A. Sangat Sesuai	7	14.30	
	B. Sesuai.	16	32.65	
	C. Kurang Sesuai.	21	42.85	
	D. Tidak Sesuai	5	10.20	
5	Menurut Saudara/i apakah terwujud kerjasama yang harmonis antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai petunjuk koordinasi yang diharapkan?			
	A. Sangat Terwujud	4	8.16	
	B. Terwujud	11	22.44	
	C. Kurang Terwujud.	27	55.10	
	D. Tidak Terwujud	7	14.30	

Dari uraian tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebanyak 4 responden ( 8.17%) mengatakan pertemuan formal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan yang diharapkan sangat sesuai, sebanyak 18 responden ( 36.73%) mengatakan sesuai, sebanyak 24 responden (48.97%) mengatakan kurang sesuai, dan 3 responden (6.12%) mengatakan tidak Sesuai
2. Sebanyak 7 responden ( 14.30%) mengatakan pertemuan informal antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan yang

diharapkan sangat sesuai, sebanyak 15 responden ( 30.61%) mengatakan sesuai, sebanyak 21 responden (42.86%) mengatakan kurang sesuai, dan 6 responden (12.24%) mengatakan tidak Sesuai

3. Sebanyak 5 responden (10.20%) mengatakan koordinasi yang dilakukan telah sesuai dengan petunjuk-petunjuk koordinasi yang diberikan sangat sesuai, sebanyak 11 responden (22.44%) mengatakan sesuai, sebanyak 29 responden (59.19%) mengatakan kurang sesuai, dan 4 responden (8.17%) mengatakan tidak Sesuai
4. Sebanyak 7 responden ( 14.30 %) mengatakan Kesatuan Tindakan dan Kesatuan Langkah antara Pengelola Kelompok belajar dengan mahasiswa telah sesuai dengan petunjuk koordinasi yang diharapkan sangat sesuai, sebanyak 16 responden (32.65%) mengatakan sesuai, sebanyak 21 responden (42.85%) mengatakan kurang sesuai, dan 5 responden (10.20%) mengatakan tidak Sesuai
5. Sebanyak 4 responden (8.16%) mengatakan terwujud kerjasama yang harmonis antara Pengelola Kelompok Belajar dengan mahasiswa telah sesuai petunjuk koordinasi yang diharapkan sangat terwujud, sebanyak 11 responden ( 22.44%) mengatakan terwujud, sebanyak 27 responden (55.10%) mengatakan kurang terwujud, dan 7 responden (14.30%) mengatakan tidak terwujud

Berdasarkan tanggapan responden tersebut diatas maka, dapat disimpulkan bahwa variable Koordinasi belum dapat dilaksanakan dengan baik.

## 2. Variabel Efektivitas Kerja

Wariabel Efektivitas Kerja dapat dikur dengan indicator-indikator sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan tutorial tepat pada waktunya.
- b. Frekwensi kehadiran mahasiswa dalam tutorial.
- c. Frekwensi kehadiran Tutor dalam tutorial

d. Penggunaan bahan Ajar oleh mahasiswa dalam tutorial

selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tersebut, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4  
Tanggapan Responden Tentang Efektivitas

No	Indicator pertanyaan dan Kemungkinan jawaban	Frekwensi (f)	Prosentase (%)	Ket
1	Menurut Saudara/i apakah Pelaksanaan Tutorial Tepat Pada waktunya telah sesuai dengan Petunjuk yang telah disampaikan?			
	A. Sangat Tepat	1	2,04	
	B. Tepat.	14	28,50	
	C. Kurang Tepat.	30	61.27	
2	D. Tidak Tepat	4	8,19	
	Menurut Saudara/i apakah Frekwensi Kehadiran Mahasiswa dalam Tutorial Tatap Muka sesuai dengan Petunjuk yang telah disampaikan?			
	A. Tinggi Sekali	5	10,20	
	B. Tinggi	19	38.76	
3	C. Sedang.	21	42.85	
	D. Rendah	4	8.19	
	Menurut Saudara/i apakah Frekwensi Kehadiran Tutor dalam Tutorial telah sesuai dengan petunjuk yang telah disampaikan?			
	A. Tinggi Sekali	4	8.19	
4	B. Tinggi.	15	30.60	
	C. Sedang.	27	55.10	
	D. Rendah	3	6,11	
	Menurut Saudara/i apakah Penggunaan Bahan Ajar oleh mahasiswa dalam Tutorial telah sesuai dengan apa yang direncanakan?			
	A. Sangat Sesuai	6	12,22	
	B. Sesuai.	30	61.27	
	C. Kurang Sesuai.	9	18.32	
	D. Tidak Sesuai	4	8.19	



Dari uraian tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Sebanyak 1 responden (2,04 %) mengatakan Pelaksanaan Tutorial Tepat Pada waktunya telah sesuai dengan Petunjuk yang telah disampaikan sangat tepat, sebanyak 14 responden (28,50%) mengatakan tepat, sebanyak 30 responden (61.27%) mengatakan kurang tepat, dan 4 responden (8.19%) mengatakan tidak tepat
2. Sebanyak 5 responden (10.20 %) mengatakan Frekwensi Kehadiran Mahasiswa dalam Tutorial Tatap Muka sesuai dengan Petunjuk yang telah disampaikan sangat tepat, sebanyak 14 responden (28.50%) mengatakan tepat, sebanyak 30 responden (61.27%) mengatakan kurang tepat, dan 4 responden (8.19%) mengatakan tidak tepat
3. Sebanyak 4 responden ( 8.19%) mengatakan Frekwensi Kehadiran Tutor dalam Tutorial telah sesuai dengan petunjuk yang telah disampaikan tinggi sekali sesuai, sebanyak 15 responden ( 30.60%) mengatakan tinggi, sebanyak 27 responden (55.10%) mengatakan sedang, dan 3 responden (6.11%) mengatakan rendah
4. Sebanyak 6 responden (12.22 %) mengatakan Penggunaan Bahan Ajar oleh mahasiswa dalam Tutorial telah sesuai dengan apa yang direncanakan sangat sesuai, sebanyak 30 responden (61.27%) mengatakan sesuai, sebanyak 9 responden (18.32%) mengatakan kurang sesuai, dan 4 responden (8.19%) mengatakan tidak Sesuai

Berdasarkan uraian data tersebut diatas, maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa variable efektivitas kerja belum dapat dilaksanakan dengan baik.

Bila tanggapan-tanggapan responden pada variable Koordinasi maupun efektivitas didistribusikan kedalam tabel total skor yang diperoleh setiap rsponden baik dalam variable bebas (X) maupun variable terikat (Y), maka perolehan skor dapat dilihat pada 2 (dua)tabel berikut ini:

tabel 5  
 skor jawaban responden pada variable koordinasi

No	X1	X2	X3	X4	X5	total
1	2	3	4	5	6	7
1	3	3	3	3	2	14
2	2	2	2	1	1	8
3	2	3	2	4	3	14
4	2	2	3	2	3	12
5	2	1	1	2	1	7
6	2	2	2	2	2	10
7	3	2	2	2	1	10
8	3	3	3	4	4	17
9	3	4	3	3	3	16
10	3	3	4	3	3	16
11	3	3	4	3	3	16
12	3	3	3	4	3	16
13	2	1	1	2	1	8
14	3	3	1	2	1	10
15	3	3	4	4	1	15
16	2	2	2	3	2	11
17	3	3	4	4	3	17
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	2	2	1	11
20	2	2	3	4	1	12
21	3	3	3	3	4	16
22	3	3	1	2	1	10
23	3	3	4	4	4	18
24	3	3	4	3	3	16
25	3	3	4	4	3	17
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	4	4	4	18
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	14
30	3	3	3	3	2	14
31	3	3	3	3	3	14
32	3	3	3	2	2	13
33	3	3	3	2	2	13
34	2	2	3	2	1	10
35	2	2	3	3	2	12
36	2	3	1	2	1	9
37	4	2	2	2	3	13
38	4	3	2	3	2	14
39	1	3	3	3	3	13
40	3	2	2	1	1	9

41	3	2	1	1	1	8
42	3	3	2	2	2	12
43	2	3	2	1	1	9
44	2	3	3	3	2	11
45	4	2	3	2	2	13
46	3	2	3	2	2	12
47	2	2	2	2	3	11
48	2	3	3	3	3	14
49	3	3	3	2	2	13

tabel 6

jawaban responden pada variable Efektivitas

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Total
1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	12
2	2	3	3	1	9
3	2	3	3	2	10
4	2	3	3	1	9
5	2	2	4	1	9
6	2	3	4	1	10
7	2	2	4	2	10
8	3	3	4	3	12
9	3	3	3	2	11
10	3	3	3	3	12
11	3	4	4	3	14
12	3	4	4	3	14
13	2	2	2	1	7
14	2	3	3	3	11
15	2	2	2	1	7
16	2	3	2	2	9
17	3	3	2	1	9
18	3	3	2	2	10
19	2	2	2	1	7
20	2	2	2	1	7
21	2	2	2	2	8
22	3	3	2	2	10
23	3	3	4	2	12
24	2	2	3	2	9
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	2	1	2	1	6
28	2	3	3	2	10
29	3	2	3	2	10

30	3	3	3	2	11
31	3	3	3	3	12
32	2	3	3	1	9
33	2	3	3	2	10
34	2	3	3	1	9
35	3	3	4	2	12
36	2	2	4	2	10
37	2	2	4	2	10
38	3	3	4	3	13
39	3	3	3	2	11
40	3	3	3	3	12
41	3	4	3	3	13
42	3	4	3	3	13
43	2	2	2	1	7
44	2	2	3	3	10
45	2	2	2	1	7
46	2	2	2	1	7
47	3	3	2	2	10
48	3	3	2	2	10
49	2	2	2	2	8

tabel 7

menghitung Koefisiensi Korelasi Product Moment

No	Total Skor		X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
	X	Y			
1	2	3	4	5	6
1	14	12	196	144	168
2	8	9	64	81	72
3	14	10	196	100	140
4	12	9	144	81	108
5	7	9	49	81	63
6	10	10	100	100	100
7	10	10	100	100	100
8	17	12	289	144	204
9	16	11	255	121	176
10	16	12	255	144	192
11	16	14	255	196	224
12	16	14	255	196	224
13	8	7	68	49	56
14	10	11	100	121	110

15	15	7	255	49	105
16	11	9	121	81	99
17	17	9	289	81	153
18	15	10	255	100	150
19	11	7	121	49	77
20	12	7	144	49	84
21	16	8	255	64	128
22	10	10	100	100	100
23	18	12	324	144	216
24	16	9	255	81	144
25	17	12	289	144	204
26	15	12	255	144	180
27	18	6	324	36	108
28	15	10	225	100	150
29	14	10	196	100	140
30	14	11	196	121	154
31	14	12	196	144	168
32	13	9	169	81	117
33	13	10	169	100	130
34	10	9	100	81	90
35	12	12	144	144	144
36	9	10	81	100	90
37	13	10	169	100	130
38	14	13	196	169	182
39	13	11	169	121	143
40	9	12	81	144	108
41	8	13	64	169	104
42	12	13	144	169	156
43	9	7	81	49	63
44	11	10	121	100	110
45	13	7	169	49	91
46	12	7	144	49	84
47	11	10	121	100	110
48	14	10	196	100	140
49	13	8	169	64	104
	631	492	8613	5134	6393

berdasarkan hasil perhitungan pada tabel-tabel tersebut diatas, selanjutnya dicari Korelasi Product Moment ( r Pearson ) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
r_{xy} &= \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N(\sum X^2) - (\sum x)^2 N(\sum y^2) - (\sum y)^2}} \\
&= \frac{49(6393) - (631)(492)}{\sqrt{49(8613) - (631)49(5134) - (492)^2}} \\
&= \frac{313257 - 310452}{\sqrt{(422037 - 398161)(251566 - 242064)}} \\
&= \frac{2805}{\sqrt{(23876)(9502)}} \\
&= \frac{2805}{\sqrt{226869752}} \\
&= \frac{2805}{15062} \\
&= 0,181
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi variable bebas (X) dan variable terikat (Y) sebesar 0,181. ini berarti bahwa hubungan antara variable Koordinasi dengan variable Efektifitas berada pada hubungan yang sangat rendah. hal ini berarti bila terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 0.181 pada variable koordinasi, maka akan terjadi pula peningkatan atau penurunan sebesar 0,181 pada variable efektivitas.

Untuk menguji tingkat signifikan tersebut dapat dihitung dengan rumus t-test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
t - test &= r \cdot \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
&= 0.181 \cdot \frac{\sqrt{49-2}}{\sqrt{1-0.181^2}}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= 0.181 \cdot \frac{\sqrt{47}}{\sqrt{1 - 0.032761}} \\
&= 0.181 \times \frac{6.855}{\sqrt{0.983}} \\
&= \frac{1.240}{0.991} \\
&= 1.251
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa nilai t-test sebesar 1.251. hasil tersebut akan dibandingkan dengan t-tabel pada taraf kepercayaan 95% atau pada tingkat signifikan 0,5 % (0.05). Dengan hitungan 49 - 47, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,423. Ini berarti bahwa perhitungan t-test lebih kecil dari t-tabel.

### C. Interpretasi

Hasil tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai diperoleh lebih kecil dari nilai t-tabel (1.251 < 2.423). Ini berarti bahwa Koordinasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas pelaksanaan Tutorial Tatap Muka.

Keadaan ini menunjukkan bahwa masih ada variable lain yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap Efektivitas pelaksanaan Tutorial Tatap Muka dimana untuk mengetahui variable tersebut dibutuhkan penelitian yang lain. Dengan kata kata lain menurunnya Efektivitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka bukan disebabkan oleh kurangnya Koordinasi tetapi disebabkan oleh factor atau variable lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan kesimpulan yang berkaitan dengan kedua variable penelitian yakni Koordinasi sebagai variable bebas dan Efektivitas pelaksanaan Tutorial Tatap Muka sebagai variable terikat.

Berdasarkan ulasan yang telah dikemukakan dengan memperhatikan analisa data terhadap hasil penelitian yang ada maka, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan korelasi product moment telah berhasil dibuktikan antara kedua variable tersebut dengan nilai 0.181.

Selain itu uji signifikan diantara kedua variable pokok tersebut dengan menggunakan rumus t-test, dapat dikatakan bahwa diantara kedua variable tersebut terdapat hubungan yang tidak signifikan. Hal ini terbukti dengan hasil yang diperoleh dari t-test sebesar 1.251 dan hasil perbandingan dengan t-tabel sebesar 2.423, ternyata hasil perbandingan t-test lebih kecil dari t-tabel (  $1.251 < 2.423$  ). Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Koordinasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap Efektifitas Pelaksanaan tutorial Tatap Muka.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka disarankan beberapa hal antara lain:



1. Para pengelola Kelompok belajar harus tetap mengkoordinasikan mahasiswa untuk mengikuti tutorial tatap muka, karena masih banyak mahasiswa yang berhak ikut tutorial tetapi tidak mengikutinya.
2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka dipandang perlu para Pengelola Kelompok Belajar pada ketiga lokasi Tutorial tersebut untuk membuat mekanisme menyangkut waktu dan tempat tutorial sehingga memudahkan mahasiswa dalam menghadiri tutorial.
3. Bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara koordinasi terhadap efektifitas Pelaksanaan Tutorial pada ketiga lokasi tutorial tersebut, ini menandakan bahwa masih ada factor-faktor lain berhubungan dan berpengaruh terhadap Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka. Untuk mengetahui factor-faktor apa saja yang berhubungan dan turut mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tutorial dibutuhkan penelitian lanjutan.

## Abstraksi

Muhammad Tahir Karepesina. Hubungan Koordinasi Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat . Dibawah bimbingan Tri Darmayanti dan Milwan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Sejauhmana Hubungan Koordinasi Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif terhadap variabel Koordinasi dan Efektifitas Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka di Kelompok Belajar Kairatu, Kelompok Belajar Piru dan Kelompok Belajar Taniwel Kabupaten Seram Bagian Barat dengan sampel sebanyak 49 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan korelasi product moment telah berhasil dibuktikan antara kedua variable tersebut dengan nilai 0.181. Selain itu uji signifikan diantara kedua variable pokok tersebut dengan menggunakan rumus t-test, maka diantara kedua variable tersebut terdapat hubungan yang tidak signifikan. Hal ini terbukti dengan hasil yang diperoleh dari t-test sebesar 1.251 dan hasil perbandingan dengan t-tabel sebesar 2.423, ternyata hasil perbandingan t-test lebih kecil dari t-tabel (  $1.251 < 2.423$  ). Hal ini menunjukkan bahwa Koordinasi mempunyai hubungan yang tidak signifikan terhadap Efektifitas Pelaksanaan tutorial Tatap Muka.

Kata Kunci : Koordinasi, Efektifitas, Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka

