

Volume 3 Nomer 1, Februari 2025

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas

KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN

Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA

Budi Prayogo, Nur Widiastuti

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA

Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih

EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGGKIDUL

Erna Khoirul Alfianita, Meidi Syaflan

EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021

Ervina Septiana, Uswatun Chasanah

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG

Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI

Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori

EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG

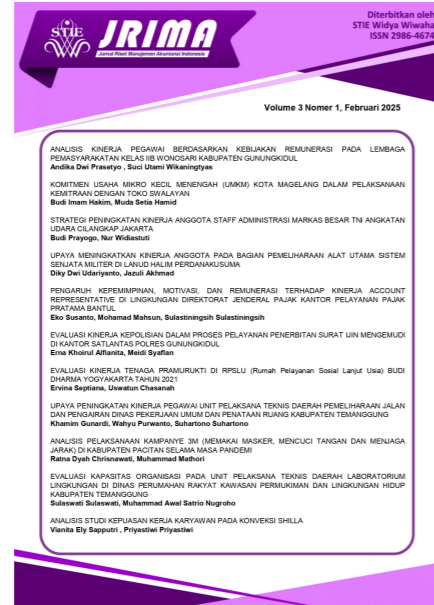
Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho

ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

Vianita Ely Sapputri , Priyastiwi Priyastiwi

HOME / ARCHIVES / Vol. 3 No.1 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Widya Wiwaha

Vol. 3 No. 1 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Widya Wiwaha



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v3i1>

PUBLISHED: 2025-02-05

ARTICLES

- ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL**
Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas 1–20
[PDF](#)
- KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN**
Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid 21–37
[PDF](#)
- STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA**
Budi Prayogo, Nur Widiastuti 38–48
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA**
Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad 49–60
[PDF](#)
- PENGARUH KEPIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL**
Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih 61–79
[PDF](#)
- EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGKIDUL**
Erna Khoiril Alfianita, Meidi Syafian 80–90
[PDF](#)
- EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021**
Ervina Septiana, Uswatun Chasanah 91–101
[PDF](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG**
Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono 102–118
[PDF](#)
- ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI**
Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori 119–132
[PDF](#)
- EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG**
Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho 133–158
[PDF](#)
- ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA**
Vianita Ely Sapputri , Priyastwi Priyastwi 159–170
[PDF](#)

Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

Zotero

Mendeley

INDEXING LIST

Crossref

Support By

ji RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS

00014134

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS
DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN TEMANGGUNG**

**Khamim Gunardi (Pemerintah Kab. Temanggung)¹
Wahyu Purwanto (STIE WW)²
Suhartono (STIE WW)³**

Abstract

This study aims to improve the performance of the employees of the Regional Technical Implementation Unit for Road Maintenance and Irrigation of the Public Works and Spatial Planning of Temanggung Regency in irrigation maintenance operational activities. One of the efforts in employee development is to provide human resource training, especially during a pandemic like this, employees are expected to continue to develop or improve skills and be able to compete in the era of digitalization which is growing rapidly. Performance is a result achieved by employees in their work according to certain criteria that apply to a job. Performance measurement can use aspects: quality of work, quantity of work, implementation of duties and responsibilities. The research was carried out from February to March 2022. This type of research was descriptive qualitative. Interview data collection. Data analysis interactive model of analysis. The results showed that: 1) The performance of UPTD PJP DPUPR employees in Temanggung Regency was not on target due to: supervisory staff (irrigation minister) for supervising the implementation of Irrigation OP staff not yet understanding the main tasks and functions, there was no daily/weekly/monthly work plan (implementation of work). not planned and systematic) to facilitate the division of tasks to Irrigation OP officers, human resources (irrigation OP workers) who are not yet competent in the irrigation sector are still not compact in group work, a lot of time is wasted (long breaks, late arrival and early return), some farmers are still not doing well.

Khamim Gunardi, dkk

2) Efforts that can be made to improve the performance of employees at UPTD PJP DPUPR Temanggung Regency, namely: need to understand the duties and functions and add supervisors/manteries, need debriefing and direction as well as weekly/monthly monitoring and evaluation, determine work plans before carrying out workers/ the task of making irrigation OP staff comfortable and compact, increasing public awareness, especially farmers/water user communities (P3A) in maintaining irrigation networks for the common good and increasing the competence of human resources (irrigation OP workers) through training according to their respective fields.
Keywords: Performance, Employees, Irrigation OP.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM), salah satu elemen kunci dari sebuah organisasi dengan segala karakteristik keterampilan dan kemampuannya, sangat mungkin untuk mendorong keunggulan kompetitif organisasi. Saat ini sumber daya manusia yang berkualitas memiliki pengaruh yang besar terhadap kegiatan manajemen organisasi, dan persaingan sumber daya manusia untuk memasuki dunia kerja semakin ketat. Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Dimana kinerja dapat mempengaruhi suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi karena kualitas organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Indikator kinerja Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dalam melakukan oprasional pemilihan

Khamim Gunardi, dkk

pengairan kinerja pegawai cenderung tidak menggunakan keterampilan dan kemampuannya secara maksimal dalam pemilihan pengairan hal ini berdampak pada kualitas pengairan yang akan dilaksanakan. Dari ketepatan waktu para karyawan yang melakukan kegiatan operasional pemilihan pengairan terkesan lama tidak *ontime* sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kedinasan DPUPR Kabupaten Temanggung selalu mengikuti pertumbuhan atau perkembangan komunikasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat sehingga mampu bersaing. Untuk itu, perlu cara atau upaya yang dari organisasi/dinas dalam mengelola sumber daya manusia yang ada agar mampu meningkatkan produktivitas. Sebab dengan memiliki sebuah kunci keberhasilan tersebut maka organisasi/dinas sudah mampu mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi/dinas di masa yang akan datang.

Salah satu upaya dalam pengembangan pegawai adalah dengan memberikan pelatihan sumber daya manusia, terlebih dimasa pandemi seperti ini pegawai diharapkan tetap bisa mengembangkan atau meningkatkan keterampilan dan mampu bersaing di era digitalisasi yang semakin hari berkembang dengan pesat. Masyarakat sekarang lahir pada era dimana teknologi sudah berada di lingkungannya atau sering disebut generasi digital *native*, terlebih didorong dengan adanya pandemi ini maka Dinas/Instansi pun dituntut untuk program pelatihan yang sengaja dilakukan untuk pegawai guna meningkatkan prestasi di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Dengan adanya upaya pelatihan dapat menyebabkan pegawai mampu mengembangkan tugas/kewajiban dan tanggung jawab yang lebih besar.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang

bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011).

Kinerja petugas adalah hal penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja petugas menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja petugas merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya menurut Wilson Bangun (2012, p.215) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai petugas berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang petugas dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang petugas dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Moeheriono (2014), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran

imbangan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2011):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Manfaat Penilaian Kinerja Petugas

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016):

1. Kualitas. Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Indikator Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:113) Untuk melaksanakan penilaian kinerja petugas, suatu organisasi sebaiknya menetapkan indikator-indikator kinerja sebagai standar pengukuran kinerja tersebut. Kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para petugasnya ditinjau dari aspek keselamatan.

Rencana strategis tidak dapat diimplementasikan secara baik tanpa adanya indikator kinerja yang jelas, karena tidak ada tolok ukur yang jelas mengenai apa yang

akan dicapai pada setiap kegiatan. Ardana (2012: 8) menyebutkan indikator-indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam organisasi. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
7. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
8. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
9. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan bercakap-cakap secara tatap muka untuk mengumpulkan data dan informasi tentang masalah kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung di bagian operasional pengairan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2019:329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini diantaranya dokumen, arsip laporan, maupun dokumen arsip yang berhubungan dengan kinerja pegawai di UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung serta peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

3. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Observasi pada penelitian ini adalah observasi langsung terstruktur, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung pada objek yang diobservasi dan peneliti sudah mengetahui aspek atau aktivitas apa yang akan diamati, yang relevan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data ialah kegiatan analisis-analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari instrumen penelitian, yang terdiri dari catatan, rekaman, dokumen, tes, dan lain sebagainya (Moleong, 2018). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif (*interactive model of analysis*). Model ini tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*) sebagai suatu siklus. Ketiga kegiatan dalam analisis model interaktif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan kata “kasar” yang muncul dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data.

2. Penyajian data (*data display*)

Diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data.

3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Kesimpulan yang diambil akan ditangani secara longgar dan tetap terbuka sehingga kesimpulan yang semula belum jelas, kemudian akan meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan maksud-maksud menguji kebenaran, kekokohan dan kecocokannya yang merupakan validitasnya.

Hasil Wawancara dan Analisis Data

Pertanyaan nomor 1 “Bagaimana pendapat Bapak/Ibu tentang kinerja yang dimiliki oleh karyawan UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung saat ini?” sebagai berikut:

Hasil wawancara dari informan dapat ditarik kesimpulan:

1. Kinerja pegawai UPTD PJP sudah baik dan kurang berkomunikasi dengan petugas OP Irigasi, sebagian masih ada yang belum memahami tugas dan fungsi pokok.
2. Kinerja tenaga/petugas OP Irigasi bekerja dilapangan sudah baik, tetapi ada yang masih belum secara sungguh sungguh melaksanakan tugasnya, ada juga yang datang terlambat pulang lebih awal.
3. Manteri/pengawas OP Irigasi dalam melaksanakan tugas tidak selamanya bekerja dilapangan, hanya menenggok kemudian pergi.
4. Kinerja karyawan UPTD dalam berkoordinasi perlu adanya peningkatan terhadap petugas OP Irigasi, OP Drainase dan OP Jalan

Hasil wawancara dengan pertanyaan nomor 2 “Apa kendala yang Bapak/Ibu temui pada saat melakukan kegiatan operasional pemeliharaan pengairan di UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung?” sebagai berikut:

Menurut informasi hasil wawancara kendala yang terjadi sebagai berikut:

1. Belum ada rencana yang terstruktur untuk melaksanakan tugas operasional dan pemeliharaan irigasi (rencana harian/mingguan/bulanan)
2. Koordinasi dengan pengawas maupun dengan rekan kerja dalam kelompok tidak maksimal tidak ada kekompakan.
3. Pengawas lapangan/materi tidak memperhatikan jam kerja petugas OP Irigasi, waktu kerja berkurang dan banyak istirahat.
4. Tidak semua DI/Saluran Irigasi dan bendung dapat dikerjakan pemeliharaan atau perbaikan.

5. Petani/masyarakat pengguna air (P3A) tidak peduli terhadap jaringan irigasi atau bendung.

Hasil wawancara dengan informan guna mengetahui upaya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja melalui pertanyaan nomor 3 “Bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung ke depannya?” jawaban dari informan sebagai berikut: Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan target kinerja:

1. Perlu adanya pemahaman tugas fungsi dari karyawan/karyawati dan petugas OP Irigasi serta koordinasi yang baik semua pemangku kepentingan (petani/masyarakat pengguna air, karyawan/karyawati, petugas OP Irigasi)
2. Manteri/pengawas untuk bertindak tegas, melakukan monitoring dan evaluasi di lapangan/tempat bekerja petugas OP Irigasi.
3. Petani/masyarakat pengguna air dilibatkan dalam kegiatan operasional dan pemeliharaan irigasi
4. Diperlukan perencanaan yang baik atau dibuat time schedule untuk pekerjaan OP Irigasi yang akan dilaksanakan.
5. Pemilihan tenaga OP Irigasi dalam satu kelompok dapat bekerja bersama-sama dan rekrutmen tenaga OP irigasi dipilih orang yang mau bekerja sesuai pekerjaan (OP Irigasi)
6. Adanya penghargaan atau hukuman bagi petugas/tenaga OP Irigasi

Pembahasan dan Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dijabarkan mengenai kinerja pegawai pada kegiatan operasional pemeliharaan pengairan di unit pelaksana teknis daerah pemeliharaan jalan dan pengairan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Temanggung sebagai berikut :

1. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung belum memenuhi target yang direncanakan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung belum memenuhi target yang direncanakan. Dari berbagai wawancara dengan informan mengharapkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung perlu adanya peningkatan terhadap petugas OP Irigasi dan OP Jalan dikarenakan pegawai UPTD masih kurang kompak, belum menunjukkan kerjasama yang baik. Pegawai UPTD masih kurang terhadap tugas pegawai yang diemban. Karyawan belum memahami tugas dan fungsi sebagai staf di bidang masing-masing, bekerja masih individu. Solidaritas antar teman dan pegawai maupun petugas OP Irigasi dan OP Jalan belum terjalin. Masih ditemui pegawai maupun petugas OP Irigasi yang datang terlambat dan pulang lebih awal.

2. Kendala kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung belum sesuai target.

Dari hasil wawancara dengan pegawai UPTD, petani pengguna air dan petugas OP Irigasi di Kabupaten Temanggung terkait dengan kendala yang ditemui pada saat melakukan kegiatan operasional pemeliharaan pengairan di UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung belum sesuai harapan. Hal ini dikarenakan lokasi pekerjaan DI/saluran irigasi tidak semua dapat dijangkau kendaraan sehingga memerlukan waktu yang lama dan tidak semua DI/saluran irigasi dapat dikerjakan pemeliharaan/perbaikan. Sebagian petani masih ada yang bertidak kurang baik, misal merusak bangunan irigasi untuk kepentingan pribadi (membuat corong/merusak tanggul irigasi), membuang sampah pertanian di saluran irigasi/sungai (batang pisang, batang cabai, batang tomat). Sebagian akses jalan masih berupa tanah dan melalui lahan pertanian (jalan inspeksi masih berupa tanah). Adanya sumber daya manusia (pekerja OP irigasi) yang belum sesuai/kompeten di bidang irigasi. Petugas belum optimal dalam memanfaatkan

Khamim Gunardi, dkk

waktu kerja dan pekerjaan belum sesuai kaedah teknis serta tidak mau menerima masukan dari orang lain. Pengawas/manteri irigasi tidak sepenuhnya melakukan pengawasan, hanya diwaktu pagi dan siang sudah tidak diawasi. Adanya sumber daya manusia (pekerja OP irigasi) yang belum kompak dan masih mengutamakan kepingan sendiri atau ego. Mandor/pengawas belum memberikan pengarahan yang semestinya dalam pengarahan teknis pekerjaan

3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung yaitu mengadakan rapat koordinasi untuk evaluasi pelaksanaan tugas/pekerja OP Irigasi. Adanya perencanaan dalam pebagian tugas terhadap lokasi yang akan dikerjakan dengan petugas OP Irigasi. Diperlukan tambahan tenaga pengawas/manteri untuk mengawasi kegiatan/tugas para tenaga OP Irigasi agar hasil lebih maksimal. Sebelum melaksanakan pekerja/tugas agar para tenaga OP Irigasi pengetahuan yang berkaitan dengan pemeliharaan irigasi minimal pada awal masuk kerja, diperlukan partisipasi masyarakat petani dalam pemeliharaan jaringan irigasi, diperlukan kekompakan pegawai/staf UPTD, petani juga perlu dilibatkan dalam pemeliharaan jaringan irigasi. Perlu adanya upah tambahan atau hadiah bagi yang baik dan hukuman bagi yang tidak baik dalam melakukan pekerjaan, menyediakan kendaraan dinas, pemberian penyuluhan kepada petani pengguna air agar ada kebersamaan memelihara saluran irigasi dan sungai, menyediakan peralatan kerja yang memadai, pegawai UPTD (Pengawas/manteri) dan petugas OP Irigasi agar ada kebersamaan, kekompakan, mau menerima masukan orang lain, peka terhadap situasi dan punya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil reduksi dan *display* data diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung belum sesuai target yang direncanakan.

1. Faktor penyebab kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung pada kegiatan operasional pemeliharaan pengairan belum sesuai target yang direncanakan:
 - a. Pengawas/Manteri/Petugas Pemelihara Operaional Bendung (PPOB) dan petugas OP Irigasi tidak memahamami tugas pokok dan fungsi.
 - b. Sumber daya manusia (pekerja OP irigasi) yang belum kompak, masih mengutamakan kepetingan sendiri atau ego dan banyak waktu bekerja yang terbuang (waktu istirahat lama, terlambat datang, pulang lebih awal)
 - c. Pelaksanaan kegiatan OP Irigasi belum teratur, terarah, terjadwal dan terencana dengan baik (belum terencana dan sistematis).
 - d. Petani/masyarakat pengguna air (P3A) tidak peduli terhadap jaringan irigasi dan bendung.
2. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung kedepan yaitu:
 - a. Perlu adanya pemahaman/pengarahan tentang tugas pokok dan fungsi kepada Pengawas/Manteri/PPOB dan petugas OP Irigasi.
 - b. Diperlukan pengarahan/pembekalan, kepada petugas OP Irigasi sebelum melakasnakan pekerjaan tentang kekompakan dalam kelompok dan dilakukan monitoring seta evaluasi mingguan/bulanan.

Khamim Gunardi, dkk

- c. Diperlukan penyusunan perencanaan yang baik, sistematis dan dibuat *time schedule* untuk kegiatan pekerjaan OP Irigasi yang akan dilaksanakan serta pembagian tugas kelompok yang jelas.
- d. Petani/masyarakat pengguna air (P3A) untuk dilibatkan dalam kegiatan operasional dan pemeliharaan irigasi dan bendung (Pekerjaan OP Irigasi).

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung masih perlu ditingkatkan untuk itu disarankan sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi faktor penyebab kinerja pegawai UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung pada kegiatan operasional pemeliharaan pengairan belum sesuai target yang direncanakan:
 - a. UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung untuk memberikan pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi, melakukan koordinasi terhadap pemangku kepentingan (Balai Penyuluh, petugas OP Irigasi, petani/masyarakat pengguna air (P3A)).
 - b. Pengawas/manteri/PPOB untuk melakukan pengawasan kerja dalam kelompok, menjaga kekompakan, memberikan peringatan terhadap petugas OP irigasi, dan sanksi tegas.
 - c. Perencanaan kegiatan OP Irigasi (*time schedule*) dan pembagian tugas kepada kelompok ditempel pada papan kegiatan.
 - d. Diperlukan partisipasi petani/masyarakat pengguna air (P3A) dalam pemeliharaan jaringan irigasi dan bendung.
2. Untuk menjalankan upaya adalah dengan cara sebagai berikut:
 - a. UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung disarankan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai kompetensinya.

Khamim Gunardi, dkk

- b. UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung disarankan untuk petugas OP Irigasi yang bekerja dengan baik diberikan hadiah (*reward*) berupa perpanjangan kontrak dan yang memiliki kinerja buruk diberi hukuman (*punishment*) tidak dikontrak kembali.
- c. UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung disarankan untuk membuat perencanaan kegiatan OP Irigasi (*time schedule*) dan dicetak diberikan kepada pengawas/materi/PPOB dan petugas OP Irigasi.
- d. UPTD PJP DPUPR Kabupaten Temanggung disarankan untuk memberikan sosialisasi kepada para petani/masyarakat pengguna air (P3A) agar ikut dalam kegiatan operasional pemeliharaan pengairan/OP Irigasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, K. L. M. (2020). "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Rewards Di Shafira Corporation". *Abdimas Siliwangi*, 03(01), 49–59.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bilson, Simamora. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo
- Moleong, Lexy J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya
- Muhtadin, Z., & Frianto, A. (2020). "Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 132–139.

- Mulyadi, A. (2021). "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi". *Technomedia Journal*, 7(1), 3–10.
- Robbins, SP dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzai Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ke-Empat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Bupati Temanggung Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Tugas Dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Temanggung.

[HOME](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:

Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:

Insiatiningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[Zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00014135