

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

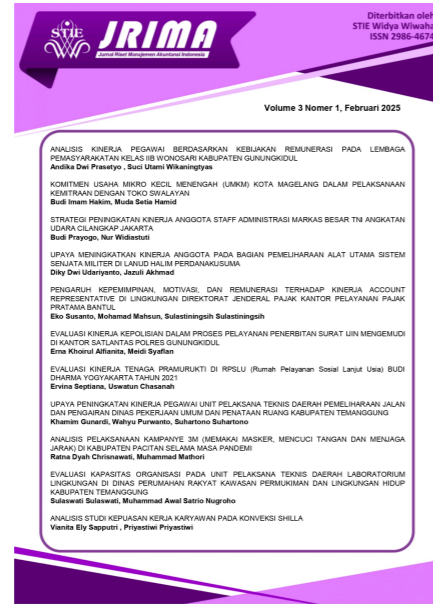
Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho

ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

Vianita Ely Sapputri , Priyastiwi Priyastiwi

CURRENT ISSUE

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



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



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

Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid

21–37



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

Budi Prayogo, Nur Widiastuti

38–48



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

Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad

49–60



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

61–79



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

Erna Khoirul Alfianita, Meidi Syaflan

80–90



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

Ervina Septiana, Uswatun Chasanah

91–101



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



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

Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori

119–132



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



ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

Vianita Ely Sapputri , Priyastivi Priyastivi

159–170



VIEW ALL ISSUES >

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



INDEXING LIST



Support By



VISITORS

80014162



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

Diky Dwi Udariyanto (TNI-AU)¹

Jazuli Akhmad (STIE WW)²

Abstract

The purpose of the research is to analyze the performance, find out why the performance of members is less than optimal, formulate efforts to improve the performance of members in the maintenance section of the military defense equipment. The research approach used by the researcher is a qualitative approach. The data source that will be selected is focusing on the bearers of the human resource function, especially those in charge of evaluating the performance of personnel. Data collection techniques using observation methods, in-depth interviews, and document studies. The data analysis technique using interactive analysis according to Milles and Huberman consists of three paths, namely: data reduction, data presentation and conclusion drawing/verification. The results showed that the performance of the Military Alutsista Maintenance Section was good but still less than the maximum seen from the achievements and elements of the success of the Members in the Military Alutsista Maintenance section in resolving the cases of the Members in the Military Alutsista Maintenance section and investigations. The causes of the quality of Members in the Maintenance of Military Alutsista are not optimal are the elements of success of Members in the Maintenance of Military Alutsista in resolving cases of Members in the Maintenance of Military Alutsista and investigations, Achievements that are still not optimal, Assessment of the implementation of the performance management sistem which is judged from the rewards obtained members in the maintenance section of the Military Alutsista are still not good and optimal. Efforts to improve the quality of Members in the Military Alutsista Maintenance section are complying with disciplinary regulations, maximizing the environmental atmosphere, maximizing existing infrastructure facilities in carrying out activities, a good assessment is also found in the application of a feedback performance management sistem from leadership coaching, making various efforts to fostering Members in the Maintenance of Military Alutsista.

Keywords: Performance, Defense Equipment.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja

timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan (Hasibuan dan Silvy, 2019).

Bagian pemeliharaan Alutsista Militer memiliki masalah pada penurunan kinerja karyawannya. Kepemimpinan yang memberikan tekanan sehingga karyawan harus melebihi jam kerja, tanpa ada penambahan upah lembur oleh perusahaan, hal tersebut membuat para karyawan mengeluh dengan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan tidak nyaman.

Adanya penurunan kinerja diatas disebabkan karena kondisi kekurangan jumlah personel pada bagian pemeliharaan Alutsista Militer yang ada maka personil mempunyai beban kerja yang berat. Oleh sebab itu, setiap personel yang ada tersebut, harus digenjut untuk mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, karena hanya dengan kinerja yang tinggi dari para personel tersebut, maka tugas-tugas anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang teramat berat dan banyak tersebut dapat dilaksanakan, diselesaikan dan dituntaskan dengan lancar dan aman secara profesional. Permasalahannya adalah bagaimana kondisi kinerja para personel bagian pemeliharaan Alutsista Militer yang ada pada saat ini? Apakah para personel pemeliharaan yang ada saat ini sudah memberikan kinerja yang maksimal terhadap pelaksanaan tugas pokoknya?

Peneliti mengambil penelitian pada anggota bagian pemeliharaan Alutsista Militer hal ini dilandasi dengan alasan bahwa peneliti mempunyai hubungan historis dengan bagian pemeliharaan Alutsista Militer. Peneliti yang merupakan anggota bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang berdinasi di Jakarta. Sehingga dengan pernah berdinasi di Jakarta, peneliti berharap dapat mendapatkan hasil penelitian yang obyektif dan dapat berguna pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer. Dari latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah "Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer di Lanud Halim Perdanakusuma".

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja personel merupakan suatu hasil yang dicapai oleh personel tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau personel ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang personel dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja personel yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat

kinerja dari personel secara individu maupun kelompok. Kinerja (*Performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997).

Pengukuran atau Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ialah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Salah satu faktor penting yang dapat menjamin keberhasilan implementasi strategis perusahaan adalah pengukuran kinerja atau penilaian kinerja. Sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Penilaian kinerja sering kali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian.

Pengertian Alutsista

Alutsista adalah singkatan dari kata Alat Utama Sistem Senjata. Istilah alat utama sistem senjata apabila disingkat yaitu menjadi Alutsista. Alat Utama Sistem Senjata Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut Alutsista TNI adalah alat peralatan utama beserta pendukungnya yang merupakan suatu sistem senjata yang memiliki kemampuan untuk pelaksanaan tugas pokok TNI. Pengadaan Alutsista TNI adalah kegiatan untuk memperoleh Alutsista TNI yang pentahapannya didahului dari perencanaan kebutuhan sampai diterimanya Alutsista TNI yang berfungsi sesuai dengan peruntukannya.

Sistem Manajemen Kinerja

Sistem menurut kamus lengkap bahasa Indonesia (Dessy Anwar, 2001: 446) mengandung arti sekelompok bagian-bagian alat dan sebagainya yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud; sekelompok dari pendapat peristiwa, kepercayaan dan sebagainya yang disusun dan diatur baik-baik; cara, metode yang teratur untuk melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari subsistem-subsistem, bagian-bagian, yang antara satu dengan yang lainnya saling berkaitan, saling ketergantungan satu sama lain, saling berinteraksi dan saling mempengaruhi menjadi suatu kebulatan utuh sesuai peranan masing-masing menuju tujuan tertentu.

Teori Manajemen

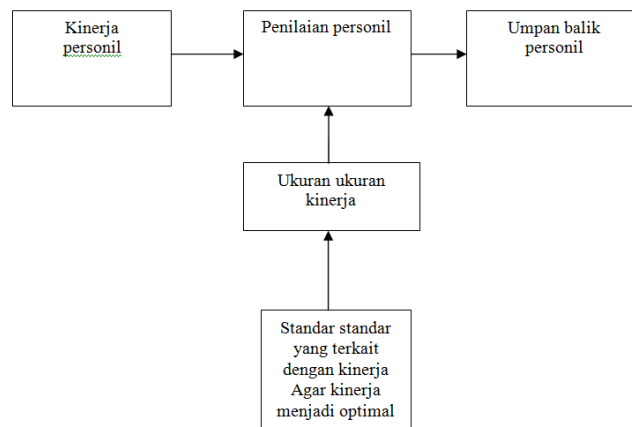
Dewasa ini terdapat banyak definisi tentang manajemen. Manajemen yang berasal dari bahasa Prancis yaitu *ménagement*, yang memiliki arti "seni melaksanakan dan mengatur". Oleh sebab itu, manajemen bisa didefinisikan sebagai proses kerja dengan orang-orang dengan cara manusiawi untuk mencapai tujuan-tujuan serta sasaran-sasaran organisasional seefisien dan seefektif mungkin (Roberg, 2012: 11).

Konsep Pegawai pada bagian pemeliharaan Alutsista Militer

Personel sesuai dengan kamus bahasa Indonesia (Anwar, 2001) mempunyai arti yaitu pegawai; anak buah kapal, pesawat terbang dan sebagainya. Sedangkan pegawai mempunyai arti orang yang bekerja pada pemerintah, instansi dan sebagainya. Dalam penelitian ini konsep pegawai yang dijadikan sebagai subyek penelitian oleh peneliti adalah pegawai yang bekerja pada institusi pemerintah yaitu pada institusi bagian pemeliharaan Alutsista Militer.

Kerangka Pemikiran

Standar kerja merupakan tolak mengukur kinerja, agar efektif, standar tersebut harus terkait dengan hasil yang diharapkan. Prinsip-prinsip dalam penetapan standar kerja adalah jelas dan rinci, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, jelas jangka waktu pencapaiannya. Untuk ukuran kinerja merupakan nilai atau peringkat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Ukuran kinerja tersebut harus mudah digunakan, dapat diandalkan dan mampu melaporkan perilaku-perilaku kritikal yang menentukan kinerja. Kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan antara observasi, wawancara dan kajian dokumen).

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian tentang Sistem Penilaian kinerja ini, peneliti yang menggunakan pendekatan kualitatif, untuk sumber data penelitian dipilih dengan cara metode

purposive dan bersifat *snowball sampling*. Menurut Sugiyono (2010: 292) metode pemilihan sumber data dalam penelitian ini akan dapat terus berkembang sesuai dengan kebutuhan penelitian di lapangan.

Untuk teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Observasi terlibat atau *participant observation*, metode ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana proses dan prosedur penerapan Sistem Penilaian Kinerja Personel anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dengan menggunakan Sistem Manajemen. Dalam metode ini juga akan dilakukan wawancara kepada para sumber data dimaksud.
2. Wawancara mendalam, metode ini dipilih oleh peneliti guna mengetahui dan mendapatkan hal-hal yang lebih mendalam dari sumber data yang dipilih.
3. Studi dokumen, dalam metode ini peneliti akan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan Sistem Penilaian Kinerja Personel dengan Sistem Manajemen Kinerja anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang ada di pada bagian pemeliharaan Alutsista Militer dan jajaran. Selain itu peneliti juga akan meneliti dokumen-dokumen yang lain yang berkaitan dengan kinerja personel.

Informan

Informan yang diambil dalam penelitian ini adalah 6 orang dari beberapa personil dan kepala bagian. Dipilih sebagai informan dikarenakan informasi yang diketahui lebih banyak dari personil yang lain.

Analisis Data

Analisis data yang muncul baik berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka dari data yang telah dikumpulkan dalam aneka macam cara (wawancara, observasi, dokumen), peneliti menggunakan analisis interaktif menurut Milles dan Huberman (1984: 21). Analisis ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi data

Reduksi data adalah sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

2. Penyajian data

Untuk diperoleh penyajian data yang lebih baik dan untuk melengkapi penyajian naratifnya, maka disertakan penyajian data berbentuk matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam satu bentuk yang terpadu dan mudah dipahami.

3. Menarik kesimpulan

Proses membuat kesimpulan sebenarnya sudah dimulai dari awal penelitian, hanya saja kesimpulan pendahuluan ini sifatnya masih longgar. Bentuk dari kesimpulan awal ini biasanya masih berupa rekaan dari proposisi perkasus atau perfenomena, pola hubungan antara fenomena, konfigurasi-konfigurasi tertentu yang dapat menggambarkan alur sebab akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer

Kinerja merupakan kemampuan kerja Anggota Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dalam periode waktu tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut hendaknya kinerja disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Hasil dari penilaian tersebut adalah merupakan data hasil penilaian yang dapat dipergunakan untuk membuat kebijakan. Penggunaan data kinerja sebagai wujud dari penerapan sistem manajemen kinerja Anggota Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang telah dilakukan. Berdasarkan Keputusan Presiden Tentang Percepatan Pemenuhan Kekuatan Pokok Minimal Alutsista TNI Tahun 2010–2014 penilaian kinerja tersebut dihitung Kebijakan umum pertahanan negara pada dasarnya cukup banyak, dan silih berganti seiring kabinet pemerintahan yang ada. Kebijakan dalam peraturan ini dimaksudkan untuk dijadikan acuan dalam mewujudkan sistem pengelolaan dan penyelenggaraan pertahanan negara

Pada penilaian ini tidak dipisahkan antara penilaian generik dan penilaian spesifik. Sistem penilaian faktor penilaian generik dan faktor penilaian spesifik berbeda dikarenakan penilaian generik diberikan secara umum sedangkan penilaian faktor spesifik diberikan secara khusus berdasarkan jabatan yang dimiliki anggota di satuan tempat bekerja.

Kinerja dilakukan untuk memberikan informasi yang cepat, tepat, dan akurat kepada pemangku kepentingan sebagai bahan pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi yang terjadi serta penentuan kebijakan yang relevan, dalam pelaksanaannya kegiatan pelaporan dilakukan secara berkala dan berjenjang. Berikut ini dua dari enam target yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mewujudkan tuntutan dan harapan masyarakat terhadap peningkatan kualitas kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer serta jajaran dengan mereformasi bidang Strategi pertahanan Negara Republik Indonesia bersifat defensif aktif, yang mengandung pengertian bahwa pertahanan negara tidak ditujukan untuk melancarkan agresi terhadap negara lain, namun secara aktif menangkal, mencegah dan mengatasi segala bentuk ancaman yang ditujukan terhadap kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa.

- b. Agar para Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer serta jajaran dalam melakukan secara konsisten transparan terhadap pertahanan negara.

Penilaian kinerja harus didasarkan atas 10 faktor kinerja generik dan ditambahkan dengan penilaian 5 faktor kinerja spesifik serta didukung hasil kinerja yang dibuktikan dengan produk/dokumen hasil kerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang dinilai. Tolak ukur keberhasilan pelaksanaan tugas Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang berorientasi kepada publik. Standar kinerja dapat diukur dalam penggunaan standar kinerja dalam meningkatkan motivasi Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dalam bekerja, tentu apabila dikaitkan dengan kejelasan sistem kerja dan transparansi serta kelayakan dalam sistem kompensasi. Prestasi kerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer juga diukur dengan indikator perilaku kerja. Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah orientasi pelayanan, integritas, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, empati, pengelolaan administrasi kreatifitas dan kemandirian. Penggunaan sebuah standar kinerja sebagai sebuah sistem manajemen kinerja yang menjadi tingkat ukuran keberhasilan target dan standar kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer. Penerapan sistem manajemen kinerja generik dan spesifik pada Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer ini kurang untuk dapat dikatakan baik. Dari hasil wawancara maka dapat diketahui bahwa kinerja Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer sudah baik tetapi masih kurang maksimal dilihat dari prestasi dan unsur-unsur keberhasilan Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dalam menyelesaikan kasus Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dan penyelidikan.

Maka kesimpulan dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer belum optimal hal ini dilihat dari motivasi Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dalam bekerja, sistem kompensasi, perilaku kerja, orientasi pelayanan, integritas, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, empati, pengelolaan administrasi kreatifitas dan kemandirian.

Penyebab Kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer belum Optimal

Birokrasi harus bisa dipahami, melalui peran dan kemampuannya, menunjang pelaksanaan sistem pemerintahan, baik dalam merespon berbagai permasalahan maupun dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Inti salah satu kondisi birokrasi yang professional adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat (*public service*), sehingga cita-cita, inisiatif dan upaya-upaya birokrasi perlu diarahkan guna memiliki wawasan pelayanan publik. Birokrasi hadir sebagai kreasi dari penguasa untuk memberikan pelayanan kepada penguasa, dengan tujuan untuk memperluas dan memperbesar serta mempertahankan kekuasaan. Dengan reformasi birokrasi yang dilakukan, konsep pemeliharaan atau maintenance dilakukan perubahan, oleh sebab itu yang menyebabkan kinerja anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer belum optimal adalah:

- a. Unsur-unsur keberhasilan Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer melaksanakan Pemeliharaan Alutsista Militer dan penyelidikan.
- b. Prestasi yang masih belum optimal.
- c. Penilaian penerapan sistem manajemen kinerja yang dinilai dari *reward* yang didapatkan anggota pada bagian pemeliharaan Alutsista Militer masih belum baik dan optimal.

Upaya Meningkatkan Kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer

Indikator keberhasilan suatu Satuan Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer agar lebih mencerminkan kinerja sesungguhnya. Dukungan Sumber Daya Manusia (Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer), Unsur sumber daya manusia dan sistem pemerintahan yang fleksibel terhadap lingkungan perubahan menjadi semakin menentukan bagi keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan, Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Upaya Meningkatkan Kualitas Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer adalah

- a. Mematuhi peraturan tata tertib.
Yaitu apabila terjadi pelanggaran-pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya.
- b. Memaksimalkan suasana lingkungan.
Adanya pelaksanaan 7 K; yakni, keamanan, kebersihan, kesehatan, ketertiban, keindahan, kerindangan dan kekeluargaan, serta program kegiatan pengembangan diri.
- c. Memaksimalkan sarana prasarana yang ada dalam melaksanakan kegiatan.
- d. Penilaian yang baik juga terdapat pada penerapan sistem manajemen kinerja *feedback* (balikan) dari pembinaan pimpinan.
- e. Melakukan berbagai upaya untuk membina para Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer.

Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sarana dan Prasarana, Kompleksitas lain saat ini yang juga mempengaruhi rendahnya ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana. Dukungan sarana dan prasarana lainnya khususnya tata ruang dan fasilitas kediklatan masih belum mencukupi. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai visi dan misi organisasi Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer belum dapat dicapai secara optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor/permasalahan-permasalahan baik yang bersifat internal maupun eksternal, seperti yang dialami organisasi publik lainnya. Serta keterbatasan sarana dan prasarana yang diberikan oleh Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagaimana berikut.

1. Kinerja bagian Pemeliharaan Alutsista Militer

Kinerja Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer sudah baik tetapi masih kurang maksimal dilihat dari prestasi dan unsur-unsur keberhasilan Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dalam menyelesaikan kasus Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dan penyelidikan seperti motivasi Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer dalam bekerja, sistem kompensasi, perilaku kerja, orientasi pelayanan, integritas, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, empati, pengelolaan administrasi kreatifitas dan kemandirian.

2. Penyebab kualitas Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer belum optimal adalah

- a. Efektifitas yaitu Unsur-unsur keberhasilan Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer melaksanakan Pemeliharaan Alutsista Militer dan penyelidikan.
- b. Kualitas yaitu Prestasi yang masih belum optimal.
- c. Komitmen yaitu Penilaian penerapan sistem manajemen kinerja yang dinilai dari *reward* yang didapatkan anggota pada bagian pemeliharaan Alutsista Militer masih belum baik dan optimal.

3. Upaya meningkatkan kinerja anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer adalah

- a. Mematuhi peraturan tata tertib.
- b. Yaitu apabila terjadi pelanggaran-pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya.
- c. Memaksimalkan suasana lingkungan.
- d. Adanya pelaksanaan 7 K; yakni, keamanan, kebersihan, kesehatan, ketertiban, keindahan, kerindangan dan kekeluargaan, serta program kegiatan pengembangan diri
- e. Memaksimalkan sarana prasarana yang ada dalam melaksanakan kegiatan.
- f. Penilaian yang baik juga terdapat pada penerapan sistem manajemen kinerja *feedback* (balikan) dari pembinaan pimpinan.
- g. Melakukan berbagai upaya untuk membina para Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang nantinya dapat digunakan sebagai upaya perbaikan kinerja para Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer untuk lebih baik dan profesional. Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Penerapan sistem manajemen kinerja hendaknya memiliki peranan penting penggunaan hasil penilaian tersebut. Hasil dari penilaian generik dan spesifik hendaklah menjadi data hasil penilaian yang dapat dipergunakan untuk membuat kebijakan seperti pemberian imbalan, promosi, pendidikan dan pengembangan dan lain-lain.
2. Pada penilaian input yang memiliki nilai terendah pada penilaian sarana dan prasarana pada Bagian Pemeliharaan Alutsista Militer juga harus dapat menyediakan sarana dan prasarana yang cukup yang dapat digunakan anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer .
3. Pemberian remunerasi itu sendiri tidak berdasarkan kemampuan dan peningkatan kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer pada setiap bulannya. Tetapi bergantung pada jumlah hari dalam sebulan serta kepangkatan yang dimiliki Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer.
4. Pemberian penilaian sebagai sebuah *feedback* yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya dengan dilakukannya evaluasi berupa rapat evaluasi setiap bulannya secara terus menerus tentang pencapaian kinerja yang dikaitkan pada sistem penilaian kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer.
5. Dalam menghadapi kendala-kendala dalam penelitian yang memiliki lima permasalahan penerapan sistem manajemen kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer melakukan penilaian indikator generik dan spesifik yang jelas agar lebih mudah.
6. Untuk penelitian selanjutnya, agar lebih menyempurnakan lagi hasil penelitian ini dimasa yang akan datang dengan mengukur proses penilaian kinerja sebelum dan sesudah sehingga penilaian tersebut terlihat. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan mengetahui penerapan sebuah sistem manajemen kinerja Anggota pada bagian Pemeliharaan Alutsista Militer yang akan mendapat remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Dessy, 2001, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Jakarta, Karya Abditama.
Bachtiar, Harsja W, 1994, IlmuKepolisian: Suatu Cabang Ilmu Pengetahuan yang Baru, Jakarta, PTIK-Gramedia.

- Azhari, Andi Titin, 2011, Interpretasi Terhadap Implementasi Sistem Manajemen Kinerja Polri Pada Polres Metro Jakarta Barat, Program Pascasarjana, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Bailey, William G, 2005, Ensiklopedia Ilmu Kepolisian, Jakarta:YPKIK.
- Bayley David H, 1998, Police for The Future/Polisi Masa Depan. Penyadur Jend (purn) Koenarto dan Ny Khobibah M Arif Dimiyati, Jakarta, CV Cipta Manunggal.
- Bungin, Burhan, 2007, Penilaian kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W., 2002, Research Design Qualitative & Quantitative. (Edisi revisi). (Angkatan III & IV KIK UI dan N. Khabibah, Penerjemah). Jakarta: KIK press,
- Daulay, D. Dkk. 2017. Manajemen. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan
- Dharma, Surya, 2010, Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamin, Awaloedin, 1995, Administrasi Kepolisian RI, Bandung, Sanyata Sumanasa Wira.
- Djamin, Awaloedin, 1995, Manajemen Sumber daya manusia I: Kontribusi Teoritis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, Bandung, Sanyata Sumanasa Wira.
- Hardiyansyah, 2012, Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber daya manusia Sektor Publik, Yogyakarta, Gava Media.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu (pp.134–147). Ilmiah Aqli
- Maleong, Lexy.J. 2002. Metodologi Penilaian kualitatif, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.
- Manulang, M, dan Marihot AMH Manulang, 2008, Manajemen Personal, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Muhammad, Farouk, dan Djaali, 2005, Metodologi penelitian sosial, Restu Agung, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006, Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Instansi dan Industri, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Philp, Tom, 1990, Appraising Performance For Results, Berkshire, England, McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Roberg, Roy R dan Jack Kuykendall, 2012, Police Management, Jakarta, PTK Press.
- Siagian, Sondang, 2007, Manajemen Sumber daya manusia, Jakarta, BumiAksara.
- Soetjipto, Budi W dan Niken Ardiyanti, 2006, Menggapai SDM Optimal, Jakarta, Lembaga Menagement Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Stewart, Valerie and Andrew, 1980, Practical Performance Appraisal, Hampshire, England, Gower Publishing.
- Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta.
- Sunarno, Edy, 2010, Berkualitas, Profesional, Proporsional Membangun SDM Polri Masa Depan, Jakarta, Grafika Indah.

Diky Dwi Udariyanto

Jazuli Akhmad

Sutanto, 2005, Polrimenuju era baru pacu kinerja tingkatkan citra pelindung, pengayom, pelayan masyarakat, Jakarta, Unpublishing.

Wahjono, Sentot Imam, 2009, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Wahyuni, Kus Sri, 2012, Efektifitas Pemberian remunerasi Guna Meningkatkan Kinerja: Sebuah Percontohan di Polres Magelang Kota, Program Pascasarjana, Jakarta, Universitas Indonesia.

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta, Rajawali Press.

[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

00014164