

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA PRAJURIT TNI-AD PADA RAIPUR**

**ADHI YONARMED 11/76/GG/1/2 KOSTRAD MAGELANG**

TESIS

Program Studi Magister Manajemen



**Disusun Oleh:**

**RIYAN WAHYU MURFANDI**

**NIM: 171103367**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**STIE WIDYA WIWAHA**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**TESIS**

**UPAYA PENINGKATAN PRAJURIT TNI-AD PADA RAIPUR ADHI**

**YONARMED II/76/66/1/2/KOSTRAD MAGELANG**

Diajukan Oleh:

**RIYAN WAHYU MURFANDI**  
**NIM: 171103367**

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal:.....

Pembimbing I

Pembimbing II

**Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D**

**Drs. Muhammad Subkhan, MM**

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, Juli 2019

Mengetahui,  
Program Magister Manajemen  
STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta  
Direktur

**Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

Yogyakarta, Juli 2019

**RIYAN WAHYU MURFANDI**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada:

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku pembimbing I dan Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
5. Seluruh Pimpinan dan anggota Raipur Adhi Yonarmed Ii/76/66/1/2/Kostrad Magelang atas dukungannya.
6. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, Juli 2019

Penulis

**RIYAN WAHYU MURFANDI**

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAK .....	x
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Pertanyaan Penelitian .....	6
D. Tujuan penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Teori .....	8
B. Penelitian Terdahulu .....	20
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	23
B. Definisi Operasional .....	23
C. Subyek dan Obyek Penelitian .....	23

	D. Jenis Dan Sumber Data .....	24
	E. Metode Pengumpulan Data .....	24
	F. Instrumen Penelitian .....	25
	G. Keabsahan Penelitian .....	25
	H. Metode Analisis Data .....	26
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Gambaran Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad Magelang .....	29
	B. Hasil Penelitian .....	27
	C. Pembahasan .....	42
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan .....	47
	B. Saran .....	48
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Personil Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1/2/Kostrad Magelang .....	3
Tabel 4.1. Pelaksanaan Pelatihan Kesamaptaan Jasmani Prajurit di Batalyon Artileri Medan 11/Kostrad .....	39

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Gedung Yonarmed 11/1/2 Kostrad .....	29
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Satuan Yonarmed 11/1/2 Kostrad .....	30
Gambar 4.3. Latihan Uji Tempur Baterai Armed .....	38
Gambar 4.4. Orientasi anggota Remaja Baru .....	39

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## ABSTRAK

Dalam kehidupan bernegara, tuntutan kinerja yang baik bukan hanya demi kepentingan prajurit di Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1/2/Kostrad Magelang sendiri, tetapi demi kepentingan seluruh bangsa Indonesia. Akhirnya harus disadari bahwa kinerja prajurit dapat terwujud hanya apabila prajurit TNI dilatih dengan baik. Penyiapan prajurit di Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1/2/Kostrad Magelang yang aset nasional dalam rangka melaksanakan tugas mendapat perhatian bagi Pimpinan dalam menetapkan kebijakan dan bagi seluruh prajurit dalam menetapkan tekad/kesadaran yang tinggi untuk mengelola kemampuan pribadinya, sehingga setiap prajurit harus dapat memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi secara maksimal melalui program yang telah ditetapkan. Sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia ditinjau dari *skill*, *knowledge* dan *attitude* sehingga pelaksanaan tugas di Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1/2/Kostrad Magelang pada masa mendatang mampu terdukung sesuai dengan harapan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sering disebut dengan *naturalistic inquiry* (inkuiri alamiah) dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasilnya faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja prajurit TNI-AD pada Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1 /2/Kostrad Magelang belum optimal karena masih terkendala sikap, *skill* dan pengetahuan anggota dalam menjalankan fungsi serangan artileri dan bantuan tembakan terhadap sasaran di darat maupun permukaan secara tepat dan kontinyu, kurangnya jumlah personel yang bertugas di Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1 /2/Kostrad Magelang serta fasilitas atau sarana dan prasarana belum memadai. Penyebab Kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1 /2/Kostrad Magelang Belum Optimal dikarenakan keterbatasan jumlah personel masih kurang memenuhi, jumlah perwira di Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1 /2/Kostrad Magelang terbatas dan masih terbatasnya sarana dan prasarana baik secara kualitas maupun kuantitas dan beberapa alat masih merupakan 10sset lama yang sudah tua dan jarang digunakan. Upaya peningkatan kinerja prajurit Raipur Adhi Yonarmed II/76/66/1 /2/Kostrad Magelang yang dapat dilakukan, adalah dengan melakukan peningkatan kompetensi prajurit yang ada dengan memberikan kesempatan seluas luasnya bagi anggota yang berprestasi untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, melakukan koordinasi dan pembinaan yang berkelanjutan dengan atasan dengan harapan masalah di lapangan yang terjadi dapat segera ditindak lanjuti, dilakukan Bimbingan Mental (Bintal) Rohani Dan Bintal Ideologi Kejuangan, dan melakukan perawatan aluttista.

Kata Kunci: *Peningkatan, Kinerja*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan kinerja suatu organisasi memang tergantung pada banyak faktor, salah satunya faktor kinerja prajuritnya selain dituntut memiliki kecerdasan *skill*, wawasan luas, pola pikir yang bagus dan keputusan yang baik. Akan tetapi, keberhasilan kinerja Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad bisa dilihat dari giat atau rajin bekerjanya prajurit TNI-AD sehingga perkembangan suatu rumah sakit akan menjadi cepat. Sebagai prajurit TNI-AD harus mengikuti segala yang disuruh atau diperintahkan oleh atasannya agar suatu masalah yang menyangkut tentang pekerjaan tidak menjadi beban. Tapi keberhasilan prajurit TNI-AD dalam bekerja tidak hanya mendengarkan perintah dari pemimpinnya saja, tetapi prajurit TNI-AD juga membutuhkan suasana kerja yang nyaman tidak ada gangguan. Dengan adanya kenyamanan pada saat bekerja bisa mempercepat dalam mengerjakan tugas. Semua prajurit TNI-AD sangat membutuhkan yang namanya suasana yang nyaman baik saat bekerja maupun disaat santai sekalipun.

Kinerja postur TNI Angkatan Darat yang dihasilkan dari proses pembinaan kekuatan akan dibina secara bertahap dan berkesinambungan, agar memiliki kemampuan yang selanjutnya akan dibina secara proporsional untuk mewujudkan suatu kemampuan operasional yang berbasis profesionalitas yang dapat diandalkan guna mencapai keberhasilan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tuntutan akan terwujudnya prajurit yang profesional TNI Angkatan

Darat dalam melaksanakan fungsinya sangat dipengaruhi oleh macam alutsista dan sumber daya manusia. Untuk mencapai fungsi tersebut secara optimal, maka perlu suatu sistem pembinaan sumber daya manusia TNI Angkatan Darat yang mengatur keberadaan prajurit itu sendiri secara sistematis.

Sistem pembinaan untuk meningkatkan kinerja prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang yang sudah dikembangkan selama ini oleh TNI Angkatan Darat tidak terlepas dari sistem pembinaan personel yang ada di dalam TNI secara umum, namun dalam pelaksanaan tugasnya masih dihadapkan pada hambatan lantaran kinerja prajurit yang tidak semuanya baik, sehingga terkadang prajurit yang berkinerja baik dituntut untuk bisa menyelesaikan berbagai tantangan tugas baik tugasnya sendiri ataupun tugas prajurit lain yang kurang potensial. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya melakukan peningkatan kinerja bagi prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.

Kinerja prajurit dan PNS TNI di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang merupakan salah satu bagian dari fungsi TNI Angkatan Darat seiring dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Salah satu penyebab ketertinggalan dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya sumber daya manusia di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang adalah latar belakang pendidikan, wawasan pengetahuan, pengalaman penugasan, kesejahteraan yang relatif rendah, sarana prasarana yang belum sepenuhnya. Profesionalisme prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang sudah merupakan tuntutan jaman.

Untuk mencapai tingkat profesional, maka prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang harus dididik dan dilatih dalam melaksanakan tugas dengan baik, dididik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi secara baik, serta kesejahteraan prajuritnya dijamin oleh negara, sehingga diharapkan mempunyai kinerja yang baik.

Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang merupakan salah satu unsur bantuan pertempuran (banpur), kecabangan TNI AD, yang menjalankan fungsi serangan artileri dan bantuan tembakan terhadap sasaran di darat maupun permukaan secara tepat dan kontinyu. Gelar kekuatan Satuan Artileri Medan TNI AD, merupakan bagian integral dari upaya pertahanan negara. Penggelaran kekuatan TNI AD didasarkan kepada strategi pertahanan dan strategi militer yang ditujukan untuk mewujudkan daya tangkal pertahanan negara serta dapat didayagunakan secara terpadu dengan matra laut dan udara (trimatra terpadu). Pelaksanaan gelar kekuatan TNI AD diarahkan pada terwujudnya totalitas efek tangkal dan tersedianya kekuatan penangkal awal terhadap setiap ancaman. Jumlah personil Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Personil Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang

No	Pangkat	Jumlah	Baterai	Jumlah
1	Lettu	2	Danraipur Adhi	1
2	Pelda	2	Paraipur Adhi	1
3	Serma	1	Raipur A	61
4	Serka	1	Raipur B	8
5	Sertu	6	Raipur C	12
6	Serda	6	Raima	9

No	Pangkat	Jumlah	Baterai	Jumlah
7	Koptu	9	Yonarmed 11/1/2 Kostrad	2
8	Kopda	26		94
9	Praka	19		
10	Pratu	15		
11	Prada	7		
Jumlah		94		

Sumber: Data Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang, 2019

Dalam kehidupan bernegara, tuntutan kinerja yang baik bukan hanya demi kepentingan prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang sendiri, tetapi demi kepentingan seluruh bangsa Indonesia. Akhirnya harus disadari bahwa kinerja prajurit dapat terwujud hanya apabila prajurit TNI dilatih dengan baik. Penyiapan prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang yang profesional dalam rangka melaksanakan tugas mendapat perhatian bagi Pimpinan dalam menetapkan kebijakan dan bagi seluruh prajurit dalam menetapkan tekad/kesadaran yang tinggi untuk mengelola kemampuan pribadinya, sehingga setiap prajurit harus dapat memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi secara maksimal melalui program yang telah ditetapkan. Sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia ditinjau dari *skill*, *knowledge* dan *attitude* sehingga pelaksanaan tugas di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang pada masa mendatang mampu terdukung sesuai dengan harapan.

Fungsi Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang adalah menyelenggarakan bantuan tembakan kepada satuan manuver, dengan cara mengoordinasikan seluruh sarana bantuan tembakan lintas lengkung secara cepat

dan tepat dalam setiap pentahapan operasi, namun dalam melaksanakan tugas masih dihadapkan pada keterbatasan yaitu:

1. Kompetensi prajurit masih ada yang kurang baik.
2. Kondisi Alutsista dan peralatan yang sudah relatif tua agar diperhatikan
3. Faktor keamanannya selama latihan agar diperhatikan untuk menghindari terjadinya kecelakaan latihan.

Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang berharap hendaknya keterbatasan tersebut tidak dijadikan sebagai alasan pembenaran untuk tidak melakukan latihan dengan maksimal, jadikan keterbatasan tersebut sebagai sebuah tantangan agar kita lebih mampu untuk berimprovisasi dengan dilandasi oleh semangat, kesungguhan, ketulusan, disiplin dan kerja sama yang baik antar pelaku dengan penyelenggara latihan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mengambil judul tentang “Upaya Peningkatan Kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang”

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang penulis kemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang masih belum optimal.

### **C. Pertanyaan Penelitian**

1. Faktor-faktor apakah yang mengakibatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang belum optimal?
2. Mengapa faktor-faktor tersebut mengakibatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang belum optimal?
3. Bagaimana kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang?
4. Bagaimana upaya meningkatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang belum optimal.
2. Untuk menganalisis penyebab faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang belum optimal.
3. Untuk mengevaluasi kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.
4. Untuk merumuskan upaya meningkatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.



### **E. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi suatu masukan yang bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja prajurit TNI-AD di suatu instalansi Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad.
2. Dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah seorang pemimpin yang tepat dalam meningkatkan kinerja prajurit TNI-AD di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad.

**STIE Widya Wiyana**  
**Jangan Plagiat**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett dalam Handoko (2010), mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen menurut Hasibuan (2011) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *manpower management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Apa saja persamaan dan perbedaan antara MSDM dengan manajemen personalia itu?

Persamaan MSDM dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan MSDM dengan manajemen personalia sebagai berikut:

- a. MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
- b. MSDM menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- c. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik. (Hasibuan, 2011)

Manajemen menurut Handoko (2010) memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan material atau finansial. *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Seperti ilmu lain yang menyangkut manusia tidak ada definisi manajemen personalia, atau sekarang disebut manajemen sumberdaya manusia, yang telah diterima secara universal. Masing-

masing penulis buku teks tentang bidang tersebut membuat definisi yang berbeda satu dengan yang lain. Menurut Flippo dalam Handoko (2010) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia. Sedangkan French dalam Handoko (2010), mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumberdaya manusia oleh organisasi.

## 2. Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan

kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad (2000) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Robbins (2006) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*. Kemudian Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasional yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasil. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

### 3. Manajemen Kinerja

#### a. Definisi Manajemen Kinerja

Ada banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Setiap definisi manajemen kinerja memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dalam pengertian itu cocok diterapkan di suatu organisasi/organisasi yang menganut suatu konsep dan budaya (*concept and culture*) yang seperti ini namun tidak tepat diterapkan pada organisasi yang menganut konsep dan budaya yang berbeda. Untuk menerapkan suatu format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif. Artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti organisasi yaitu mewujudkan suatu organisasi yang profesional dan disegani oleh para mitra bisnis serta pesaing.

Adapun pengertian dari manajemen kinerja menurut Dharma (2005) adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu dan kelompok terhadap suatu pekerjaan didalam organisasi.

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para

komisaris organisasi hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi di organisasi tersebut.

#### b. Perencanaan Manajemen Kinerja

Perencanaan Manajemen Kinerja (Fahmi, 2011) adalah kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen dengan melibatkan ilmu dan seni dengan cara merencanakan dan mengatur orang-orang yang ada. Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja adalah untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja.

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Michael Armstrong dalam Fahmi (2011) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk:

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka meningkatkan. Kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- 6) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- 7) Memusatkan perhatian pada atribut dan kinerja yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kinerja tersebut.
- 8) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- 9) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
- 10) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 11) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.



- 12) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang-lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
- 13) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
- 14) Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

#### **4. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **5. Indikator Kinerja Pegawai**

Hutapea dan Thoha (2008: 28), mengungkapkan bahwa ada tiga indikator kinerja utama dalam pembentukan kinerja pegawai yaitu pengetahuan

(*Knowledge*) yang dimiliki seseorang, kemampuan (*Skill*), dan perilaku individu (*Attitude*).

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

Keterampilan (*Skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai.

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

*Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan kemauan untuk

melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, mendukung peningkatan kinerja pegawai.

## **6. Konsep Peningkatan Kinerja**

Organisasi jika ingin tetap hidup dan berkembang harus senantiasa melakukan peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai. Para personel TNI, baik bawahan, *middle manager*, maupun *top manager* harus senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Dengan melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja, maka daya saing organisasi akan tetap terjaga dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud dan tercapai. Peningkatan kinerja juga merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk mengembangkan dirinya. Peningkatan kinerja dilakukan dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia dan meliputi perbaikan dan peningkatan proses manajemen kinerja, yang meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, *coaching* dan mentoring sumber daya manusia, proses penilaian dan review, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kinerja.

Peningkatan kinerja merupakan suatu proses yang bersifat berkelanjutan, terus menerus tanpa berhenti. Kondisi lingkungan dan tuntutan masyarakat yang selalu berubah menuntut organisasi TNI untuk tetap terus meningkatkan kinerjanya. Menurut Robin Stuart – Kottze dalam Wibowo (2012) menyebutkan enam langkah dalam melakukan peningkatan kinerja berkelanjutan atau *continuous performance improvement*, yaitu:

- a. Identifikasi perilaku sekarang.
- b. Mengakui perilaku dan memperkuat pemilikan.
- c. Identifikasi setiap *blocking-behaviour*.
- d. Mengakui adanya *ablocking-behaviour* dan memperkuat pemilikan.
- e. Mengidentifikasi apa yang dilakukan secara berbeda untuk memperbaiki kinerja.
- f. Menyelaraskan perubahan perilaku dengan sasaran organisasional.
- g. Menciptakan perbaikan kinerja berkelanjutan.

## 7. Disiplin Kerja Prajurit

Disiplin prajurit TNI adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh bagi setiap prajurit TNI yang didukung oleh kesadaran yang bersendikan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit untuk menunaikan tugas kewajiban serta bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan-aturan atau tata kehidupan prajurit TNI. Kedisiplinan sangat diperlukan dalam kehidupan, baik pribadi maupun kelompok atau organisasi. Sehingga jika peraturan yang ada di perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan maka mereka memiliki disiplin kerja yang baik. Kemudian Moenir (dalam Thaief dkk, 2015) menyarankan bahwa disiplin kerja pada implementasinya harus selalu dipantau dan diawasi serta seharusnya sudah menjadi perilaku baik yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi.

Disiplin militer sendiri merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan yang harus dilakukan sebagai anggota militer atau seorang anggota TNI dalam kehidupan sehari-hari. Sehubungan dengan kedisiplinan. Prajurit TNI telah mendapatkan pelatihan kedisiplinan selama Pendidikan Dasar Prajurit (Diksarjurit) dan Pendidikan Pertama (Dikma), dan saat berdinastelah sudah seharusnya kedisiplinan yang dimiliki terus dipupuk dan dikembangkan dalam kehidupan prajurit TNI. Karena disiplin merupakan dasar utama dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan. Terlambat dalam mengambil keputusan akan membuat rangkaian kegiatan dibelakangnya juga terlambat. Selain itu jika terjadi ketidakdisiplinan, maka akan mengakibatkan kecelakaan, menghilangkan nyawa manusia, menghancurkan alutsista dan yang pasti TNI, negara dan rakyat Indonesia akan mengalami kerugian besar. Ketidakdisiplinan akan merusak tatanan, aturan dan sistem baik yang telah disepakati dan sedang berjalan. (tni.au.mil.id).

Kedisiplinan sudah menjadi keharusan untuk anggota TNI sebagai masyarakat umum yang telah dilatih secara khusus untuk menjaga, melindungi dan mempertahankan negara. Baik Tamtama, Bintara, maupun Perwira seluruh Prajurit TNI harus dan wajib mematuhi dan mentaati peraturan yang telah berlaku dalam lingkungan kemiliteran yang bersumber pada Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Militer (KUHPM), Peraturan Disiplin Prajurit TNI yang disahkan dengan Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/22/VIII/2005 Tanggal 10 Agustus 2005, peraturan pelaksanaan lainnya yaitu Peraturan Urusan Dalam (PUD), Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia,

dokumen-dokumen penting lainnya yang materinya menyangkut disiplin militer seperti Sumpah Prajurit, Sapta Marga, dan Delapan (8) Wajib TNI.

Pelanggaran disiplin prajurit adalah segala perbuatan dan/atau melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan sendi-sendi kehidupan prajurit yang berdasarkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit atau melanggar aturan kedinasan, merugikan organisasi TNI dan kehormatan prajurit. Ketidaksiplinan dalam bertugas dapat merusak atau merugikan nama baik kesatuan, masyarakat dan negara. Selain itu hal yang fatal adalah dapat membahayakan nyawa Prajurit TNI ataupun orang lain. Disiplin bukan merupakan persoalan yang dimonopoli suatu golongan atau instansi, bukan persoalan khusus Perwira, Bintara, dan Tamtama saja, melainkan merupakan persoalan dari setiap pribadi (Salam, 2006)

## **B. Penelitian Terdahulu**

Budi Siswanto, 2008, penelitian dengan judul “Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Prajurit TNI Angkatan Darat Yang Profesional Pada Masa Mendatang”. Penelitian ini menyatakan bahwa pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi pada era globalisasi saat ini, maka tugas TNI Angkatan Darat akan semakin berat dan kompleks sehingga menuntut adanya postur TNI Angkatan Darat yang profesional pada masa mendatang. Untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) TNI Angkatan Darat yang memadai dan profesional dalam mengawaki organisasi. Dengan memperhatikan perkembangan TNI Angkatan Darat saat ini, dimana dari segi kuantitas SDM TNI Angkatan Darat dalam mengawaki

organisasi masih kurang, sementara dari segi kualitas yang menyangkut moral / mental, intelektual maupun kesehatan/ kesamaptaan masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Serta Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) menuju prajurit TNI Angkatan Darat yang profesional, maka dapat ditempuh langkah-langkah yaitu: 1) Penyediaan/ ekrutmen prajurit yang meliputi kegiatan untuk memperoleh animo calon prajurit yang berkualitas, 2) Pendidikan prajurit dengan menyempurnakan komponen pendidikan guna meningkatkan mutu hasil didik, 3) Penggunaan prajurit yang meliputi pemberian peluang yang adil dan seluas-luasnya dalam pencapaian karier prajurit, 4) Perawatan prajurit yang meliputi peningkatan kesejahteraan moril prajurit, 5) Pemisahan prajurit yang meliputi pengurusan pensiun secara tepat waktu dan pemenuhan jaminan pensiun, 6) Pemenuhan alutsista beserta sarana prasarana yang meliputi pengadaan, pemeliharaan, pembangunan, dan perawatan dan 7) Implementasi perangkat lunak meliputi pengkajian, penyusunan dan revisi/penyempurnaan perangkat lunak yang terkait dengan penyelenggaraan pembinaan personel TNI Angkatan Darat.

Andi Titin Ashari (2011) dengan judul “Interpretasi Terhadap Implementasi Prosedur Sistem Manajemen Kinerja POLRI pada Polres Metro Jakarta Barat”. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Titin Ashari tersebut diperoleh hasil bahwa implementasi Sistem Manajemen Kinerja Pada Polres Jakarta Barat belum berjalan secara optimal. Terdapat banyak penyimpangan – penyimpangan diantara prosedur normatif dengan pelaksanaan dilapangan oleh para personel yang menangani penilaian kinerja. Dari penelitian

tersebut, terdapat saran yaitu perlunya sosialisasi, pelatihan untuk menyempurnakan pemahaman personel yang bertugas memberikan penilaian kinerja. Disamping itu perlu adanya pengawasan yang ketat sehingga proses penilaian kinerja dapat berjalan dengan seharusnya sesuai aturan.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sering disebut dengan *naturalistic inquiry* (inkuiri alamiah). Apapun macam, cara atau corak analisis data kualitatif suatu penelitian, perbuatan awal yang senyatanya dilakukan adalah membaca fenomena. Setiap data kualitatif mempunyai karakteristiknya sendiri. Data kualitatif berada secara tersirat di dalam sumber datanya. (Darmiyati, 1998).

#### **B. Definisi Operasional**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan tiga indikator kinerja utama dalam pembentukan kinerja prajurit yaitu pengetahuan (*Knowledge*) yang dimiliki seseorang, kemampuan (*Skill*), dan perilaku individu (*Attitude*).

#### **C. Subjek Dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang dimaksud subjek penelitian adalah informan yang memberikan data penelitian melalui wawancara. Informan dalam penelitian ini adalah 4 orang prajurit Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang. Sementara objek penelitian adalah kinerja prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.

### **C. Jenis Dan Sumber Data**

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yaitu jawaban atas wawancara dan observasi dari prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung namun melalui media perantara. Data sekunder diperoleh dari arsip data prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

1. Observasi, yaitu Peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan langsung di tempat penelitian. Peneliti mengamati kinerja Prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang, yang kemudian hasil pengamatan digunakan peneliti sebagai informasi dalam penelitian.
2. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab dengan responden guna mendapatkan keterangan secara langsung. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada 4 orang prajurit, yang merupakan seluruh prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.
3. Dokumentasi yaitu pengambilan sebuah data melalui dokumen-dokumen, foto-foto, arsip atau surat-surat yang diperlukan.

### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik (cermat, lengkap dan sistematis) sehingga lebih mudah diolah (Sugiyono, 2008). Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pedoman wawancara mendalam berisi daftar pertanyaan terbuka terkait dengan pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja prajurit dan alat tulis.

### **F. Keabsahan Data**

Menurut Sutopo (2006), triangulasi merupakan cara yang paling umum digunakan bagi peningkatan validitas data dalam penelitian kualitatif. Dalam kaitannya dengan hal ini, dinyatakan bahwa terdapat empat macam teknik triangulasi, yaitu (1) triangulasi data/sumber (*data triangulation*), (2) triangulasi peneliti (*investigator triangulation*), (3) triangulasi metodologis (*methodological triangulation*), dan (4) triangulasi teoritis (*theoretical triangulation*). Pada dasarnya triangulasi ini merupakan teknik yang didasari pola pikir fenomenologi yang bersifat multi perspektif. Artinya untuk menarik kesimpulan yang mantap, diperlukan tidak hanya dari satu sudut pandang saja.

Model penelitian triangulasi data yang mengarahkan peneliti dalam mengambil data harus menggunakan beragam sumber data yang berbeda-beda. Artinya data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Oleh karena itu triangulasi data sering pula disebut sebagai triangulasi sumber.

Teknik Triangulasi sumber dapat menggunakan satu jenis sumber data misalnya informan, tetapi beberapa informan atau narasumber yang digunakan perlu diusahakan posisinya dari kelompok atau tingkatan yang berbeda-beda. Narasumber dalam penelitian ini adalah 12 orang yang merupakan seluruh prajurit di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang. Teknik triangulasi sumber ini dilakukan dengan menggali informasi dari sumber-sumber data yang berbeda jenisnya, misalnya narasumber tertentu, misalnya pegawai dari kondisi tertentu, misalnya pada saat kegiatan supervisi, rapat koordinasi yang menggambarkan perilaku kinerja prajurit, atau dari sumber yang berupa catatan atau arsip dan dokumen, misalnya profil dan kegiatan di Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2008) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan, sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data penelitian merupakan bagian penting dalam proses penelitian, karena dengan analisis data yang ada akan terlihat manfaat penelitian terutama dalam proses pemecahan masalah dan pencapaian tujuan penelitian. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana

sehingga mudah dibaca dan dipahami dan kesimpulan dapat diambil secara tepat dan sistematis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mengakibatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang belum optimal.
2. Analisis deskriptif kualitatif untuk menganalisis penyebab faktor-faktor tersebut mengakibatkan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang masih belum optimal.
3. Analisis komparatif kualitatif untuk mengevaluasi kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.
4. Analisis deskriptif kualitatif untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja Prajurit TNI-AD Pada Raipur Adhi Yonarmed 11/76/GG/1/2 Kostrad Magelang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini akan digunakan dengan metode kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Untuk mengolah dan menganalisis data, penulis menggunakan data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) yang meliputi empat komponen, diantaranya:

### 1. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti: observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

### 2. Reduksi data

Reduksi data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

### 3. Penyajian data

Penyajian data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

### 4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelasan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan, sebab akibat melalui hukum-hukum empiris.