

HUBUNGAN PROFESIONALISME DAN KOORDINASI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PERSONEL KEUANGAN MARKAS KOMANDO AKADEMI MILITER N.A.2.06.02.

Tri Wahyuni¹,
Dra. Harsi Muji Utami, M.Si.²,
Dr. Samodra Wibawa, M.Sc.³

Universitas Tidar Magelang; Jl. Kapten Suparman
No.39, Potrobangsang, Magelang Utara, Kota Magelang,
Jawa Tengah, telp/fax; (0293)364113 / (0293)36411.

ABSTRAK

The research study examined three concepts ; effectiveness of work, profesionalism of work, and coordination of work. Profesionalism and coordination are independent variable, while effectiveness is dependent variable.

This research was conducted in 34 financial employee of Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. The methodology of this research was quantitative research. The method of collecting data were observation, interview, and questionnaire. This research was included in population research as the population were 34 employee. Before the writer conducted the research, the writer had conducted validity test and reability test. Then the writer also did linearity test and multicollinearity test. The technique of data analysis in this research were product moment correlation and multiple correlation analysis.

The result of first hypothesis showed $r_{hitung} (0,645) > r_{tabel} (0,339)$, so there was a significant correlation between professionalism of work (X1) and effectiveness of work (Y) in 34 financial employee of Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. The result of second hypothesis showed $r_{hitung} (0,659) > r_{tabel} (0,339)$. Hence H_0 was accepted and H_a was refused so there was a significant correlation between coordination (X2) and effectiveness of work (Y) in 34 financial employee of Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. The result of third hypothesis showed that there was a positive and significant correlation between professionalism of work and coordination work together with effectiveness of work in 34 financial employee of Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. It was proven by determination coefficient (R^2) ; 0,533 and regression ; $F_{regression}$ 17,702. The contribution of effectiveness of work simultaneously ; 53,30% while 46,70% was determined by other variables. The percentage of effectiveness of 34 financial employee of Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. was often 39,47%.

Key words : effectiveness of work, profesionalism of

work, coordination of work

1. Pendahuluan

Salah satu unsur penyelenggara pemerintah yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi adalah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, yang juga mencakup sistem dan manajemen sumber daya manusianya. Birokrasi merupakan instrumen untuk bekerjanya suatu administrasi, dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, heirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara admnistrasi pemerintahan.

Bekerjanya birokrasi berdasarkan heirarki kewenangan memungkinkan terjadinya kontrol yang efektif dan kinerja yang positif. Apalagi jika kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan puncak (*top management*) didesentralisasikan kepada pelaksana (*midlle management*). Struktur yang telah didesentralisasikan tersebut memungkinkan terciptanya birokrasi profesional yang berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi. Adanya

keteraturan cara kerja yang terikat kepada peraturan yang ada dalam pandangan para ahli bertujuan untuk menjamin tercapainya kesinambungan tugas dan peran pemerintahan.

Namun jika aturan main tersebut diterapkan secara kaku maka akan melahirkan birokrasi tidak profesional yang terefleksikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya terkait kepada aturan yang berlaku dan menjadikan birokrasi tidak responsif dan inovatif. Apabila birokrasi tidak terlalu terikat kepada petunjuk pelaksana dan aturan baku pelaksanaan tugas tetapi lebih digerakkan oleh misi yang ingin dicapai oleh organisasi maka akan terwujud birokrasi profesional yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, inovatif dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan kepada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang baik dan bersih (*good govermance and clean government*). Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dari bergulirnya roda pembangunan, tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern yang

tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Akademi Militer, terdapat beberapa masalah khususnya pada Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. dalam menjalankan tugas dan fungsinya, antara lain :

- 1) Rendahnya keinginan melakukan perubahan dan inovasi dalam hal ini juga disebabkan oleh gaya manajerial yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang responsif dan inovatif. Tidak mengherankan jika kemampuan kerja organisasi dan jajarannya menjadi rendah. Dalam pandangan manajemen puncak “pro status-quo” seperti itu, maka segala perubahan yang terjadi dalam hal ilmu pengetahuan, teknologi komputer, teknologi informasi,

dianggap sebagai ancaman bagi kelangsungan karier jabatannya.

- 2) Ketidakmampuan berkembang dan mengembangkan diri. Baik buruknya pelayanan publik yang diberikan oleh birokrasi sangat terkait dengan kemampuan dan kualitas dari birokrasi itu sendiri. Kemampuan birokrat pemerintah selain dibentuk melalui pengembangan dan peningkatan pengetahuan dan keahlian individu juga sangat dipengaruhi oleh sistem organisasi tersebut seperti orientasi kerja, struktur organisasi dan model kepemimpinan yang di terima oleh aparatur.
- 3) Pekerjaan yang sebetulnya dapat dikerjakan secara cepat dan singkat dibuat menjadi lama dan memerlukan biaya besar. Masalah kuantitas kerja personel keuangan juga masih rendah yang menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan harapan serta penggunaan waktu kerja pegawai rendah yang berakibat pada hasil kerja yang tidak optimal.
- 4) Berdasarkan kesatupaduan, unsur-

unsur unit, potensi, keserasian, dan arah yang sama, koordinasi antara pegawai kurang cepat dalam merespon perintah sehingga dapat menghambat kerja.

Menurut Amsyah (2003:131), efektivitas kerja didefinisikan sebagai berikut: “Efektifitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”.

Menurut Corrado (2004), memberikan pengertian efektivitas kerja sebagai fungsi dari peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan konsisten.

Siagian (2002) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat

disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Menurut Amsyah (2003:131), efektivitas kerja didefinisikan sebagai berikut: “Efektifitas adalah kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri”.

Menurut Corrado (2004), memberikan pengertian efektivitas kerja sebagai fungsi dari peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan konsisten.

Siagian (2002) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada

penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Sutarto dalam Tangkilisan (2002:60), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas adalah faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal.
2. Faktor eksternal.

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003 : 105) :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4. Efisiensi biaya

Suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada

penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Seorang ahli A.S Hornby, (2005:

677), mengemukakan bahwa *professionalisme is mark or qualities of profession* artinya profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi.

Pramudarno, (2000: 9) berpendapat bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang erat kaitannya dengan tuntutan keahlian, pengetahuan dan ketrampilan tertentu.

Menurut Kunandar (2010: 46), profesionalisme adalah “kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sikap dari seseorang yang tercermin dari sikap dan perilaku mereka dari setiap pekerjaan dan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya tersebut

Profesionalisme karyawan dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Purwanto (2000: 2) menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi penting bagi para karyawan adalah kompetensi dibidang substansi, bidang komunikasi dan bidang hubungan serta pelayanan atau pengabdian masyarakat.

Salah satu aspek dari perilaku profesional adalah kemandirian dalam melaksanakan profesinya yaitu mampu mengambil keputusan secara mandiri dan mampu membebaskan dirinya dari hubungan antara luar termasuk dari *interest* pribadinya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa profesionalisme merupakan bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan, pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan keahlian tertentu sehingga mempunyai kompetensi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan Akademi Militer maka faktor-faktor yang paling dominan dalam

mempengaruhi profesionalisme personel Kumako Akademi Militer NA.2.06.02 antara lain adalah:

- a) Visi misi organisasi.
- b) Struktur organisasi TNI AD (termasuk PNS TNI AD)
- c) Kepemimpinan.
- d) Penghargaan.

Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyeraskan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003:290).

Sementara itu, Handoko (2003:195) mendefinisikan koordinasi (*coordination*) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Kaloh (2000:41) koordinasi mempunyai efek terhadap moral daripada

organisasi itu, terutama yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan (*leadership*). Kalau kepemimpinannya kurang baik dan kurang profesional, maka ia kurang melakukan koordinasi yang baik. Oleh karena akan menentukan/mempengaruhi terhadap keberhasilan daripada kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa koordinasi adalah proses kesepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur (yang terlihat dalam proses) pemerintahan yang berbeda-beda pada dimensi waktu, tempat, komponen, fungsi dan kepentingan antar pemerintah yang diperintah, sehingga disatu sisi semua kegiatan dikedua belah pihak terarah pada tujuan pemerintahan yang ditetapkan bersama dan disisi lain keberhasilan pihak yang satu tidak dirusak keberhasilan pihak yang lain

Paul R. Lawrence dan Jay W. Lorch (Handoko, 2003:197) menjelaskan syarat-syarat koordinasi adalah sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan.
- b. Koordinasi adalah suatu usaha

kerjasama.

- c. Koordinasi adalah proses yang terus menerus (continues process).
- d. Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur.
- e. Konsep kesatuan tindakan adalah inti daripada koordinasi.
- f. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama (*common purpose*).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Kumako Akademi Militer NA.2.06.02 adalah salah satu markas komando yang berada dibawah komando KUDAM IV / DIP yang bertugas mengatur dan menyelenggarakan rencana anggaran Akmil dan satuan di bawahnya, yang dipimpin oleh Lektol Cku Untung Heri

Widianto. Lokasi penelitian terletak di Jalan Gatot Subroto No.1 Kota Magelang, Jawa Tengah. Sasaran penelitian ini adalah terlaksananya profesionalisme dan koordinasi kerja yang baik antar personel Kumako Akademi Militer NA.2.06.02 sehingga maksimal dalam efektivitas kerja. Data yang diperlukan akan peneliti peroleh dari sumber data primer dan data sekunder. Sebagai data primer tempat diperolehnya data primer yaitu di Kumako Akademi Militer NA.2.06.02, berupa :

- Data tentang Penjabaran Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan KUDAM dan PEKAS GABRAH Jajaran KUDAM IV/DIPONEGORO
- Data tentang Profesionalisme

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang berupa laporan-laporan maupun data statistik.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan cara :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara

3)
Kuesio
ner

4)
Dokument
asi

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang ada yang menjadi subjek/objek penelitian. Sesuai dengan yang dikemukakan Sugiyono (2011:126) bahwa “Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri”. Dengan kata lain, penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh personel Kumako Akademi Militer NA.2.06.02 yaitu berjumlah 34 orang.

Agar suatu instrumen dapat memperoleh hasil yang diandalkan, maka instrumen harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen.

Reliabilitas adalah suatu instrumen harus dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier atau tidak. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antarvariabel bebas, yang dilakukan dengan menyelidiki besarnya korelasi antar variabel tersebut Teknik analisis data yang digunakan adalah editing, coding, dan tabulating.

3. Hasil dan Pembahasan

Tugas dan Fungsi Personel
Keuangan Markas Komando
Akademi Militer N.A.2.06.02.

a. Pengurusan Keuangan Negara

Pengurusan keuangan negara di lingkungan TNI AD merupakan bagian integral dari pengurusan

keuangan negara secara nasional yang memiliki kekhususan yaitu kerahasiaan, mobilitas, kesatuan komando dan rantai komando.

b. Sistem Otorisasi

Yang dimaksud dengan otorisasi adalah merupakan pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada pejabat yang ditunjuk dalam mengambil tindakan untuk tujuan pertahanan negara yang mengakibatkan penerimaan/pengeluaran negara

c. Sistem Penatabukuan.

Penatabukuan harus dapat menjamin diperolehnya data keuangan yang lengkap, terpercaya dan tepat waktu, memudahkan pengendalian serta memudahkan perhitungan anggaran untuk keperluan pengawasan

d. Sistem Pelaporan.

Sistem pelaporan sebagaimana disebutkan dalam fungsi pelaporan keuangan dalam

melaksanakan penyampaian laporan keuangan yang berisi data keterangan, informasi-informasi dari badan-badan keuangan yang lebih rendah sampai badan keuangan yang lebih sangat tinggi, sampai dengan saat ini belum menunjukkan tingkat kemajuan.

Dari hasil uji validitas dapat diperoleh pertanyaan yang benar-benar valid untuk dipakai dalam penelitian. Terdapat beberapa pertanyaan yang gugur sehingga tidak dipakai dalam penelitian. Pertanyaan yang gugur variabel profesionalisme kerja (X_1) adalah nomer 5, 8, 10, dan 19. Pertanyaan yang gugur variabel koordinasi kerja (X_2) adalah nomer 15 dan 20. Pertanyaan yang gugur variabel profesionalisme kerja (Y) adalah nomer 20.

Peneliti juga melakukan uji reliabilitas, hasil terlampir. Dari uji tersebut diketahui variabel profesionalisme kerja terjadi validitas

dengan nilai reliabilitas sebesar 0,966 yang artinya mempunyai tingkat reliabilitas sangat tinggi dan koordinasi kerja dengan nilai reliabilitas sebesar 0,966 yang artinya mempunyai tingkat reliabilitas sangat tinggi. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja (Y) terjadi validitas dengan nilai reliabilitas sebesar 0,964 yang artinya mempunyai tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Dari hasil kuesioner, dapat ditarik kesimpulan bahwa personel keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. yang mempunyai efektivitas kerja yang sering 36,47% hasilnya tertinggi. Personel keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 tidak pernah menyerah menghadapi tantangan beban kerja. Efektivitas kerja personel menunjukkan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Personel keuangan Markas Komando Akademi Militer

N.A.2.06.02 menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Ini berhubungan dengan hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Satu hal yang perlu digarisbawahi efektivitas kerja tidak dapat dipisahkan dengan efisiensi kerja. Efisiensi kerja berhubungan dengan biaya, tenaga, mutu dan pemikiran. Jadi personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 mampu untuk memilih tujuan yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Para personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Pelaksanaan tugas

dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut. Semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 mampu mencapai efektivitas kerja apabila personel menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan

dibawah kondisi normal. Volume kerja yang dihasilkan personel keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 tergolong sering karena personel dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tidak mudah menyerah menghadapi tantangan.

2. Kualitas Kerja

Hasil kerja personel keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 baik dalam kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Setiap personel keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan

waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

4. Efisiensi biaya

Suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Personel keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 dapat menggunakan biaya yang seefisien mungkin yaitu biaya yang dikeluarkan sesuai dengan aturan yang ada.

Pemimpin personel keuangan Kumako Akademi Militer NA.2.06.02. adalah sebagai manager, disamping adanya fungsi perencanaan, penyusunan pegawai, pembinaan kerja, motivasi dan pengawasan. Dengan kata lain koordinasi adalah fungsi organik dari pimpinan. Untuk menjamin kelancaran mekanisme prosedur kerja dari berbagai komponen dalam organisasi. Kelancaran

mekanisme prosedur kerja harus dapat terjamin dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan menghindari seminimal mungkin perselisihan yang timbul antara sesama komponen organisasi dan mengusahakan semaksimal mungkin kerjasama di antara komponen-komponen tersebut. Pimpinan personel keuangan Kumako Akademi Militer NA.2.06.02. mengarahkan dan menyatukan kegiatan yang mengandung makna adanya keterpaduan (integrasi) yang dilakukan secara serasi dan simultan/sinkronisasi dari seluruh tindakan yang dijalankan oleh organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Hal itu sesuai dengan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi. Peningkatan kualitas koordinasi merupakan usaha yang perlu dilakukan secara terus menerus karena tidak hanya masalah teknis semata tetapi

tergantung dari sikap, tindakan, dan langkah dari pemegang fungsi organik dari pimpinan.

Jaringan hubungan kerja tersebut berbentuk saluran hubungan kerja yang membutuhkan berbagai pusat pengambilan keputusan dalam organisasi. Hubungan kerja ini perlu dipelihara agar terhindar dari berbagai rintangan yang akan membawa organisasi ke situasi yang tidak berfungsi sehingga tidak berjalan secara efektif dan efisien

Para personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan dan bukan terutama menjawab tentang bagaimana melaksanakan serta berapa biaya yang

dikeluarkan untuk pekerjaan tersebut. Semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya. Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02 mampu mencapai efektivitas kerja apabila personel menunjukkan kemampuan mengakumulasikan pemilihan tujuan yang dilaksanakan dengan peralatan yang akan dipergunakan untuk melaksanakan tujuan tersebut sehingga pekerjaan

Profesionalisme personel Kumako Akademi Militer NA.2.06.02. tergolong tinggi. Dalam suatu organisasi banyak aspek yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik, salah satu indikatornya adalah kemampuan dan profesionalisme seseorang untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan adanya profesionalisme yang tinggi, maka setiap karyawan akan makin mampu untuk menyelesaikan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah maupun yang tidak mampu diselesaikan. Profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang profesional. Ciri karyawan profesional ditandai dengan kepiawaiannya dalam melaksanakan tugas profesinya, karena didukung oleh latar belakang pendidikannya, minat, bakat, kemampuannya melaksanakan tugas yang penuh dinamika dan tantangan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan positif antara Profesionalisme Kerja (X_1), Koordinasi Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja (Y) Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02.

Berdasarkan data penelitian yang dianalisis kemudian dilakukan diskusi tentang hasil penelitian dari aspek teoritis dan praktisnya.

Analisis Deskriptif menunjukkan Profesionalisme Kerja Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. cenderung baik dan Efektivitas Kerja cenderung sangat tinggi. Berdasarkan penelitian yang diterangkan di atas, bahwa Profesionalisme Kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan Efektivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar $0,645 > r_{tabel}$ pada $N = 34$ sebesar $0,339$. Dari hasil tersebut berarti hipotesis pertama yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja dengan Efektivitas Kerja didukung oleh hasil analisis dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Astri Dewi (2012) melakukan penelitian tentang hubungan

profesionalisme Satuan Pengawas Intern dengan efektivitas sistem pengendalian penjualan di sebuah kantor BUMN di kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat hubungan yang kuat antara profesionalisme Satuan Pengawas Intern dengan efektivitas sistem pengendalian internal penjualan, yaitu sebesar $0,663$.

Personel yang memiliki profesionalisme yang sangat tinggi akan memiliki dorongan kemauan yang besar untuk belajar terus menerus, memiliki pengetahuan dan keterampilan, tepat waktu, bertanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien, serta berani dan ikhlas memikul resiko. Personel keuangan yang memiliki profesionalisme sangat tinggi akan melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan aturan. Mereka juga menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam melaksanakan tugas. Mereka juga akan

melaksanakan aturan waktu yang telah ditetapkan. Sebaliknya, personel yang memiliki Profesionalisme yang rendah kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, tidak tepat waktu, tidak bertanggung jawab, dan kurang rapi dalam menyelesaikan tugas.

Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa Koordinasi Kerja cenderung baik dan Efektivitas Kerja cenderung berperan. Berdasarkan penelitian yang diterangkan di atas, bahwa Koordinasi Kerja berkorelasi positif dan Efektivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar $0,659 > r_{tabel}$ pada $N = 34$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar $0,339$. Dari hasil tersebut berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Koordinasi Kerja dengan Efektivitas Kerja didukung oleh hasil analisis dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja dengan Efektivitas Kerja Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $0,645 > r_{tabel}$ sebesar $0,339$.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Koordinasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $0,5659 > r_{tabel}$ sebesar $0,339$.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Profesionalisme Kerja dan Koordinasi Kerja secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. ditunjukkan dengan

koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,533 dan F_{regresi} 17,702.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1 Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor Profesionalisme Kerja, Koordinasi Kerja dengan Efektivitas Kerja sebesar 53,30%. Hasil tersebut menunjukkan efektivitas kerja masih berhubungan dengan variabel lain, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan efektivitas kerja.

2 Saran bagi Akademi Militer

Akademi Militer diharapkan selalu berusaha meningkatkan Profesionalisme Kerja dan Koordinasi Kerja yang mendukung terlaksananya pelayanan publik dengan baik.

3 Saran bagi Personel Keuangan Markas

Komando Akademi Militer N.A.2.06.02.

Penelitian ini menyarankan kepada Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer N.A.2.06.02. agar dapat menjadi personel yang memiliki loyalitas tinggi, bertanggung jawab, dapat hadir tepat waktu, mampu, dan cakap dalam melaksanakan tugas. Selain itu para personel juga diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dalam bidangnya melalui program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga Darma.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Chourmain, Imam. 2008. *Acuan Normatif Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Al-Haramain Publishing House.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

Malayu S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.

Definisi Profesi dan Profesionalisme. thelastthree.wordpress.com. 20 Maret 2016. Web. 25 Juli 2017. <https://thelastthree.wordpress.com/tag/definisi-profesionalisme-menurut-para-ahli/>

Pengertian Efektivitas Kerja. psychologymania.com. 3 Mei

2013.

Web. 1 Agustus 2017. <http://www.psychologymania.com/2012/11/pengertian-efektivitas-kerja.html>

[Pengertian Koordinasi. Materi belajar.id. 24 Januari 2016.](http://www.materibelajar.id/2016/01/definisi-koordinasi-di-dalam-objek.html)

Web. 2 Agustus 2017. <http://www.materibelajar.id/2016/01/definisi-koordinasi-di-dalam-objek.html>

Indikator Efektivitas Kerja. psychologymania.com. 3 Mei 2013.

Web. 1 Agustus 2017. <http://www.psychologymania.com/2012/11/indikator-efektifitas-kerja.html>

**Dokumen-
Dokumen**

Penjabaran Tugas dan Tanggung Jawab Jabatan KUDAM dan PEKAS GABRAH Jajaran KUDAM IV/DIPONEGORO

Buku Petunjuk Teknik tentang Pembayaran Gaji Prajurit dan PNS di Lingkungan Angkatan Darat

Panduan Operasional Pencetakan DPP oleh Juru Bayar

Penetapan Peringkat Jabatan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Kepada Prajurit dan PNS di Lingkungan Organisasi TNI

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 110/PMK.05/2010 tentang Pemberian dan Tata Cara Pembayaran Uang Makan bagi Pegawai Negeri Sipil