

PENGARUH MOTIVASI KERJA TAMTAMA KRI KELAS PATTIMURA KOARMADA I TERHADAP KINERJA PRAJURIT DALAM MELAKSANAKAN KESIAPAN OPERASI

Trisandya Palanda¹, Ari Sukmana²

^{1,2} Prodi Magister Terapan Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando TNI AL,
sandyagen05@gmail.com

Abstrak: Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja prajurit, motivasi kerja prajurit perlu dibangkitkan agar prajurit dapat melaksanakan kinerja dengan hasil yang terbaik. sebaliknya prajurit yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun prajurit tersebut memiliki kemampuan yang sangat baik. Apabila motivasi kerja dari para prajurit bisa dibangun, maka para prajurit dapat memiliki kinerja yang lebih baik untuk organisasi dalam hal melaksanakan kesiapan operasi. Adapun dari tujuan penelitian adalah menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tamtama KRI kelas Pattimura dalam melaksanakan kesiapan operasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan SPSS sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 tamtama KRI kelas Pattimura. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden, serta studi kepustakaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dikapal, hal ini terlihat dari t hitung sebesar 12,092 lebih besar dari pada t Tabel 1,992. Untuk koefisien determinasi (R Square) regresi sebesar 0,661 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja prajurit sebesar 66,1 %.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Prajurit, Kesiapan Operasi.*

Abstract: *Motivation is very important in improving soldier performance, work motivation of soldiers needs to be raised so that soldiers can carry out performance with the best results. Conversely soldiers who do not have high motivation in doing their jobs will find it difficult to work well and tend to be irresponsible even if the soldier has very good abilities. If the work motivation of the soldiers can be built, the soldiers can have a better performance for the organization in terms of carrying out operational readiness. The purpose of the research is to analyze and prove the effect of work motivation on the performance of the KRI enlisted class Pattimura in carrying out operations readiness. The research method used in this study is a quantitative method with data analysis using SPSS (statistical package for the social sciences) while the sample in this study amounted to 77 enlisted KRI Pattimura class. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to respondents, as well as literature studies. The results of the study indicate that there is a significant influence of work motivation variables on the performance of soldiers on board, this can be seen from the t count of 12.092 greater than t table 1.992. For the coefficient of determination (R Square) regression of 0.661, shows that work motivation partially significantly influences the performance of the soldiers by 66.1%.*

Keywords: *Work Motivation, Performance of Soldiers, Operation Readiness*

1. PENDAHULUAN

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku (Riyadi, 2011).

Dalam budaya paternalistik yang cukup kuat di negara kita, bawahan biasanya menjadi tergantung kepada atasan, terutama dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini memudahkan seorang atasan untuk mengeksploitasi, menyuruh, memaksa, serta mengawasi agar bawahan menuruti perintah-perintahnya. Untuk mencapai target, atasan bisa membentak, mengumpat, memaksa, bahkan mengancam (Mardiyatno, 2005). Sebagai seorang atasan dituntut untuk berbesar hati menghadapi perilaku bawahan (Rochim dan Irmin, 2004). Jika bawahan membutuhkan pertolongan, atasan harus bersedia untuk membantu (Sashkin dan Sashkin, 2011). Jika seseorang bekerja dengan atasan yang mampu memberikan dorongan hati, mereka akan merasa lebih nyaman pada persepsi mereka terhadap diri sendiri, harga diri mereka menjadi meningkat (Kouzes & Posner, 2008).

Seorang ABK KRI dalam melaksanakan tugas sehari-hari kurang semangat ataupun tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal, malas bekerja, prestasi kerja turun, banyaknya keluhan, mangkir, tidak disiplinnya prajurit, dan perbuatan negatif lainnya. Seorang prajurit sering kali enggan bertindak karena takut berbuat kesalahan (Lieberman, 2007). Namun bila memiliki motivasi kerja yang tinggi hasil pekerjaan akan maksimal, pekerjaan dilakukan dengan kesadaran tanpa diperintahkan sudah berjalan.

Selama peneliti melaksanakan penugasan di KRI kelas Pattimura banyak sekali permasalahan yang muncul dimana berawal dari kurangnya semangat prajurit tamtama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diantaranya adalah menurunnya kesiapsiagaan tamtama KRI kelas Pattimura terlihat dari latihan peran-peran yang dilaksanakan di KRI, semua tugas yang dilakukan yang penting terlaksana sesuai dengan PHST yang sudah ditetapkan, menurunnya kinerja prajurit terlihat dari kurang telitinya personel dalam melaksanakan tugas sehingga ada beberapa pekerjaan yang harus diulang untuk dilaksanakan perbaikan, menurunnya motivasi dalam melaksanakan tugas terlihat dari kurang termotivasinya untuk keinginan hasil suatu pekerjaan yang lebih baik lagi, kurang menguasainya personel dalam penggunaan peralatan di KRI, kurang pedulinya personel terhadap pemeliharaan dan perawatan di KRI.

Dalam melaksanakan kesiapan suatu operasi salah satunya adalah profesionalisme prajurit haruslah selalu dipelihara dan ditingkatkan melalui pendidikan, latihan dan pembinaan secara terus menerus berlanjut dan bertingkat. Hal ini sangat dipengaruhi oleh motivasi yang ada dari dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang ABK KRI kelas Pattimura di Koarmada I.

Adapun dari tujuan penelitian adalah: 1) menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi. 2) Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian

atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 2012). Motivasi adalah bagaimana orang-orang berpikir dan merasa. Berkaitan dengan rasa percaya diri mereka, keyakinan mereka terhadap diri sendiri, dan perilaku mereka terhadap kehidupan entah positif atau negative (Richard, 2006).

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, maka penelitian membatasi faktor-faktor Motivasi Kerja yang berdasarkan teori Herzberg dalam Slameto (2015) sebagai berikut:

1. Kebijakan organisasi yang dapat memberi kepuasan kepada karyawan
2. Kondisi kerja, termasuk kondisi ruangan
3. Hubungan antar pribadi
4. Penghasilan
5. Kesempatan pengembangan diri

Kinerja Prajurit

Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan penilaian dan pemberian umpan balik pada para pegawai (Nawawi, 2011).

Berdasarkan teori Dessler indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan.
 - a. Pekerjaan dilaksanakan berdasarkan aturan yang berlaku SOP (standar operasional prosedur).
 - b. Ketelitian dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan.
2. Kuantitas Pekerjaan.
 - a. Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dibandingkan dengan yang lainnya.
 - b. Cepat atau lambatnya waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dibandingkan dengan prajurit yang lain.
3. Waktu Kerja.
 - a. Ketepatan Waktu kehadiran dari apel atau absensi.
 - b. Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Tanggung Jawab Pekerjaan.

Bagaimana seorang prajurit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan apakah dapat terlaksana atau tidak.
5. Kepemimpinan.

Bagaimana seorang prajurit dapat memimpin dirinya sendiri, memimpin rekan-rekannya ataupun memimpin juniornya, sehingga seorang prajurit harus dapat memimpin untuk kepentingan organisasi. Kepemimpinan diri adalah pertama, karena kepemimpinan yang efektif dimulai dari dalam diri sendiri (Kaswan, 2014).

Hipotesis

Hipotesis awal ataupun sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja prajurit dalam

- melaksanakan operasi.
H1o : Tidak terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi.
H1a : Terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi.
H2. Jumlah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja prajurit dalam melaksanakan operasi.
H2o : Sangat kecil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi.
H2a : Sangat besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara kuantitatif deskriptif ialah menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan (Siregar, 2013). Metode kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

Dalam pelaksanaan penelitian ini populasi sampel adalah seluruh prajurit tamtama KRI kelas Patimura Koarmada I dengan total 330 personel. Sampel yang diambil dari populasi prajurit tamtama KRI kelas Patimura Koarmada I didasarkan pada rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal didapatkan sampel sebanyak 77 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner/angket dan studi kepustakaan. Setelah data-data terkumpul maka dilaksanakan pengolahan data, untuk mendapatkan data-data yang valid dan reliabel maka dilaksanakan uji validasi dan uji reliabilitas dengan menggunakan komputer program SPSS.

Untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*Independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Adapun Rumus Regresi Linier Sederhana adalah

$$Y = a + b.x$$

Di mana:

Y = Variabel terikat.

X = Variabel bebas.

a dan b = konstanta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel motivasi sebagai variabel independent dan partisipasi sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 1. Model summary

| Model Summary | | | | |
|-------------------------------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,813 ^a | 0,661 | 0,656 | 1,840 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi | | | | |

Sumber data: data olahan penulis 2019

Tabel diatas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel preditor terhadap variabel terikatnya. Untuk besar nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,813. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,661 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja prajurit) adalah sebesar 66,1 %.

Tabel 2. Koefisien

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 26,007 | 3,277 | | 7,937 | 0.000 |
| | Motivasi | 0,606 | 0,050 | 0,813 | 12,092 | 0.000 |

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber data: data olahan penulis 2019

Dari tabel *Coefficients* diatas kolom B pada *constant* (a) adalah 26,007, sedangkan nilai motivasi kerja (b) adalah 0,606 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,007 + 0,606X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

Konstanta sebesar 26,007 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja prajurit adalah sebesar 26,007. Koefisien regresi X sebesar 0,606 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai kinerja prajurit, maka nilai kinerja prajurit bertambah sebesar 0,606. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Prajurit (Y).

Untuk nilai t diketahui sebesar 12,092 maka nilai t hitung sebesar 12,092 > t tabel 1,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja Prajurit (Y), jadi dapat disimpulkan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja prajurit akan meningkat, sehingga hipotesis H_a diterima.

Pembahasan

Penelitian yang dilaksanakan bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi. Dengan pengolahan data menggunakan SPSS hasil akhir penelitian telah berhasil menjawab pertanyaan penelitian dan membuktikan hipotesis. Besarnya pengaruh motivasi kerja dengan kinerja prajurit bertanda positif menunjukkan pengaruh yang positif, mengandung pengertian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja prajurit, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja prajurit juga

semakin rendah. Nilai pearson correlation 0,81 s/d 1,00 adalah korelasi sempurna, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja prajurit dengan derajat hubungan korelasi sempurna.

Hasil penelitian ini membuktikan dan membenarkan tentang teori motivasi menurut Herzberg bahwa apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier dan pertumbuhan profesional dan intelektual, yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan seperti kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer. hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Begitu juga pada pembuktian teori kinerja menurut Dessler adalah prestasi aktual personel dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari personel. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Kedua hal tersebut dapat peneliti simpulkan dari hasil pembuktian penggunaan teori motivasi kejadian teori kinerja yang dikemas dalam instrumen penelitian yang kemudian diolah dan dianalisa serta diuji sehingga dapat menjawab perumusan masalah dan hipotesis yang peneliti angkat, dimana disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan mengarah ke positif sebesar sebesar 66,1 % antara variabel (X) Motivasi Kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Prajurit yang diambil sebagai bahan penelitian dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh motivasi kerja tamtama KRI kelas Pattimura Koarmada I terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan operasi".

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja tamtama KRI kelas Pattimura Koarmada I terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi. Sehingga motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja prajurit dengan derajat hubungan korelasi sempurna.
2. Cukup besar pengaruh motivasi kerja tamtama KRI kelas Pattimura Koarmada I terhadap kinerja prajurit dalam melaksanakan kesiapan operasi, berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,661 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja prajurit sebesar 66,1 %.

Saran

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan analisis terhadap penelitian yang dilakukan, penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Komandan satuan kapal Ekskorta Koarmada I, hasil dari penelitian diharapkan Komandan Satuan dapat meningkatkan frekuensi jam komandan satuan kepada prajurit-prajurit KRI kelas Pattimura dibawah kepimpinannya sehingga prajurit dapat termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dalam rangka kesiapan melaksanakan operasi.

2. Bagi Komandan KRI kelas Pattimura, hasil dari penelitian diharapkan Komandan KRI meningkatkan frekuensi jam komandan dan memacu prajurit untuk berprestasi dengan kegiatan latihan yang lebih intensif, karena faktor ini cukup signifikan mempengaruhi kinerja prajurit.
3. Bagi peneliti berikutnya perlu diadakan suatu penelitian lanjutan yang sejenis tentang hal-hal yang berkaitan dengan kinerja prajurit secara komprehensif dengan mengikut sertakan variabel atau faktor yang dalam penelitian ini tidak dimasukkan dalam model analisis, khususnya yang berkaitan dengan variabel kemampuan (*ability*).

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyatmo Esmet Untung. (2005). Kiat-Kiat Meningkatkan Motivasi dan Profesionalisme Kerja. Jakarta: PT Grasindo, hal.10.
- Richard, Denny. (2006). Motivate to Win edisi III. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Riyadi Slamet. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa timur. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, hal.40.
- Rochim Abdul dan Irmim Soejitno. (2004). Konflik di Tempat Kerja. Jakarta: Seyma Media
- Sashkin Marshall dan Sashkin Molly G. (2011). Prinsip-Prinsip Kepemimpinan (Rudolf Hutauruk Penerjemah). Jakarta: Erlangga
- Siregar Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Prenadamedia group
- Slameto. (2015). Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang P. Siagian. (2012). Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, hal.7.