

## MOTIVASI PRAJURIT DALAM PELAKSANAAN TUGAS

Sudiyarto\*

### ABSTRACT

The Soldiers of TNI will be often getting task outside their regular task. From the result of practice in handling task, professionalism degradation and soldiers discipline can be raised by the basic norms deviation. By this factor, it is very needed to learn the element which is influence that motivation knowing the majority factor that is influence the soldier motivation and how the chief can conduct the Duty as well as his perform to build the soldier motivation. The objective of the research is using the couple linear regression. The result of the simultaneous test it show wages, work condition, chief attention, and social welfare have a real effect to soldier motivation in handling the task. As the result, wages, work condition, social welfare haven't attract the soldier motivation yet, it just influenced by chief attention, it means the soldier will be in fully motivation only by the chief attention for doing conducty the task.

*Kata kunci : wages, work condition, chief attention, social welfare, soldier motivation in handling the task*

\* Dosen Program Studi Sosep UPN "Veteran" Jawa Timur.

### PENDAHULUAN

Prajurit TNI X dengan melaksanakan tugasnya untuk menegakkan kedaulatan Negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan Negara di wilayah daratan, yang dilakukan melalui kegiatan operasi baik dengan operasi militer untuk perang maupun operasi militer selain perang.

Secara keseluruhan pemikiran utama tentang profesionalisme dan disiplin prajurit TNI X akan lebih diwarnai oleh segi pandangan yang meliputi tiga dimensi waktu, yaitu : masa lampau, sekarang dan masa depan, dengan pengertian bahwa masa sekarang sebagai akibat masa lalu dan akan menentukan masa mendatang. Berbagai evaluasi dan koreksi tentang hasil dari proses pembinaan TNI X sampai saat ini telah disampaikan. Kita menyadari bahwa perubahan lingkungan akan terus berkembang seiring dengan adanya tuntutan jaman. Upaya pembinaan TNI X harus bersifat konseptual dan terarah pada penciptaan prajurit yang profesional guna menghadapi tantangan tugas di masa mendatang. Dengan melihat pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akan semakin jelas bahwa tuntutan dari pengaruh lingkungan harus menjadi suatu pertimbangan pokok dalam upaya membentuk prajurit TNI X yang modern dan profesional yang berjiwa Sapta Marga dan Sumpah Prajurit. Hasil evaluasi pelaksanaan tugas dan latihan di jajaran satuan TNI X, bahwa degradasi profesionalisme dan disiplin prajurit TNI X sebagai akibat dari terjadinya penyimpangan dari norma-norma dasar keprajuritan (*Basic norms*). Akibat dari adanya deviasi ini, maka perlu dikembalikan kepada nilai-nilai dasar keprajuritan yang menjadi norma-norma dasar bagi prajurit TNI X untuk bersikap, berucap dan bertindak sebagai prajurit TNI X yang profesional. Kembali ke norma dasar (*back to basics*) haruslah menjadi pangkal tolak dalam membina dan membangun kekuatan TNI X. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, TNI X menyelenggarakan beberapa fungsi-fungsi, antara lain fungsi utama, fungsi organik militer, fungsi organik

pembinaan, fungsi teknis militer umum, fungsi teknis militer khusus dan fungsi khusus. Fungsi Bintal dan Sejarah merupakan salah satu dari fungsi khusus yang menyelenggarakan pembinaan, pemeliharaan dan peningkatan mental kejuangan Anggota TNI X

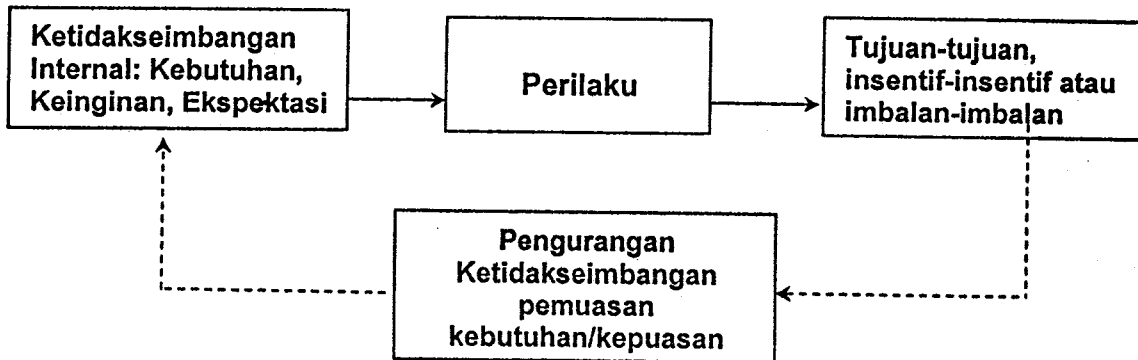
Peranan seorang Pemimpin/Komandan dalam menciptakan situasi dan kondisi yang dapat memotivasi serta menanamkan semangat Sapta Marga dan Sumpah Prajurit kedalam jiwa prajurit dalam setiap pelaksanaan tugas. Sungguhpun doktrin yang ditanamkan pimpinan terhadap bawahan cukup kuat, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi prajurit yakni: lingkungan kerja, tingkat gaji dan kesejahteraan sosial.

Tujuan Penulisan ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi prajurit dalam melaksanakan tugas, mengetahui faktor apa yang paling dominan yang mempengaruhi prajurit dalam melaksanakan tugas serta untuk mengetahui apa saja peranan yang dapat dilakukan oleh pimpinan guna memotivasi prajurit dalam melaksanakan tugas

### Kajian Pustaka

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *Movere* yang berarti menggerakkan. Sedangkan Kamus Bahasa Indonesia Modern motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat atau sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang kuat dari dalam seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut, (Tohardi, 2002). Sejalan dengan pendapat tersebut Arep, Ishak dan Hendri (2003:12), menjelaskan motivasi merupakan sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Menurut Danim (2004:15), mengemukakan pendapatnya yakni motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu dilingkungan dunia kerja atau dipelataran kehidupan pada umumnya. Siagian (2004:64), menambahkan motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai sarana tercapainya tujuan organisasi yang berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Model umum tentang variabel-variabel interdependen yang bersifat dasar bagi motivasi kerja tampak pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Model Umum Proses Motivasi. (Winardi, 2002)

Gambar diatas memperlihatkan bahwa ketidakseimbangan psikologikal dari kebutuhan, keinginan dan ekpektasi menyebabkan perilaku yang diarahkan kerarah pemenuhan sebuah insentif tertentu atau tujuan yang akan mengembalikan kondisi keseimbangan. Disamping itu, seseorang akan tetap berupaya untuk mencapai insentif yang relevan atas tujuan yang diinginkan sampai keseimbangan dikembalikan dan disinilah terletak aspek pemunculan, pengarahannya atau bahkan persistensi dari motivasi. Sewaktu insentif atau tujuan dicapai maka umpan balik internal (*internal feed back*) menyebabkan mengurangi ketidakseimbangan maupun motivasi (Winardi, 2002 : 25).

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu seni menggerakkan orang lain sehingga termasuk didalamnya adalah kegiatan motivasi. Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen berorientasi kepada tujuan, memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2007 : 97), antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Setelah mempelajari tujuan-tujuan motivasi masuk lebih dalam mengenai cara-cara meningkatkan motivasi menurut Danim (2004 : 41), adalah sebagai berikut.

- a. Rasa hormat (*respect*). Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Dengan demikian dilihat dari aspek prestasi kerja atasan memberikan penghargaan kepada pegawai atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman dan sebagainya.
- b. Informasi (*information*). Berikan informasi mengenai aktivitas organisasi terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukan. Informasikan standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang harus diperbuat. Berikan penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan secara edukatif.
- c. Perilaku (*behaviour*). Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan dan dengan demikian dia mampu berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.
- d. Hukuman (*punishment*). Berikan hukuman kepada pegawai yang bersalah diruang terpisah. Jangan menghukum bawahan didepan orang lain sehingga tidak menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.
- e. Perasaan (*sense*). Interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar manusia. Perasaan yang dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu dan rasa untuk mencapai prestasi.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Pada dasarnya motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis yang satu dengan yang lain memberikan warna terhadap aktivitas manusia. Klasifikasi tersebut dijelaskan oleh Danim (2004:17), yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Positif  
Motivasi merupakan proses pemberian motivasi untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan memberikan keuntungan tertentu.
2. Motivasi Negatif  
Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Jenis motivasi negatif misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja.
3. Motivasi Dari Dalam  
Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja pada waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan tersebut.
4. Motivasi Dari Luar  
Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Jenis motivasi ini biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan dan lain sebagainya.

Secara umum bentuk motivasi yang menunjukkan motivasi kerja sebagai berikut:

- a. *Achievement Motivation*  
Adalah keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan atau pertumbuhan.
- b. *Affiliation Motivation*  
Adalah dorongan bekerjasama dengan orang lain.
- c. *Competence Motivation*  
Adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
- d. *Power Motivation*  
Adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghadapi rintangan-rintangan (Hasibuan, 2007:98).

#### METODE PENELITIAN

Unit populasi adalah para prajurit TNI X, sedangkan objek pelengkapannya adalah individu prajurit dari kalangan Tamtama, Bintara dan Perwira. Daerah penelitian adalah Satuan Kerja TNI yang terpilih yang berada di wilayah Jawa Timur. Adapun criteria pemilihan unit populasi adalah Satuan Kerja yang terpilih yang biasa atau pernah mendapatkan penugasan operasi militer misal di daerah perbatasan atau di daerah rawan konflik.

Penentuan daerah dan penarikan contoh prajurit adalah dengan menggunakan teknik penarikan contoh secara sengaja (*Purposive Sampling*). Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dengan *structured questionnaire* dan *observation* serta dilengkapi wawancara bebas dengan *key informant*. Kurun waktu data adalah tiga bulan, yaitu bulan Oktober sampai dengan Desember 2007.

#### Model Analisis dan Defini Operasional

Model analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan empat variable independent yang meliputi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

dimana :

Y = Motivasi Prajurit

X<sub>1</sub> = Tingkat Gaji

X<sub>2</sub> = Suasana Kerja

X<sub>3</sub> = Perhatian Pimpinan

X<sub>4</sub> = Kesejahteraan Sosial

α = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub>, dan β<sub>4</sub> = Parameter regresi

ε = Faktor pengganggu (error/galat)

Adapun beberapa variabel yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda memiliki definisi operasional sebagai berikut:

*Motivasi Prajurit* adalah usaha dan kemauan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi sebagai wujud dorongan dari pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pribadi dan pengaruh lingkungan dalam menyelesaikan tugasnya.

*Tingkat Gaji* merupakan suatu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut.

*Suasana Kerja* adalah suatu kondisi yang berada dalam lingkungan tempat kerja, baik situasi yang bersifat nyata (fisik) maupun non fisik yang dapat memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas yang dijalankan oleh prajurit.

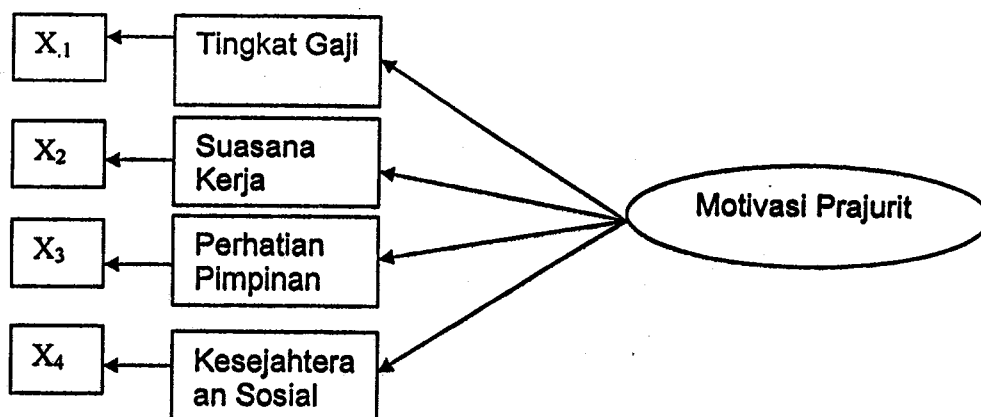
Variabel perhatian kepemimpinan ditentukan berdasarkan orientasi tugas, orientasi hubungan, dan sensitivitas atau kepekaan. Orientasi tugas adalah pola hubungan dalam bentuk perintah antara atasan dan bawahan sesuai dengan mekanisme kerja. Pada dimensi ini variabel kepemimpinan diukur dengan indikator:

- a. kearifan pimpinan dalam pengambilan keputusan
- b. perhatian pimpinan terhadap bawahan
- c. komunikasi pimpinan terhadap bawahan

Variabel Kesejahteraan Sosial ( $X_4$ )

Manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial, dengan demikian manusia mempunyai kebutuhan. Kebutuhan yang bersifat sosial. Kebutuhan sosial tersebut diantara lain : tunjangan kesehatan, keamanan, kenaikan pangkat / jabatan dan lain-lainnya.

**Kerangka Konseptual**



Gambar 2 . Kerangka Konseptual Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Prajurit

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari tabel Fhitung menunjukkan nilai sebesar 22,762 (Signifikansi  $F = 0,000$ ). Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel} : 22,762 > 2,435$  atau  $sig. F < 5\%$  artinya bahwa variabel bebas  $X_1$ (Tingkat Gaji ),  $X_2$  (Suasana Kerja),  $X_3$  (Perhatian Pimpinan) dan  $X_4$  (Kesejahteraan Sosial) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Prajurit).

Dari nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,385 atau 38,5% artinya bahwa perubahan variabel terikat Y (Motivasi Prajurit) dipengaruhi sebesar 38,5% oleh  $X_1$ (Tingkat Gaji),  $X_2$  (Suasana Kerja),  $X_3$  (Perhatian Pimpinan) dan  $X_4$  (Kesejahteraan Sosial), sedangkan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

Persamaan Regresi:

$$Y = 3,765 + 0,010 X_1 + 0,193 X_2 + 0,449 X_3 + 0,088 X_4$$

Konstanta sebesar 3,765 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi motivasi prajurit maka motivasi prajurit sebesar 3,765.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda Analisis Motivasi Prajurit Dalam Pelaksanaan Tugas

Variabel Penjelas	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan
Konstanta	3,765	3,931	0,000
1. Tingkat Gaji	0,010	0,177	0,860
2. Suasana Kerja	0,193	1,588	0,115
3. Perhatian Pimpinan	0,449	4,976	0,000
4. Kesejahteraan Sosial	0,088	0,985	0,327
F hitung = 22,762			
F tabel = 2,435			
R <sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) = 0,385			

#### 1. Pengaruh Tingkat Gaji Terhadap Motivasi Prajurit

Variabel  $X_1$  (Tingkat Gaji): Dari hasil sig.  $t > 5\%$  ( $0,860 > 0,05$ ) maka variabel  $X_1$  (Tingkat Gaji) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa gaji masih bukan variabel yang memotivasi prajurit. Berarti semata-mata bukan gaji yang mendorong motivasi prajurit, masih terdapat faktor-faktor lain yang menyebabkan prajurit giat dan semangat dalam pelaksanaan, misalnya hal-hal yang selama ini menjadi doktrin kepada prajurit antara lain : faktor kepemimpinan , jiwa pengabdian atau kesadaran bela negara.

#### 2. Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Motivasi Prajurit

Variabel  $X_2$  (Suasana Kerja): Dari hasil sig.  $t > 5\%$  ( $0,115 > 0,05$ ) maka variabel  $X_2$  (Suasana Kerja) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi prajurit. Suasana kerja juga belum memotivasi prajurit atau dengan kata lain suasana kerja masih kurang mendorong prajurit untuk giat bekerja dan berprestasi.

#### 3. Pengaruh Perhatian Pimpinan Terhadap Motivasi Prajurit

Variabel  $X_3$  (Perhatian Pimpinan): Dari hasil sig.  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka variabel  $X_3$  (Perhatian Pimpinan) berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi prajurit. Perhatian pimpinan yang besar terhadap prajurit akan memperbesar motivasi prajurit dengan kata lain rendahnya perhatian pimpinan terhadap prajurit akan melemahkan motivasi prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi prajurit TNI selama ini hanya dipengaruhi oleh perhatian pimpinan saja artinya prajurit mau bergerak melakukan pekerjaan dan berprestasi karena dorongan pimpinan.

#### 4. Pengaruh Kesejahteraan Sosial Terhadap Motivasi Prajurit

Variabel  $X_4$  (Kesejahteraan Sosial): Dari hasil sig.  $t > 5\%$  ( $0,327 > 0,05$ ) maka variabel  $X_4$  (Kesejahteraan Sosial) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi prajurit. Demikian pula kesejahteraan sosial juga belum dapat memotivasi prajurit dalam bekerja atau dengan kata lain belum terdapat kesejahteraan sosial yang dapat mendorong prajurit untuk bekerja lebih baik.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil analisis motivasi prajurit dalam pelaksanaan tugas:

1. Tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial secara simultan berpengaruh nyata terhadap motivasi prajurit dalam melaksanakan tugas.
2. Disamping variabel-variabel tingkat gaji, suasana kerja, perhatian pimpinan dan kesejahteraan sosial masih terdapat variabel lain diluar variabel tersebut diatas yang mempengaruhi prajurit dalam melaksanakan tugas.
3. Secara parsial Tingkat gaji, suasana kerja, Kesejahteraan sosial masih belum memotivasi prajurit dalam melaksanakan tugas.
4. Motivasi prajurit hanya dipengaruhi oleh *perhatian pimpinan*, artinya prajurit giat melaksanakan tugas dan berprestasi karena dorongan pimpinan saja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arep, Ishak & Hendri Tanjung., 2003, *Manajemen Motivasi*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan. 1991. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. H.Masagung. Jakarta.
- Iqbal Hasan. 2003. *Statistik 2*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian P. Sondang., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang, S. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sugiyono. 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. C.V Alfabeta. Bandung
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Mandar Maju, Bandung.
- Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Winardi, 2002, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta