

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel di kapal perang republik indonesia

Ari Sukmana¹, Sudardi², Sunarno Adi³

^{1,2,3}Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (Seskoal)

Email: ari_sukmana@tnial.mil.id

Abstrak

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel, motivasi kerja personel perlu dibangkitkan agar personel dapat melaksanakan kinerja yang terbaik. sebaliknya personel yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun personel tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para personel bisa dibangun, maka para personel dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi. Adapun dari tujuan penelitian adalah menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel di kapal perang dalam melaksanakan tugas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan kepustakaan. Dimana hasil penelitian Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja personel kapal perang sebesar 57,6 % mempunyai pengaruh yang kuat. Jadi Untuk mencapai kinerja yang diinginkan maka dibutuhkan motivasi kerja yang maksimal yang diberikan organisasi sehingga memberikan kontribusi yang besar guna pencapaian tujuan dari Pelaksanaan tugas pokok yang diharapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah personel di kapal perang yang berjumlah 278 personel, sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan rumus slovin yang berjumlah 74 personel.

Kata Kunci: Motivasi kerja; kinerja personel

The influence of work motivation on personnel performance on the Republic of Indonesia warships

Abstract

Motivation is very important in improving personnel performance, work motivation of personnel needs to be raised so that personnel can carry out the best performance. conversely personnel who do not have high motivation in doing their work will find it difficult to work well and tend to be irresponsible even though these personnel have good operational skills. If the work motivation of the personnel can be built, then the personnel can have a better performance in the organization. The purpose of the research is to analyze and prove the effect of work motivation on the performance of personnel on the ship in carrying out their duties. The research method used in this study is a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and literature. Where the results of research on the influence of motivation Motivation Performance of warship personnel by 57.6% have a strong influence. So to achieve the desired performance required maximum work motivation provided by the organization so as to make a major contribution to the achievement of the objectives of the main tasks expected. The population in this study were personnel on warships totaling 278 personnel, the sample for this study was carried out with the formula of Slovin totaling 74 personnel.

Keywords: *Work motivation; personnel performance*

PENDAHULUAN

Globalisasi telah melanda dunia dan ini mempunyai pengaruh terhadap kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, pengaruh tersebut membawa perubahan kehidupan personel baik positif maupun negatif, yang perlu disikapi oleh kita bersama, sehingga pengaruh negatif dapat ditangkal. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia personel yang profesional. Untuk menunjang tugas pokok dalam melaksanakan pertahanan, diperlukan penyiapan sumber daya manusia (SDM) untuk dipersiapkan sebagai personel yang mengawaki kapal perang yang direkrut dari masyarakat umum melalui standar selektifitas yang telah ditetapkan untuk didik dan dilatih melalui latihan dasar kemiliteran sesuai dengan strata/penggolongan tingkat perwira, bintara atau tamtama. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja personel dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan personel, rendahnya prestasi kerja, indisipliner personel dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi sangat diinginkan oleh pemimpin khususnya di kapal perang karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan.

Kajian teori

Motivasi kerja

Teori frederick herzberg. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pada dasarnya faktor-faktor Motivasi Kerja dapat dibedakan menjadi dua, motivasi kerja interinsik (dalam diri individu) dan motivasi kerja eksterinsik (luar individu). Herzberg secara jelas membagi motivasi kerja menjadi dua, motivasi kerja interinsik dan motivasi kerja eksterinsik menurut herzberg faktor intrinsik berhubungan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan berasal dari pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dapat dilihat dari dua kategori kunci yaitu input individu (internsik) dan konteks pekerjaan (eksterinsik).

Kinerja

Teori kinerja menurut Dessler adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. 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. Penilaian kinerja:

Penetapan standar kinerja;

Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar; dan

Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat. (Sedarmayanti. 2015: 260)

Hipotesis penelitian

Untuk hipotesis awal ataupun sementara adalah terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja personel dikapal perang dalam melaksanakan tugas.

METODE

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Data diperoleh dengan cara menyebarkan angket kepada personel dikapal perang dan studi literatur yang mendukung penelitian.

Populasi berasal dari bahasa Inggris, population yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer dipakai untuk menyebutkan serumpun/sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.

Sampel yang diambil dari populasi personel kapal perang didasarkan pada rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal dengan menggunakan rumus slovin (Sanusi Anwar. 2014: 101) yaitu:

$$n = 1 + \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

- n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e = error (%)

Yang dapat diartikan sebagai toleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti dari populasi, penulis menggunakan error sebesar 10%.

Definisi operasional variabel

Motivasi kerja (variable bebas X). Dorongan dari dalam diri berdasarkan penilaian atasan dalam menjalankan tugas dengan indikator adalah kebijakan organisasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, upah atau kompensasi.

Kinerja personel (variable terikat Y) 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 personel sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat dengan indikator adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan kepemimpinan.

Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun alat analisis sebagai berikut:

Uji Validitas. Menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (a valid measure if it successfully measure the phenomenon). (Siregar Syofian. 2008: 46) Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yang angkanya terdapat pada tabel dengan tujuan untuk menentukan pernyataan yang memenuhi kriteria valid, dengan rumus sebagai berikut

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

- n = Jumlah responden
 x = Skor variable (jawaban responden)
 y = Skor total dari variable (jawaban responden)

Uji Reliabilitas. Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test. (Alhusin Syahri. 2003: 341)

Uji Normalitas. Bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam suatu penelitian berdistribusi yang normal atau tidak normal. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Homogenitas Varian. Suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians sama (homogen). Pengujian ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kelompok data memang berasal dari sampel yang sama.

Uji Anova. Uji ANOVA Satu Arah (One Way ANOVA) adalah jenis uji statistika parametrik yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata antara lebih dari dua group sampel. Analisis dalam penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh atau perbedaan diantara dua kelompok atau lebih. (Andi. 2017: 186).

Uji Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel tak bebas, tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Rumus Regresi Linier Sederhana (Alhusin Syahri. 2001: 130) adalah

$$Y = a + b.x$$

Di mana: Y = Variabel terikat, X = Variabel beba, a dan b = konstanta.

Uji Korelasi Person. Korelasi merupakan Teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan. (Neolaka Armos. 2014: 127). Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa kuat hubungan antar variabel dan bagaimana arahnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, disajikan berupa data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada personel di kapal, hasil penelitian yang dilaksanakan dipergunakan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis. Penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) dalam pengolahan data. Dengan menggunakan rumus slovin didapat sampel sebagai berikut:

$$n = 1 + \frac{n}{1 + Ne^2}$$

$$n = 1 + \frac{278}{1 + (278 \times 0,12)} = 74$$

Uji Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, dasar dalam pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan berpedoman pada:

Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut valid.

Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut gugur.

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Variabel motivasi kerja	r-hitung	r-tabel	Ket
X1- X12	0.618	0,361	Valid

Dari tabel hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X) diatas bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari 0,3061 sehingga dapat dikatakan pertanyaan kuesioner bernilai valid untuk disebarkan kepada responden.

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel kinerja personel

Variabel kinerja personel	r-hitung	r-tabel	Ket
Y1 – Y2	0.656	0,361	Valid

Dari tabel hasil uji validitas variabel kinerja prajurit (Y) diatas bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari 0,3061 sehingga dapat dikatakan pertanyaan kuesioner bernilai valid untuk disebarkan kepada responden.

Uji Realibilitas. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable, bila hasil hitung $> 0,6$. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Crobach's Alpha karena instrumen penelitian ini berbentuk angket,

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja

Reliability Statistic	
Crobach's Alpha	N of items
0,904	12

Dengan hasil Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai hasil hitung dengan menggunakan Crobach's Alpha $0,927 > 0,6$ adalah reliabel untuk instrument variabel motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

Reliability Statistic	
Crobach's Alpha	N of items
0,915	12

Dengan melihat hasil Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai hasil hitung dengan menggunakan Crobach's Alpha $0,925 > 0,6$ adalah reliabel untuk instrument variabel kinerja personel.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam suatu penelitian berdistribusi yang normal atau tidak normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil uji normalitas

One-sample kolmogorov-smirnov test	
	Unstandardized Residual
N	74

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.75564544
Most Extreme Differences	Absolute	0.066
	Positive	0.053
	Negative	-0.066
Test Statistic		0.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dengan hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-Smirnov dengan SPSS adalah data penelitian berdistribusi normal.

Uji homogenitas. Digunakan untuk mengetahui varian populasi data apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau beda. (Purnomo Rochmat Aldy. 2016: 100). Dasar pengambilan keputusan dalam uji kesamaan/ homogenitas varian adalah Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah homogen.

Tabel 6. Hasil uji homogenitas varian

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1,266	11	59	0,266
	Based on Median	0,491	11	59	0,902
	Based on Median and with adjusted df	0,491	11	25,627	0,892
	Based on trimmed mean	1,113	11	59	0,368

Dengan hasil tabel diatas nilai signifikansi 0,382 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (Sig) adalah 0,368 > 0,05 untuk distribusi data adalah homogen.

Uji Analisis of variance atau Anova satu arah digunakan bila variable terikat dan satu variable bebas, walaupun tujuan Anova adalah menguji perbedaan mean, namun perhitungan dalam Anova didasarkan Pada variance. (Hartono. 2016: 162). dengan kriteria adalah membandingkan nilai F hitung dan F tabel.

Tabel 7. Hasil uji anova

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	333.679	14	23.834	7.137	0.000
Within Groups	197.037	59	3.340		
Total	530.716	73			

Berdasarkan tabel Anova diatas untuk F hitung sebesar 7,137 lebih besar dari F tabel, untuk signifikansi 5% F tabel adalah 3,67. Berdasarkan tabel Anova diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai probabilitas atau signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan terdapat perbedaan rata-rata yang signifikansi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja personel.

Uji Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai-nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

Tabel 8. Model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0.759a	0.576	0.570	1.768
---	--------	-------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), X

Untuk besar nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,759. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,576 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja personel) adalah sebesar 57,6 %.

Tabel 9. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.163	3.142			6.735	0.000
MOTIVASI	0.593	0.060	0.759		9.891	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel Coefficients diatas kolom B pada constant (a) adalah 21,163, sedangkan nilai motivasi kerja (b) adalah 0,606 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,163 + 0,593X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan: Konstanta sebesar 21,163 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja personel adalah sebesar 21,163. Koefisien regresi X sebesar 0,593 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai kinerja personel, maka nilai kinerja personel bertambah sebesar 0,593. 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 berpengaruh terhadap variabel kinerja personel.

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu untuk mengetahui seberapa kuat hubungan, mengetahui arah hubungan apakah positif atau negatif, dan apakah hubungannya signifikan atau tidak, dalam perhitungan korelasi Pearson akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Apabila nilai makin mendekati 1 atau -1, hubungan akan makin erat, sedangkan jika mendekati 0, hubungan makin lemah. (Priyatno Duwi. 2018: 87).

Tabel 10. Correlations

		Correlations	
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	0.759**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	74	74
Kinerja	Pearson Correlation	0.759**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	74	74

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Besarnya koefisien korelasi nilai motivasi kerja dengan kinerja personel adalah 0,759. Besarnya koefisien korelasi 0,759 lebih besar dari 0,188 taraf signifikansi 5%, yang berarti ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja personel di kapal. Besarnya nilai probabilitas atau sig; (2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti ada korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja personel di kapal. Koefisien korelasi motivasi kerja dengan nilai kinerja personel sebesar 0,759 bertanda positif. Menunjukkan arah korelasinya positif, mengandung pengertian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja personel, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja personel juga semakin rendah. Nilai pearson correlation 0,61 s/d 0,80 adalah korelasi kuat, sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja personel dengan derajat hubungan korelasi kuat.

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dilaksanakan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan perkataan lain semakin tinggi motivasi kerja personel maka makin tinggi pula kinerjanya hal ini terlihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) regresi sebesar 0,576 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel sebesar 57,6 %. Untuk derajat hubungannya dengan nilai 0,759 adalah korelasi sedang. sehingga motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja personel dengan derajat hubungan korelasi kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Arifin & Nadiyah Masithah Sani. 2019. Analisis data jumlah pasar tenaga kerja di indonesia tahun 2015-2018. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*. Vol 16, No 2
- Alhusin Syahri. (2003). Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andi. (2017). Shortcourse mudah menguasai SPSS. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Hartono. (2016). SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan Malayu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari (1997). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neolaka Armos. (2014). Metodo penelitian dan Statistik. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnomo Rochmat Aldy. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Ponorogo: CV.Wade Group.
- Sanusi Anwar. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar Syofian. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Jakarta: Prenadamedia group.
- Sondang, P Siagian, (2009), Kiat meningkatkan Produktivitas kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wahjono Sentot Imam. (2010). Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.