

## Kompensasi, Persepsi Mutasi Ke Luar Jawa dan Motivasi Kerja Prajurit TNI Angkatan Laut

**Suhardi**

Fakultas Psikologi  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Andik Matulesy**

Andik\_matulesy@untag-sby.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of compensation and perception mutations outside Java with motivation to work with the subject as much as 100 soldiers Navy cadet who was penjalankan education in puslatdiksarmil Kobangdikal. This study use two independent variables (X), namely Compensation (X1) and perception mutations out of Java (X2). While the dependent variable (Y) is the work motivation. Based on regression analysis found the value of F regression = 16 201 with  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ), R squared of 0.250, meaning there was a significant relationship between compensation and perception mutations with Navy personnel Work Motivation, Compensation and perception mutations together -Same can be used as predictors of motivation to work, these two variables contribute effectively amounted to 25.04%. The value of  $r$  (correlation Partial) = 0.377,  $t = 4,004$ , with Sig /  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), showed no correlation with the Compensation work motivation. Also found value of  $r$  (correlation Partial) = 0.292,  $t = 3,005$ , with Sig /  $p = 0.003$  ( $p < 0.05$ ), suggesting perceptions of mutation also correlated significantly with the motivation to work, so the perception of single mutation can also be a predictor ride -turunnya work motivation Navy personnel*

**Keywords :** *compensation, mutations perception, working motivation*

**Intisari.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh antara kompensasi dan persepsi mutasi ke luar jawa dengan motivasi kerja dengan subyek sebanyak 100 prajurit calon perwira TNI AL yang sedang penjalankan pendidikan di puslatdiksarmil Kobangdikal. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X), yaitu Kompensasi (X1) dan persepsi mutasi keluar jawa (X2). Sedangkan variabel dependen (Y) adalah motivasi kerja. Berdasarkan Analisis Regresi ditemukan nilai F Regresi = 16.201 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), R kuadrat sebesar 0,250, berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara kompensasi dan persepsi mutasi dengan Motivasi Kerja prajurit TNI AL, Kompensasi dan persepsi mutasi secara bersama-sama dapat dijadikan prediktor motivasi kerja, kedua variabel ini memberikan sumbangan efektif sebesar 25.04%. Nilai  $r$  (korelasi Partial) = 0,377,  $t = 4.004$ , dengan Sig/ $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), menunjukkan Kompensasi ada korelasi dengan motivasi kerja. Selain itu ditemukan nilai  $r$  (korelasi Partial) = 0,292,  $t = 3.005$ , dengan Sig/ $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ), menunjukkan persepsi mutasi juga berkorelasi sangat signifikan dengan motivasi kerja, sehingga persepsi mutasi pun juga dapat menjadi prediktor naik-turunnya motivasi kerja prajurit TNI AL.

**Kata kunci :** kompensasi, persepsi mutasi, motivasi kerja

### PENDAHULUAN

Berdasarkan undang-undang nomor 34 tahun 2004 TNI memiliki peran sebagai alat negara di bidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. Selain sebagai alat pertahanan Negara TNI juga berfungsi sebagai 1. Penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan,

keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa, 2. Penindak terhadap setiap bentuk ancaman dan 3. Pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan.

Selain melaksanakan peran dan fungsi tersebut TNI juga memiliki tugas secara spesifik sesuai dengan matri masing-masing, dalam pembahasan ini penulis hanya menyampaikan tugas TNI AL, adapun tugas TNI AL yang harus dilaksanakan sesuai dengan

undang-undang nomor 34 tahun 2004 tersebut adalah sebagai berikut 1. Melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan; 2. Menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi, 3. Melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah, 4. Melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut dan 5. Melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut.

Dari peran, fungsi dan tugas TNI AL tersebut yang sangat berat serta membutuhkan disiplin yang tinggi faktor motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas sebagai anggota TNI AL, karena semua tujuan atau cita-cita itu akan tercapai dengan maksimal apabila dilaksanakan dengan motivasi kerja yang tinggi. Bila dilihat dari betapa banyak dan kompleksnya tugas sebagai seorang prajurit maka faktor motivasi kerja adalah sebagai salah satu faktor yang harus selalu ditumbuh kembangkan demi tercapainya perdamaian serta keamanan bangsa dan Negara. Motivasi kerja itu akan timbul dari dalam diri sendiri para prajurit, motivasi tersebut akan tercermin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh Negara kepadanya.

Selain tugas perang atau menjaga keutuhan Negara dari ancaman dan bahaya yang ditimbulkan oleh Negara lain pada saat Negara sedang masa perang dan pada masa damai prajurit TNI juga sama seperti layaknya manusia biasa yang memiliki keluarga serta memiliki keinginan untuk hidup layak seperti dengan kehidupan layaknya masyarakat yang serba terpenuhi semua kebutuhan hidupnya. Berawal dari itu peneliti melihat para prajurit saat ini sudah menurun tingkat motivasi kerjanya, hal tersebut terlihat dari beberapa prajurit yang berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar. Kondisi seperti inilah yang menyebabkan motivasi kerja sebagai seorang prajurit TNI mengalami penurunan. Untuk mengimbangi atau meningkatkan kembali motivasi kerja prajurit pemerintah telah memberikan kompensasi di lingkungan

TNI/TNI AL dalam bentuk tunjangan kinerja yang besarnya masing-masing diatur sesuai dengan strata kepangkatan (*job grading*). Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu tindak lanjut dari reformasi birokrasi di tubuh TNI yang merupakan langkah strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional (PUM-6.02.2007,2012) dengan telah diberikannya tunjangan kinerja pemerintah berharap motivasikerja TNI dapat meningkat.

Selain tunjangan kinerja pemerintah juga telah memberikan tunjangan kemahalan bagi prajurit yang berdinis di daerah perbatasan hal tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah agar motivasi kerja prajurit tetap terjaga sehingga keamanan Negara akan terwujud. Walaupun pemerintah telah memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan bagi para prajurit yang bertugas di luar jawa para prajurit TNI AL masih enggan bahkan kalau boleh meminta mereka tidak mau melaksanakan mutasi penugasan diluar jawa, hal tersebut terjadi karena mereka memiliki persepsi bahwa tugas diluar jawa itu tidak enak, pisah keluarga, biaya hidup mahal bahkan yang lebih ekstrim lagi tugas diluar jawa itu merupakan panisemen bagi prajurit sehingga mereka tidak suka untuk ditugaskan di luar jawa.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk mau dan rela mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Aspek-aspek dari motivasi kerja adalah: Motivasi Intrinsik. Suatu aktivitas tanpa mengharapkan imbalan kecuali aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah konteks karyawan sebagai acuan untuk menggambarkan usaha karyawan dalam mengisi kebutuhan untuk berkembang seperti prestasi, kompetensi dan aktualisasi diri. Aspek-aspek

motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan antara lain: Prestasi, Penghargaan (bukan berbentuk uang atau materi), Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan, Perkembangan.

Motivasi ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik yang terjadi sebagai akibat dari bekerja, tidak memberi kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan. Adapun aspek-aspek dalam motivasi ekstrinsik adalah: Pengawasan, Hubungan interpersonal, Kondisi fisik kerja, Gaji, Kebijakan perusahaan dan sistem administrasi, Bonus, Keamanan kerja.

Unsur-unsur atau indikator yang dapat menggerakkan motivasi sebagai berikut: Kesempatan. Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Promosi/ Pengembangan. Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat. Penghargaan. Penghargaan atau pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan menjadi motivator yang kuat. Perlakuan yang wajar atau keterlibatan Rasa ikut terlibat dalam suatu proses dapat meningkatkan motivasi karyawan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua jenis imbalan atau balas jasa nirwujud serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja yang telah dilakukan berupa gaji/upah, insentif, tunjangan serta fasilitas- fasilitas lain. Aspek-aspek kompensasi menurut Simamora (2004) diantaranya : Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pe-meliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. Insentif, insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan, Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang

berkaitan dengan hubungan kepegawaian. Fasilitas, Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **Persepsi**

Persepsi mutasi adalah gambaran yang diterima oleh prajurit yang diperoleh melalui panca indera kemudian di analisa, diinterpretasi kemudian dievaluasi, sehingga prajurit tersebut memperoleh makna. Aspek-aspek /faktor-faktor/ yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (1998) menyebutkan adalah sebagai berikut: Pelaku persepsi, dimana karakteristik pribadi yang relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu, dan pengharapan (*ekspektasi*). Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan merangsang individu-individu dan dapat menggunakan suatu pengaruh yang kuat pada persepsi mereka. Fokus perhatian kita tampaknya dipengaruhi oleh kepentingan atau minat kita, karena kepentingan individual kita cukup berbeda. Apa yang dicatat seseorang dalam suatu situasi dapat berbeda dengan apa yang dipersepsikan oleh orang lain. Begitu juga dengan pengalaman masa lalu. Pengharapan dapat menyimpangkan persepsi anda dalam hal anda akan melihat apa yang anda harapkan lihat. Target Karakteristik-karakteristik dalam target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Karena target tidak dipandang dalam keadaan terpencil, hubungan suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi, seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan benda-benda yang berdekatan atau mirip. Situasi, unsur-unsur dalam lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi-persepsi kita, dengan kata lain situasi mempengaruhi persepsi kita. waktu adalah dimana suatu objek atau peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor situasional.

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, serta permasalahan yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: a) Ada hubungan antara Kompensasi dan persepsi mutasi dengan

motifasi kerja prajurit TNI A. b) Ada hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja prajurit TNI AL. c) Ada hubungan positif antara persepsi mutasi dengan motivasi kerja prajurit TNI AL.

## **METODE**

Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah prajurit siswa yang sedang menjalankan pendidikan calon Perwira TNI AL yang terdiri dari 7 (tujuh) korps yang ada di TNI AL jumlah prajurit yang sedang melaksanakan pendidikan tersebut sebanyak 300 prajurit namun peneliti membatasi dengan mengambil sampel sebanyak 100 prajurit dengan teknik *purposive random sampling*.

Penelitian ini dilaksanakan di pusat latihan dan pendidikan dasar militer kobangdikal yang berada di Juanda Surabaya. Sebaran subjek terdiri dari Korps pelaut (21 orang), korps teknik (14 orang), korps elektro (10 orang), korps suplai (20 orang), korps

marinir (22 orang), korps khusus (7 orang), korps pom (6 orang)

Pengambilan data menggunakan skala psikologis yaitu skala motivasi kerja, skala kompensasi dan skala persepsi mutasi keluar jawa yang sebelumnya sudah diujicobakan dan dianalisis diksriminasi item dan estimasi reabilitasnya. Variabel motivasi kerja diungkap dengan skala motivasi kerja yang terdiri atas 35 butir sahah yang memiliki daya beda diatas 0.300. Skala kompensasi dengan 55 butir sahah digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dan variabel persepsi mutasi keluar jawa diukur dengan skala persepsi mutasi yang terdiri dari 46 butir sahah.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Berdasarkan Uji hipotesis pertama yang berbunyi “Ada hubungan antara Kompensasi dan Persepsi mutasi dengan motifasi kerja Prajurit TNI AL” Hasiluji dengan analisis regresi mendapatkan nilai F regresi = 16.201 dengan  $p = 0,000$  ( $P < 0.05$ ), berarti ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan persepsi mutasi keluar jawa dengan motivasi kerja . Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut mendukung konsep yang menjadi latar belakang penelitian ini.

Untuk menjaga keamanan Negara dan bangsa Indonesia ini perlu kiranya prajurit TNI AL itu ditingkatkan motivasi kerjanya diantaranya dengan memberikan kepada mereka kesempatan untuk maju demi meraih harapan dan cita-citanya, di promosikan untuk menduduki jabatan yang strategis, diberi apresiasi atau pengakuan atas prestasi yang telah diraih, serta diperlakukan yang wajar dengan tidak ada diskriminasi sumber atau statusnya.

Sedangkan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja prajurit TNI AL adalah kompensasi. Prajurit akan melaksanakan

tugas dengan baik jika mereka juga dihargai sesuai dengan pengorbanan atau jerih payah yang mereka berikan kepada Negara dan bangsa. Dalam penelitian ini variabel kompensasi memberikan sumbangan yang cukup besar dibanding dengan variabel persepsi mutasi, oleh karena itu menurut peneliti motivasi kerja prajurit akan muncul dan akan bertambah meningkat bila pemerintah tetap memberikan kompensasi atau bahkan menambah kompensasi tersebut agar motivasi prajurit selalu meningkat.

Uji hipotesis kedua yang berbunyi “Ada hubungan positif antara kompensasi dengan motivasi kerja prajurit TNI AL “ berdasarkan penelitian hasiluji dengan analisis regresi secara parsial ditemukan nilai t Regresi antara variabel kompensasi dengan motivasi kerja mendapatkan nilai = 4.004 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ), hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada prajurit maka semakin tinggi juga motivasi kerja prajurit TNI AL tersebut.

Malayu s.p Hasibuan (2006:125) menyatakan bahwa “Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik. Oleh karena itu diyakini bahwa kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja prajurit, dapat mengurangi perputaran tenaga kerja, mengurangi kemangkiran dan dapat menarik kepada para pencari kerja yang berkualitas kedalam instansi/perusahaan tersebut, sehingga kompensasi dapat dipakai sebagai dorongan atau mitives pada suatu tingkat perilaku dan prestasi serta dorongan pemilihan perusahaan/instansi sebagai tempat bekerja.

Uji hipotesis ketiga yang berbunyi “Ada hubungan positif antara persepsi mutasi dengan motivasi kerja prajurit TNI AL” berdasarkan penelitian hasiluji dengan analisis regresi secara parsial ditemukan nilai t Regresi antara variabel mendapatkan nilai = 3.005 dengan  $p = 0,003$  ( $P < 0.05$ ), berarti ada hubungan yang signifikan antara persepsi mutasi keluar jawa dengan motivasi kerja . Artinya bahwa semakin positif persepsi mutasi keluar jawa yang dialami oleh prajurit TNI AL maka semakin tinggi motivasi kerja prajurit TNI AL.

Dari hasil penelitian tersebut persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap prajurit di dalam memahami informasi tentang lingkungan, baik lewat perasaan, penglihatan, pendengaran, penghayatan dan penciuman. Adapun kunci untuk memahami persepsi terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang

unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi, semakin baik perkembangan persepsi prajurit maka akan terus meningkatkan motivasi kerja prajurit TNI AL.

Persepsi mutasi keluar jawa yang dilaksanakan dalam penelitian ini memang mempengaruhi motivasi kerja prajuritn namun hasilnya menurut peneliti masih kurang signifikan, hal tersebut menurut peneliti Subyek yang diteliti adalah siswa yang sedang melaksanakan pendidikan, sehingga mereka berusaha menjadi prajurit yang idialis mereka berusaha sebaik mungkin menjadi seorang prajurit dan berusaha mengesampingkan keinginan pribadi untuk tetap berkumpul dengan berkeluarga mereka rela ditempatkan dimana saja yang penting tujunany tercapai menjadi seorang perwira dan mereka tetap akan mendapat peneilaian yang positif tentang kejuangan dan kepribadiannya.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan persepsi mutasi dengan motivasi kerja. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga motivasi kerja prajurit TNI AL dan semakin positif persepsi mutasi keluar jawa maka semakin tinggi motivasi kerja prajurit TNI AL.

Sumbangan efektif secara keseluruhan diperoleh hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0.250 yang berarti 25.04% variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan persepsi mutasi, sisanya 74.96% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolf Henry ( 2009) Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan *Jurnal Psikologi* Volume 2, No. 2
- Anwar, Saifudin (2012) *Penyususn Skala Psikologi*, Edisi.2 Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ariati dkk (2011), Persepsi, Pembelajaran Kontekstual, Motivasi Belajar Biologi, siswa kelas XI IPA *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1*
- Buraidah (.2013.) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X. *Tesis*, Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma.
- Priyatno, Duwi (2013) ”*Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*” Cetakan I Yogyakarta : Gava Media.

- Eny Nurnilawati (.2013.) Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Stmik Amikom Yogyakarta. *Tesis, Sistem Informasi STMIK AMIKOM Yogyakarta.*
- Evanita dkk (.2013.)Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok
- H.Teman Koesmono (2005) budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja dan perilaku manusia *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL. 7, NO. 2*
- Handoyo dkk. (2013) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 2 No. 2
- Handoyo dkk. (2013) Kontribusi persepsi insentif dan Kepuasan kerja terhadap motivasi kerja universitas gunadarma *Jurnal* Vol 7 No 05.
- Harjanti dkk (2014) Penilaian prestasi kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja *AGORA* Vol. 2, No. 1,
- Marwanto (2014) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur JMM17 *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* , Vol. 1 No.1. hal. 74 – 82
- Mujab (.2013.) Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Awak KA PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi V Di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto. *Tesis*, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
- Muniroh (2013) Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata. *Tesis* Universitas Negeri Malang Fakultas Pendidikan Psikologi