

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONEL YONIF 403/WP JOGJAKARTA

T. Herry Rachmatsyah¹ dan Andriono Basuki²

^{1,2}Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
herry.rachmatsyah@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

Human resources have many factors that greatly affect the course of an organization. Therefore, quality human resources are needed for the progress of the organization so that it can run effectively and efficiently. To prepare human resources is not only seen in terms of quantity, because the availability of sufficient human resources is not necessarily a guarantee of effective and efficient results. Humans always play an active and dominant role in every organizational activity, because humans become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals. Motivation is the desire contained in an individual who stimulates him to take actions. The definition of motivation put forward by Terry is more internal, because the driving factor emerges from within a person who stimulates him to take action.

Keywords: *Motivation, Organizational Culture*

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki banyak faktor yang sangat mempengaruhi terhadap perjalanannya suatu organisasi. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangatlah di perlukan terhadap kemajuan organisasi tersebut supaya dapat berjalan efektif dan efisien. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan hasil yang efektif dan efisien. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk tindakan-tindakan. Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan.

Keywords: Motivasi, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Kinerja dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, dimana pimpinan membantu pegawainya agar berprestasi lebih baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat ditarik pokok-pokok pemikiran bahwa kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi, yang

didalamnya terkandung kekhasan masing-masing individu, perilaku pegawai dalam organisasi atau pola kerja secara keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu.

Sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dalam meningkatkan provitabilitas organisasi. Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam menyadarkan prajurit (personel) agar dalam melaksanakan pekerjaan dilaksanakan dengan sukarela, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dengan harapan setiap prajurit (personel) dapat

bekerja lebih giat yang pada akhirnya efektivitas prajurit dapat tercapai.

Untuk menciptakan dan memperhatikan pengembangan karier prajurit adalah memotivasi para prajurit. Karena program ini merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan salah satu pemeliharaan prajurit yang sangat penting untuk mempertahankan para prajurit yang berkualitas.

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan suatu kekuatan nasional yang berfungsi sebagai lembaga pertahanan dan menjaga kedaulatan negara dan keutuhan wilayah NKRI serta menjamin keselamatan bangsa dari setiap ancaman. Jati diri TNI adalah tentara rakyat, tentara pejuang, tentara nasional dan tentara profesional. Untuk menjalankan semua fungsinya, prajurit TNI dituntut mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) dan skill yang handal. Prajurit pun dituntut untuk selalu siap baik fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugas negara, baik tugas Operasi Militer Perang (OMP) ataupun tugas Operasi Militer Selain Perang (OMSP) kapanpun dan dimanapun berada.

Salah satu markas batayon yang ada di Indonesia adalah batalyon infanteri 403/WP. Batalyon Infanteri 403 adalah batalyon infanteri teritorial yang berada dibawah struktur komando Korem 072/Pamungkas, Kodam IV/Diponegoro. Markas Batalyon infanteri 403/WP terletak di kabupaten Sleman, Yogyakarta. Markas ini terdiri dari Markas Batalyon, dan Kompi-kompi yang meliputi: Kompi Senapan (Kipan) A, Kompi Senapan B, Kompi Senapan C, dan Kompi Bantuan dan Batalyon ini dibentuk pada 1 Agustus 1965.

Prajurit Yonif 403/WP memiliki tugas yang sama seperti tugas prajurit TNI yang lain yang ada di Indonesia. Tugas pokok TNI adalah 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. Tugas pokok tersebut dilakukan dengan cara Operasi Militer untuk Perang dan Operasi Militer Selain Perang.

Adapun tugas pokok prajurit TNI dalam Operasi Militer Selain Perang adalah mengatasi gerakan separatis bersenjata, mengatasi pemberontakan bersenjata, mengatasi aksi terorisme, mengamankan wilayah perbatasan, mengamankan objek vital nasional yang bersifat strategis, melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri, mengamankan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya, memberdayakan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta, membantu tugas pemerintahan di daerah, membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang, membantu mengamankan tamu negara setingkat kepala negara dan perwakilan pemerintah asing yang sedang berada di Indonesia, membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan, membantu pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan (search and rescue), serta membantu pemerintah dalam pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajakan, perompakan dan penyelundupan.

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini, prajurit TNI memiliki tugas yang semakin berat dan dituntut untuk semakin meningkatkan profesionalitasnya. Dalam hal ini Yonif 403/WP menyadari bahwa dengan pelaksanaan motivasi yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan prajurit akan dapat mempengaruhi kinerja personel,

dimana kinerja prajurit dapat dilihat dari hasil kerja.

Prinsip dasar yang melandasi motivasi kerja meliputi 3 (tiga) pertimbangan yaitu:

1. Secara implisit pimpinan organisasi berada di tengah para bawahannya; dengan demikian ia dapat memberikan bimbingan instruksi/perintah, nasehat, petunjuk dan koreksi bila diperlukan.
2. Secara implisit tercakup adanya upaya sinkronisasi antara tujuan/kepentingan instansi dengan tujuan kepentingan pribadi dari para prajurit.
3. Secara implisit untuk tercapainya suatu output yang diharapkan, maka dalam pelaksanaannya diperlukan beberapa perangsang untuk memacu kinerja.

Selain motivasi, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja prajurit adalah budaya organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi.

Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para

anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2011).

Setiap individu yang tergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Lako (2012) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam

dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika komandan satuan menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Kinerja mempunyai arti penting bagi prajurit, adanya penilaian kinerja berarti prajurit mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja prajurit karena dengan penilaian kinerja ini mungkin prajurit yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya prajurit yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena stakeholders dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata stakeholders juga berbeda-beda. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara prajurit dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh prajurit. Prajurit akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja satuan sangat ditentukan oleh kinerja prajurit yang menjadi ujung tombak satuan itu. Kesadaran para prajurit ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan Kotter dan Heskett (2002), menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat. Adapun yang menjadi Obyek penelitian ini adalah personel Yonif 403/WP Jogjakarta.

Dari pemaparan tersebut di atas, penulis tertarik meneliti akan pentingnya motivasi dan budaya organisasi di Yonif 403/WP Jogjakarta, diharapkan dengan adanya penelitian ini akan memberikan kontribusi yang positif dan masukan-masukan yang bersifat membangun untuk dapat memotivasi kinerja personel khususnya di Yonif 403/WP Jogjakarta.

IDENTIFIKASI MASALAH

Pengamatan selama 3 bulan yaitu Agustus sampai Oktober 2019 di Yonif 403/WP Jogjakarta memiliki beberapa fenomena atas apa yang terjadi yaitu:

1. Terdapat kurangnya pemahaman dari personel terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi di Yonif 403/WP Jogjakarta .
2. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di Yonif 403/WP Jogjakarta sehingga menyulitkan personel dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari di Yonif 403/WP Jogjakarta.

3. Kurangnya motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Personel Yonif 403/WP Jogjakarta.

Sesuai dengan uraian diatas, masalah penelitian dibatasi dalam aspek kinerja Personel Yonif 403/WP Jogjakarta sebagai sebuah variabel terikat yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Karena keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki, seperti keterbatasan waktu dan kemampuan, penelitian ini hanya dibatasi untuk mengkaji pengaruh dua variabel bebas saja yaitu motivasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Personel Yonif 403/WP Jogjakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Personel Yonif 403/WP Jogjakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja Personel Yonif 403/WP Jogjakarta?

Berdasarkan perumusan masalah dan permasalahan masalah yang dihadapi tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta.

Menurut Gibson, Ivanicevich, dan Donnelly (2011 : 94), "Motivation has to do with (1) the direction of behaviour, (2) the strength of response (i.e effort) once an employee chooses to follow a course of action, and (3) persistence of the behaviour or how long the person continues to behave in a particular manner".

Motivasi berhubungan dengan (1) arah perilaku, (2) kekuatan reaksi (mis. usaha) setelah pegawai memilih untuk melakukan seperangkat tindakan, dan (3) ketetapan perilaku atau seberapa lama seseorang terus menerus berperilaku dalam sikap tertentu.

Mengacu pada pendapatnya Robbins (2013:167), pengertian budaya dapat dikemukakan sebagai stabilitas pada organisasi dan budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Instansi membutuhkan tenaga-tenaga yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mau bekerja dan penuh tanggung jawab. Mereka memandang kerja bukan semata-mata sebagai sumber penghasilan, tetapi merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, mengembangkan sesuatu yang berarti bagi perusahaan, dapat menimbulkan harga diri dan berfungsi sebagai laboratorium untuk menempa mereka yang lebih berkualitas dan mampu bekerja produktif. Tolak ukur peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi adalah semangat berkinerja, yang mendorong individu berkarya melebihi kemampuan yang sebelumnya ditampakkannya.

Cascio (2015 : 275) mendefinisikan performance appraisal sebagai "the systematic description of the job relevant strengths and weaknesses of an individual or a group". Sedangkan French (2014 : 331) menyatakan "Performance appraisal and review is the formal, systematic assessment of how well employees are performing their jobs in relation to establish standards and the communication of that assessment to employees". Definisi yang dikemukakan oleh Cascio maupun French ini menekankan penilaian kinerja sebagai sebuah proses formal dan sistematis dimana kinerja pegawai dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori

berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan dan merupakan model konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Personel. Ada tiga variabel yang di uji dalam penelitian ini yaitu Motivasi (variabel independent), Budaya Organisasi (variabel independent) dan Kinerja Personel (variabel dependen). Variabel Motivasi dan Budaya Organisasi diduga mempengaruhi Kinerja Personel pada personel Yonif 403/WP Jogjakarta. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Yonif 403/WP Jogjakarta.

Pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar. Sebagai Landasan kerangka pemikiran dan penelitian ini bahwa dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi mempengaruhi kinerja personel, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis secara lebih terperinci sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta.
2. Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta.
3. Terdapat pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode penelitian kualitatif yang di kuantitatifkan, dimulai dengan deskripsi teori yaitu adanya pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja personel. Bermula dari teori ini disusunlah kerangka pemikiran dengan menentukan motivasi sebagai variabel bebas (X1), budaya organisasi sebagai variabel bebas (X2) dan Kinerja personel Yonif 403/WP Jogjakarta sebagai variabel tetap (Y). Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan keterkaitan ketiga variabel tersebut maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif (description research) dan penelitian eksplanasi (explantory research).

Batalyon Infanteri 403 / Wirasada Pratista merupakan satuan tempur infanteri dibawah Komando Korem 072/Pamungkas dalam jajaran Kodam IV/Diponegoro. Terbentuknya Batalyon Infanteri 403/Wirasada Pratista diawali pembentukan Batalyon Infanteri C peleburan dari Yonif 437 di Purworejo, Yonif 438 di Yogyakarta, Yonif 445 di Surakarta, Yonif 447 di Klaten yang peresmianya ditandai dengan upacara pada tanggal 1 Agustus 1965 di Alun-alun SMP Negeri IV Yogyakarta dan pada tanggal 7

Februari 1966 Kode C diganti dengan Kode angka Yonif 403/BS Korem 072/Pamungkas yang bermarkas Komando di Benteng Verdenburg.

Batalyon Infanteri 403/Wirasada Pratista terdapat 5 kompi yakni Kompi A, Kompi B, Kompi Bantuan, Kompi Markas, dan Kompi C yang berada di Demak Ijo, Godean, Sleman, DIY. Terbentuknya Yonif 403/Wirasada Pratista. Yonif 403/WP dibentuk melalui proses kebijakan dari Komando Atas dengan dasar sebagai berikut:

1. Surat Keputusan Pangdam VII/Diponegoro nomor Skep / 5 / X / 1964

tanggal 10 Oktober 1964 pada tanggal 1 Agustus 1965 dengan suatu Upacara di Alun-alun SMP Negeri IV Yogyakarta diresmikan berdirinya Batalyon Infanteri C yang merupakan peleburan dari :

- 1) Yonif 437 di Purworejo
- 2) Yonif 438 di Yogyakarta
- 3) Yonif 445 di Surakarta
- 4) Yonif 447 di Klaten.

2. Surat Keputusan Pangdam VII /Diponegoro nomor/ 08 / II / 1966 tanggal 7 Februari 1966 Kode C diganti dengan Kode Angka Yonif 403/BS Korem 072/Pamungkas, yang bermarkas - Komando di Benteng Vredenburg, sedang kompi-kompi dan asrama tempat tinggal di Kentungan bekas asrama Yonif L yang dibubarkan.

3. Surat Keputusan Pangdam VII /Diponegoro nomor Skep / 76 / VII / 1973 tanggal 15 Juli 1973 tentang pelaksanaan regrouping menjadi TOP ROI Yonif 403/BS sebagai inti dari penambahan personel masing-masing dari Yonif 402/Purworejo dan Yonif 404/Salatiga.

4. Surat Keputusan Pangdam VII/ Diponegoro nomor Skep/ 103 / IX / 1973 tanggal 11 September 1973 Yonif 403/BS Korem 072/Pamungkas menjadi Yonif 403/BS Kodam VII/ Diponegoro.

5. Surat Perintah Pangdam VII/D iponegoro nomor Sprin / 474 / VIII / 1977 tanggal 8 Agustus 1977 Yonif 403/BS Kodam VII/Diponegoro menjadi Yonif 403 Brigif-5 / LWS.

6. Surat Keputusan Pangdam VII/ Diponegoro nomor Skep/ 1 / I / 1985 tanggal 7 Januari 1985 Yonif 403/Brigif-5 / LWS dilikuidasi menjadi Yonif 403./WP Korem 072/Pmk.

7. Dilihat dari proses pembentukan maka Yonif 403/Wirasada Pratista berdiri pada tanggal 1 Agustus 1965

Berbagai macam fasilitas yang dimiliki oleh Batalyon Infanteri 403/Wirasada Pratista sebagai sarana penunjang yang mendukung lancarnya kegiatan seluruh anggota dan keluarga TNI

AD yang berada di wilayah Batalyon Infanteri 403/Wirasada Pratista adalah sebagai berikut:

a. Sarana peribadatan. Batalyon Infanteri 403/WP memiliki sarana peribadatan yakni satu buah masjid yang terletak dalam area markas Batalyon Infanteri 403/WP, dimana masjid tersebut digunakan sebagai tempat beribadah anggota TNI AD Yonif 403/WP seperti solat berjamaah 5 waktu, solat jumat, TPA, pengajian, dan peringatan harihari besar islam. Di Yonif 403/WP juga terdapat sebuah rumah yang dikhususkan ssebagai gereja bagi anggota yang beragama non muslim, namun ruang gereja tersebut jarang dipakai karena kebanyakan anggota yang beragama non muslim melaksanakan ibadahnya di gereja di luar markas Yonif 403/WP.

b. Sarana transportasi. Batalyon Infanteri 403/WP memiliki sarana transportasi yakni ada 9 truk, 2 panser ataupun anoa, 5 kendaraan ozed, 1 mobil ELF , 2 kendaraan dinas untuk komandan dan wakil komandanyakni strada.

c. Sarana latihan. Batalyon Infanteri 403/WP memiliki sarana latihan yakni lapangan utama yang bernama lapangan sapta marga tempat pengambilan nilai kesegaran jasmani, upacara militer, dll, terdapat pula lapangan voli yang ada di masing-masing kompi, lapangan bola, tempat fitness, lapangan halang rintang, lintasan lari, lapangan tenis, lapangan tembak yang terbagi menjadi 3 yaitu lapangan tembak untuk senjata SS 1 dari jarak 50 m, 100 m, 200 m, 300 m, lapangan tembak pistol sampe 100 m, dan lapangan tembak PJD untuk pertempuran jarak dekat yang baru saja dibuat, ada lapangan basket tapi sudah rusak, yang belum dimiliki oleh Yonif 403/WP untuk sarana latihan hanya kolam renang saja.

d. Sarana penunjang anggota. Batalyon Infanteri 403/WP memiliki sarana penunjang untuk anggota yakni setiap anggota yang bertugas di Yonif 403/WP diberikan rumah dinas yang bisa dihuni oleh anggota yang sudah menikah maupun

yang belum menikah, ada juga jatah perorangan yang setiap tahun pasti turun, meliputi pakaian dinas, sepatu PDH, PDL, kaos lapangan, kaos kaki, semua anggota pasti dapat, dalam setahun terkadang bisa dua kali turun untuk semua anggota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Motivasi

Data kuesioner variabel motivasi (X1) terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Variabel ini diuji validitasnya, validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Tujuan pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total (data ada pada Lampiran data).

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian data variabel motivasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Nomor Pertanyaan	Bersarnya korelasi	r_{tabel} ($\alpha=0,01$)	Keterangan
M01	.567(**)	0,330	VALID
M02	.551(**)	0,330	VALID
M03	.735(**)	0,330	VALID
M04	.600(**)	0,330	VALID
M05	.747(**)	0,330	VALID
M06	.328(*)	0,330	VALID
M07	.665(**)	0,330	VALID
M08	.758(**)	0,330	VALID
M09	.638(**)	0,330	VALID
M10	.705(**)	0,330	VALID
M11	.643(**)	0,330	VALID
M12	.465(**)	0,330	VALID

M13	.554(**)	0,330	VALID
M14	.565(**)	0,330	VALID
M15	.647(**)	0,330	VALID

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Dari hasil pengujian, bahwa dari sebaran kuesioner sebanyak 15 (limabelas) dinyatakan valid karena semua korelasi pearson lebih besar dari korelasi tabel = 0,330

2. Variabel budaya organisasi (X2)

Data kuesioner variabel budaya organisasi (X2) terdiri dari 15 (lima belas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Variabel ini diuji validitasnya, validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total (data ada pada Lampiran data). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian data variabel budaya organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Nomor Pertanyaan	Bersarnya korelasi	r_{tabel} $\alpha = 0,01$	Keterangan
B01	.648(**)	0,330	VALID
B02	.764(**)	0,330	VALID
B03	.553(**)	0,330	VALID
B04	.751(**)	0,330	VALID
B05	.799(**)	0,330	VALID
B06	.688(**)	0,330	VALID

B07	.539(**)	0,330	VALID
B08	.725(**)	0,330	VALID
B09	.683(**)	0,330	VALID
B10	.683(**)	0,330	VALID
B11	.748(**)	0,330	VALID
B12	.767(**)	0,330	VALID
B13	.657(**)	0,330	VALID
B14	.473(**)	0,330	VALID
B15	.638(**)	0,330	VALID

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Kinerja Personel

Data kuesioner variabel kinerja personel terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Variabel ini diuji validitasnya, validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total (data ada pada Lampiran data). Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian data variabel kinerja personel (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Nomor Pertanyaan	Bersarnya korelasi	$r_{tabel} \alpha = 0,01$	Keterangan
K01	.556(**)	0,330	VALID
K02	.675(**)	0,330	VALID
K03	.614(**)	0,330	VALID
K04	.633(**)	0,330	VALID
K05	.738(**)	0,330	VALID
K06	.725(**)	0,330	VALID
K07	.536(**)	0,330	VALID
K08	.547(**)	0,330	VALID
K09	.784(**)	0,330	VALID
K10	.692(**)	0,330	VALID

K11	.708(**)	0,330	VALID
K12	.661(**)	0,330	VALID
K13	.727(**)	0,330	VALID
K14	.639(**)	0,330	VALID
K15	.686(**)	0,330	VALID

Hasil pengujian dari kuesioner sebanyak 15 (limabelas) dinyatakan valid karena semuanya mempunyai korelasi lebih besar dari korelasi pearson dari korelasi pearson tabel = 0,330 (tabel korelasi ada dalam lampiran).

4. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Setelah data diuji validitasnya, kemudian diuji reliabilitasnya, reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai reliabilitas $> 0,600$.

Pengaruh motivasi dan Budaya organisasi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- $a = 13,218$; adalah bilangan konstan menunjukkan nilai Kinerja personel, dengan asumsi Motivasi dan Budaya organisasi nilainya dianggap nol
- $b_1 = 0,714$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan/ penambahan nilai Motivasi sebesar satu point akan meningkatkan nilai Kinerja personel sebesar 0,714 point
- $b_2 = 0,089$; adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan/ penambahan nilai Budaya organisasi

sebesar satu point akan meningkatkan nilai Kinerja personel sebesar 0,089 point.

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Motivasi dan koefisien regresi Budaya organisasi tersebut berpengaruh cukup signifikan atau tidak dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 1%. Jika nilai thitung > ttabel, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai thitung < ttabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai ttabel pada taraf signifikan 1% dengan db = 58 adalah 2,392.

Berdasarkan tabel diatas, nilai thitung untuk koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 6,509. Selanjutnya budaya organisasi thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel. Ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($6,509 > 2,392$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi Motivasi berpengaruh secara signifikan. Selanjutnya nilai thitung untuk koefisien regresi Budaya organisasi adalah sebesar 2,864. Selanjutnya budaya organisasi thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel. Ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,864 > 2,392$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan.

Setelah persamaan regresi diketemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinan ganda (RSquare). Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar variabel Motivasi dan variabel Budaya organisasi mampu menjelaskan variabel Kinerja personel dalam bentuk persen (%). Namun untuk regresi ganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau

tertulis Adjusted R Square, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

KESIMPULAN

1. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel sebesar 70,8%. Artinya 70,8% kenaikan nilai kinerja personel disebabkan oleh pengaruh motivasi. Sedangkan sisanya 29,2% disebabkan oleh faktor lain.

2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel sebesar 50%. Artinya 50% kenaikan nilai kinerja personel disebabkan oleh komitmen. Sedangkan sisanya 50% disebabkan oleh pengaruh faktor lain.

3. Terdapat pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja personel. Pengaruh variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja personel sebesar 70,4%, sedangkan sisanya sebesar 29,6% ditentukan oleh faktor lain. Makna dari pernyataan diatas adalah pengambilan dua variabel bebas (motivasi dan budaya organisasi) untuk diteliti pengaruhnya terhadap variabel terikat (kinerja personel) menunjukan hasil yang baik, karena 70,4 % kinerja personel dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut, sisanya 29,6% merupakan faktor lain yang belum diketahui, yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

SARAN

1. Disebabkan karena adanya pengaruh motivasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi, maka beban kerja yang diberikan kepada anggota prajurit harus sesuai dengan kondisi dan kesiapan prajurit.

2. Perlu adanya suatu kebijakan yang baik lagi akan budaya organisasi untuk mendukung kinerja personel.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo Edwin, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit, Erlangga Jakarta, 2001.

French, dalam Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2002.

Gibson James, L., dalam buku Winardi, J., *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.

George Terry, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta, 2000.

Handayaniingrat Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung Jakarta, 2002.

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta, 2001.

Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 2002.

Heidjrachman, dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Cetakan Keenam, Edisi Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2006.

Mulia Nasution, *Manajemen Personalia*, Aplikasi dalam perusahaan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 2004.

Iskak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, Jakarta : PT Gramedia, 2004.

Prasetya Irawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit STIA-LAN Press, Jakarta, 2007.

Siagian S., P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

Siagian, S., P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.