



Analisis Motivasi Kerja Anggota pada Satuan Kerja Detasemen Markas Studi Deskriptif pada Kodiklat TNI di Kota Tangerang Selatan

Bagas Chrismantoro^{1*}, Nopi Oktavianti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (1-08-2024)

Revised (7-08-2024)

Accepted (01-09-2024)

Keywords:

Motivation,
Implementasian

ABSTRACT

This research aims to determine the factors that influence work motivation and whether there are obstacles in implementing member work motivation in the Headquarters Detachment Work Unit at the TNI Kodiklat, South Tangerang city. The research method used is descriptive qualitative. The data collection techniques used were observation, interviews, documentation and triangulation. The object of the research was all members of the headquarters detachment work unit, totaling 76 members. From the results of the research and discussion, it can be concluded that the work motivation of members in the headquarters detachment work unit is influenced by internal and external factors. There are obstacles such as boredom and boredom among members in carrying out their duties, even though the intensity of providing motivation is quite good. It is proven from the results of interviews that have been conducted that motivation is given quite often, namely every morning assembly. As well as implementing Hasibuan's Motivation theory using positive and negative motivation types. (motivating members by giving prizes to those who perform well and giving punishment to members whose work is not good).

Kata Kunci:

Motivasi, Implementasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja dan apakah terdapat hambatan dalam penerapan Motivasi Kerja Anggota Pada Satuan Kerja Detasemen Markas di Kodiklat TNI kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Objek penelitiannya adalah seluruh anggota satuan kerja detasemen markas yang berjumlah 76 anggota. Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja anggota pada satuan kerja detasemen markas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Terdapat hambatan seperti adanya rasa bosan dan kejemuhan anggota dalam melaksanakan tugas- tugasnya, padahal intensitas pemberian motivasi sudah cukup baik. Terbukti dari hasil wawancara yang sudah dilakukan, pemberian motivasi cukup sering yakni setiap apel pagi. Serta mengimplementasikan teori Motivasi Hasibuan dengan menggunakan jenis motivasi positif dan motivasi negative. (memotivasi anggota dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi baik dan memberikan hukuman kepada anggota yang pekerjaannya kurang baik).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia merupakan Angkatan bersenjata Republik Indonesia yang terbagi menjadi 3 Matra atau unsur utama yang dibentuk berdasarkan kondisi geografi negara Indonesia yang berupa negara kepulauan. Jadi dibentuklah 3 matra yaitu: TNI Angkatan Darat (AD), TNI Angkatan Laut (AL) dan TNI Angkatan Udara (AU) yang bertugas menjaga kedaulatan, keamanan, Integritas dan Stabilitas wilayah negara Indonesia. Tapi, Saat ini sedang berfokus pada modernisasi peralatan dan pelatihan untuk memenuhi tantangan-tantangan yang terus berkembang mengikuti globalisasi. Yang mana diharapkan Tentara nasional Indonesia semakin mengembangkan diri dan selalu berkomitmen untuk menjaga keamanan dan keutuhan Indonesia yang sesuai dengan prinsip demokrasi dan hak asasi manusia (HAM).

*Corresponding author.

E-mail: agasaliandra@gmail.com

Dalam pengelolaan tentara nasional Indonesia mencakup berbagai macam elemen penting untuk menyokong keberlangsungan dan efektivitas kegiatan operasional. Hal ini hampir seerupa dengan pengelolaan sumber daya di suatu organisasi atau perusahaan. Ada yang namanya Manajemen SDM, Manajemen Keuangan/Administrasi, Manajemen Logistik, Manajemen Operasional, Manajemen Keamanan, Manajemen Resiko dan Manajemen Strategi. Setiap elemen penting untuk memastikan bahwa tentara nasional Indonesia dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien serta dapat memenuhi tanggungjawab untuk menjaga pertahanan nasional.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia sudah menjadi satu kesatuan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Banyaknya keanekaragaman sumber daya manusia lambat laun akan mengakibatkan konflik yang disebabkan oleh perbedaan sudut pandang. Seiring dengan berjalannya kegiatan organisasi keberadaaan konflik mungkin perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen. Sebab keberadaan konflik tersebut ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Jika mereka tidak menyadari adanya konflik di dalam organisasi maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada. Sebaliknya, jika mereka mempersepsikan bahwa di dalam organisasi telah ada konflik maka konflik tersebut telah menjadi kenyataan.

Permasalahan tersebut mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi pada anggota organisasi, yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja anggota itu sendiri. Suatu konsep dan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik harus sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu diperlukan perencanaan yang matang agar dapat terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan.

Sejalan dengan penjelasan di atas Kodiklat TNI menyadari sangat pentingnya SDM sebagai ujung tombak institusi. Terlebih Kodiklat TNI sendiri merupakan Lembaga negara yang membina, mendidik serta melatih karakter anggota dalam institusi Tentara nasional Indonesia yang professional dan terlatih. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota menjadi kunci utama dalam pengelolaannya agar tujuan organisasi dapat terwujud.

Terkait pemaparan di atas maka, motivasi anggota sangat dibutuhkan oleh instansi, baik motivasi internal maupun eksternal. Sebab, motivasi memainkan peran penting dalam membangun integritas dan kapabilitas anggota. Menurut Abraham Maslow dengan teori Hierarki kebutuhan manusia, ada lima hal yang menjadi dasar motivasi bagi seseorang. Dasar motivasi tersebut juga yang menjadi dasar motivasi para anggota yang mempengaruhi integritas terhadap profesi.

Hal pertama adalah Motivasi Fisiologis, Motivasi ini biasanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis saja. Seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, kesehatan dan lain-lain. Anggota yang ada di fase ini adalah anggota yang hanya ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya. Ia hanya berharap untuk mendapatkan upah atau gaji untuk sekedar makan dan minum. Bahkan parahnya, ada sejumlah anggota yang hanya berharap dapat kompensasi besar dengan hanya bekerja secara santai. Tak salah memang jika ada anggota yang berada pada fase ini, karena motivasi adalah kebebasan bagi setiap individu. Namun, kita berharap bahwa para anggota tidak terjebak di fase ini, karena fase ini terlalu dangkal untuk sebuah profesi yang mana sangat berpengaruh terhadap kedaulatan negara.

Hal kedua adalah Motivasi keselamatan atau rasa aman, Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan rasa aman, baik secara emosional maupun secara fisik. Contoh dari anggota yang termasuk dalam fase ini adalah anggota yang hanya berharap menjadi aparatur negara agar mendapat rasa aman di masa depan dan bisa bergantung dengan dana pensiun. Sebenarnya, yang perlu diperhatikan adalah maraknya kasus penyuapan untuk menjadi aparatur negara. Hal ini sebaiknya harus dijauhkan dari pikiran masyarakat yang ingin menjadi aparatur negara. Seperti yang sudah kita ketahui anggota TNI sendiri mempunyai peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan negara.

Hal ketiga adalah Motivasi sosial atau afiliasi, Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan status dan relasi. Tak sedikit orang yang ingin menjadi aparatur negara, karena ingin mendapat relasi dan status sosial yang tinggi di masyarakat. Maka tak heran banyak sejumlah orang rela melakukan apa saja agar bisa menjadi aparatur negara. Hal tersebut yang akhirnya banyak anggota yang berhenti di fase ini. Seharusnya, menjadi aparatur negara bukan hanya sekedar memiliki status melainkan sebagai salah satu bentuk dari kesadaran diri terhadap sikap bela negara.

Hal keempat adalah Motivasi penghargaan, Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan penghargaan baik secara internal maupun eksternal. Di fase ini bisa dibilang anggota memiliki semangat tinggi dan memiliki kontribusi yang nyata. Belakangan ini pemerintah banyak memberikan apresiasi kepada seseorang yang melakukan tindakan heroik apalagi jika yang dilakukannya viral di media sosial. Hal ini bisa saja jadi pisau bermata dua, karena anggota bukannya semakin mengabdi pada negara tapi malah menjadi materialistik. Ini berarti anggota akan kembali lagi ke fase satu yaitu motivasi fisiologis. Jangan sampai karna hal tersebut malah membuat para anggota menjadi terbelenggu.

Hal kelima adalah Motivasi aktualisasi diri. Motivasi ini bertujuan untuk mengekspresikan dan menggali potensi diri. Anggota pada fase ini bisa dibilang seseorang akan memberikan segala yang dia punya guna untuk menunjukkan nilai dirinya. Baginya menjadi seorang tentara nasional Indonesia adalah cita-cita dan tujuan hidupnya. Hal tersebut adalah motivasi yang membuat dirinya menjadi tangguh dalam menghadapi segala rintangan yang akan terjadi di masa depan. Motivasi ini juga yang mendorong para anggota agar terus berinovasi walaupun terbatas dengan waktu. Mereka tidak akan pernah berhenti belajar sampai apa yang mereka inginkan dapat tercapai.

Adapun fenomena terkait Motivasi yang peneliti temukan pada satuan kerja detasemen markas pada KODIKLAT TNI di kota Tangerang Selatan. Terdapat beberapa anggota yang terlihat kurang motivasi saat bekerja atau bertugas. Dimana dalam hal tersebut dapat terlihat beberapa anggota yang melakukan pekerjaan tanpa semangat dan gairah yang tinggi dalam melakukan tugas-tugasnya. Ada juga anggota yang terlihat tampak jemu dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja dalam melakukan tugasnya menjadi tidak sesuai harapan instansi. Hal tersebut seakan menunjukkan bahwa usia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sebab, rata-rata anggota yang ada di KODIKLAT TNI adalah anggota yang memiliki masa dinas sekitar 15-30 tahun ke atas.

Setiap organisasi ingin para anggotanya memiliki motivasi yang baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan baik. Akan tetapi kondisi pencapaian pada satuan kerja detasemen markas masih ada yang belum sesuai harapan yang diharapkan oleh institusi. Dengan demikian, Analisis motivasi kerja ini dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Sutrisno (2019:110) "Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Menurut Edwin. B. Flippko (Hasibuan, 2020:143) "Motivasi merupakan suatu kemampuan dalam menggerakkan atau mengarahkan karyawan maupun suatu organisasi supaya mau berhasil untuk bekerja, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai". Sedangkan menurut Rivai (2019:837) "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan ujuan individu".

Abraham Maslow (Wukir, 2016:119) mengemukakan kebutuhan yang mempengaruhi motivasi seseorang, sebagai berikut:

- Kebutuhan Fisiologis (*physiological need*) Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak hanya tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lainnya. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.
- Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*) Kebutuhan keselamatan dan keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada Keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.
- Kebutuhan Sosial atau Afiliasi (*safety or affiliate needs*) Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- Kebutuhan penghargaan atau rekognisi (*esteem or recognition needs*) Motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi, sebagai berikut:

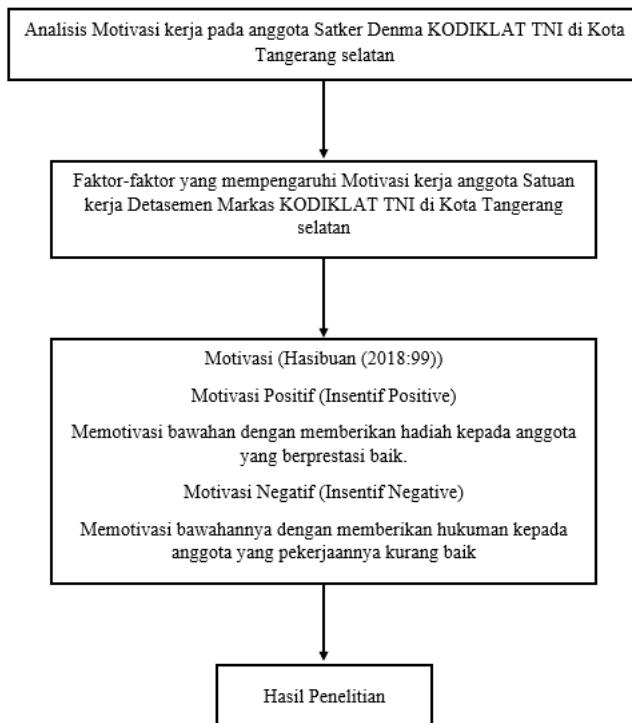
- 1). Prestise (*Prestige*)

Prestise dilukiskan sebagai sekumpulan definisi yang tidak tertulis dari berbagai perbuatan yang diharapkan individu tampil di muka orang lain, yaitu sampai berapa tinggi ia dihargai atau tidak dihargai, secara formal atau tidak formal dengan tulus hati.

- 2). Kekuasaan (*Power*)

Kekuasaan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar sesuai dengan maksudnya. Kekuasaan ini dapat timbul karena posisi maupun karena kekuasaan yang mempribadi (*personal power*). Seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain karena posisinya dalam organisasi dinamakan kekuasaan posisi. Adapun seseorang yang mengandalkan pengaruhnya dari kekuatan kepribadian dan perilakunya disebut kekuasaan mempribadi. Termasuk kebutuhan penghargaan dan rekognisi adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self aktualization needs*) Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proporsi Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut:

- Melihat sejauh mana faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi motivasi kerja anggota dalam bertugas.
- Meneliti tingkat keefektifitasan dari metode motivasi yang digunakan.
- Menginvestigasi terkait adanya hambatan dalam penerapan motivasi kerja pada anggota

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut (Harahap, 2020:123) penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Lalu adapula menurut Saryono dalam (Harahap, 2020:123) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Komando Pembinaan Doktrin Pendidikan dan Latihan Tentara Nasional Indonesia (KODIKLAT-TNI), Lebih tepatnya di Satuan Kerja Detasemen Markas (DENMA) yang beralamat di Serpong, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten.

Dalam penelitian kualitatif kedudukan narasumber sangatlah penting, karena posisinya sebagai instrumen yang dibutuhkan. Menurut (Abdussamad, 2021:141) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian selanjutnya terjun ke lapangan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil unit analisis pada anggota Satker Denma, Jumlah anggota yang diwawancara berjumlah 5 orang, yakni 1 dari pimpinan atau komandan selaku pelaksana kegiatan motivasi kerja serta 4 orang anggota yang diberikan motivasi dan diwakili oleh yang ditugaskan di setiap divisinya. Oleh karena itu peneliti mengambil informan yang memiliki fungsi paling penting dan berkaitan dengan judul penelitian, adapun informan utama yaitu komandan Satker Denma serta perwakilan anggota selaku triangulasi sumber yang mewakili tiap divisi perihal menjawab pertanyaan.

Tabel 1 Data Narasumber

No.	Nama	Jenis kelamin	Jabatan	Keterangan
1.	Baramuli	L	Dandenma	Key Informan
2.	Tri Basuki	L	Kaurminlog	Informan Ke-I
3.	Muhadi	L	Danki Bekang	Informan Ke-II
4.	Dadang	L	Pabandya progja	Triangulasi sumber
5.	Suwandi	L	Pabandamadslog	Triangulasi sumber

Sumber: Data diolah Peneliti

Analisis SWOT, yaitu suatu metode untuk menggambarkan dan membandingkan bagaimana kondisi dan cara untuk mengevaluasi suatu masalah bisnis dan proyek berdasarkan faktor Internal dan Eksternal. Teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari *Strengths*, *Weakness*, *Opportunities* dan *Threats*. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (*Strengths*), dan peluang (*Opportunities*), namun dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*), dan ancaman (*Threats*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Rangkuti (2016:19) "Analisis SWOT adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*)". Dalam penelitian ini, peneliti sudah melakukan observasi sehingga dapat memahami aspek yang dapat dianalisa dalam satuan kerja detasemen markas kodiklat TNI di kota Tangerang Selatan.

Faktor Internal

Kekuatan (*Strengths*)

- Autonomi dan Tanggung jawab:
 - Anggota yang memiliki autonomi dan tanggungjawab lebih besar cenderung lebih termotivasi
 - Mereka dapat merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka sendiri.
- Pengakuan dan Penghargaan:
 - Pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan motivasi
 - Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja
- Kesempatan Pengembangan karir:
 - Adanya peluang dalam pengembangan karir dapat menjadi motivasi bagi anggota
 - Program pelatihan dan Pendidikan dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi

Kelemahan (*Weakness*)

- Ketidakjelasan dalam tujuan dan ekspektasi
 - Anggota mungkin bisa kehilangan motivasi jika tujuan dan harapan tidak jelas
 - Kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan kebingungan dan kurangnya focus dalam bertugas
- Ketidaksetaraan dan keadilan
 - Kesenjangan dalam distribusi tanggungjawab dan pengakuan dapat mengurangi motivasi
 - Ketidaksetaraan dalam kesempatan karir dapat menurunkan semangat anggota
- Kurangnya dukungan dan pengakuan dari pimpinan
 - Pimpinan yang tidak memberikan dukungan dan pengakuan dapat menurunkan motivasi
 - Kekurangan komunikasi dan keterlibatan dapat menurunkan semangat

Faktor Eksternal

Peluang (*Opportunities*)

- Pengembangan Program Motivasi:
 - Peluang untuk merancang dan mengimplementasikan program motivasi baru
 - Manfaatkan inovasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia
- Peningkatan Budaya Organisasi:
 - Meningkatkan budaya organisasi yang mendukung motivasi dan produktivitas
 - Mengidentifikasi dan mendorong nilai-nilai yang mendukung motivasi

c. Penerapan Teknologi:

- Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan memberikan pengalaman kerja yang lebih baik
- Menggunakan platform online untuk memberikan dukungan dan pelatihan

Ancaman (Threat)

a. Tekanan kerja yang berlebihan

- Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan motivasi
- Pemantauan yang berlebihan atau ekspektasi yang tidak realistik dapat menjadi ancaman

b. Tingkat Persaingan dalam karir

- Persaingan yang ketat dalam organisasi dapat menurunkan motivasi
- Ketidakpastian ekonomi dan ketidakstabilan organisasi dapat menciptakan ketidakamanan

c. Perubahan Kebijakan Organisasi

- Perubahan dalam kebijakan organisasi, terutama yang berkaitan dengan pengakuan dan imbalan dapat mempengaruhi motivasi
- Perubahan manajemen atau struktur organisasi yang tidak terkelola dengan baik dapat menciptakan ketidakpastian

Chain Of Evidence

Chain of evidence adalah suatu proses dan catatan yang menunjukkan siapa yang memperoleh bukti nyata. Dimana dan kapan bukti tersebut diperoleh serta siapa saja yang memiliki barang bukti. Hal ini menandakan bahwa sebuah catatan dimana didalamnya dijelaskan siapa yang mengumpulkan data dan bukti apa yang dikumpulkan. Dalam hal ini, peneliti sering kali bingung bagaimana caranya mengaitkan data yang didapat dan kemudian data itu dianalisis. Terdapat beberapa aturan dalam menyajikan data yang dapat digunakan oleh peneliti. Diantaranya:

- Autentik*, artinya data yang dikumpulkan harus ditampilkan harus sesuai dengan bentuk aslinya, bukan hanya sekedar interpretasi dari peneliti
- Inklusif*, artinya data yang ada harus ditampilkan dengan dibagi menjadi beberapa kategori.
- Transparan*, artinya peneliti harus terbuka dan tidak boleh menutup-nutupi apapun terkait dengan data dan harus menjelaskan secara benar adanya.

Pembahasan

Perspektif Penelitian

Dari hasil wawancara, dan analisis SWOT yang dilakukan peneliti terkait motivasi kerja anggota. Menunjukkan bahwa pentingnya anggota memiliki kesadaran pada diri sendiri terkait motivasi, sebab anggota yang memiliki motivasi cenderung memiliki semangat dalam bekerja. Gairah adalah motivator yang kuat, ketika anggota bersemangat akan sesuatu, kemungkinan besar anggota tersebut akan berusaha dan bertahan ketika keadaan menjadi sulit. Ketika anggota kurang bersemangat atau kurang tujuan, anggota tersebut akan sulit untuk menemukan motivasi sehingga muncul hambatan-hambatan yang mempersulit anggota untuk mencapai tujuannya dan tujuan organisasi.

Dengan analisis SWOT juga kita dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi anggota, yakni faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti, kebutuhan manusia, harapan akan sesuatu, persepsi individu dan harga diri. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti, situasi lingkungan dan sistem imbalan yang diterima. Jenis motivasi yang diberikan adalah motivasi positif dan negatif, dimana motivasi positif disini semangat kerja anggota akan meningkat, karena pada dasarnya manusia senang menerima hal yang baik. Serta motivasi negatif, atasannya memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Metode ini sudah membuktikan dapat mendorong gairah dan semangat kerja anggota, tidak hanya itu saja dengan motivasi juga dapat meningkatkan kesadaran anggota terhadap tugas-tugasnya, sehingga kinerja anggota menjadi semakin baik. Sebab motivasi juga menciptakan kedekatan antara atasan dan bawahan, produktifitas mereka meningkat, mereka juga semakin loyal pada organisasi, stabil dan disiplin.

Expert Adjustment (Penyesuaian ahli)

Sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh peneliti dalam perspektif penelitian di atas, maka data pendukung dari para ahli dapat digunakan untuk memperkuat teori yang dikemukakan oleh peneliti. Rivai (2019:837) "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.". Dari pendapat ahli di atas, dapat diartikan

bahwa arahan dari atasan atau komandan kepada anggotanya sangat penting, terutama yang terkait dengan petunjuk atau pengarahan tugas secara langsung. Kesadaran pada diri seorang anggota menjadi hal penting bagi organisasi mengingat regulasi dan kondisi luar yang beragam setiap anggota dan terkadang berbeda-beda latar belakang. Hal penting ini lah yang membuat pihak manajemen harus lebih peka terhadap karakter setiap anggota, sehingga pemberian metode motivasi dapat ditinjau dengan tepat sehingga apa yang ingin dicapai oleh organisasi bisa berjalan bersamaan dengan apa yang ingin dicapai oleh setiap anggota.

5. PENUTUP

Motivasi kerja anggota menjadi perhatian penting dalam organisasi, sebab anggota yang memiliki motivasi cenderung memiliki semangat dalam bekerja. Pemberian motivasi terhadap anggota satuan kerja detasemen markas dari atasan pada bawahan sudah cukup baik, terbukti dari hasil wawancara yang didapat intensitas pemberian motivasi pada anggota bisa dibilang sering yakni pada setiap apel pagi di hari pertama disetiap minggunya. Walaupun demikian masih saja terdapat anggota yang terlihat kurang gairah dan semangat dalam menjalankan tugasnya yang mungkin dipengaruhi suatu hal yg lain, tetapi jika dipandang secara keseluruhan sudah baik.

Motivasi anggota juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dimana faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti, kebutuhan manusia, harapan akan sesuatu, persepsi individu dan harga diri. Sedangkan faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti, situasi lingkungan dan sistem imbalan yang diterima. Imbalan sendiri merupakan suatu karakteristik dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang mana dapat mempengaruhi motivasi dan dapat mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

Hambatan yang terdapat pada anggota satuan kerja detasemen markas ialah adanya rasa bosan dan jemu anggota dalam bekerja. Kita selaku manusia pasti akan merasa bosan akan suatu hal yg sama dan berulang-ulang setiap waktunya atau disebut monoton, lambat launpun kita akan merasa bosan apalagi kegiatan tersebut sudah dilakukan belasan tahun seperti rata-rata anggota yang ada di detasemen markas. Sudah sewajarnya motivasi anggota mengendor, terlebih lagi jika tantangan dalam bekerja sangat berat. Upaya yang bisa dilakukan untuk mengatasi hal ini yakni pihak manajemen bisa membuat suatu program hiburan saat dirasa ada beberapa anggota yg mulai bosan jangan sampai minoritas ini menjadi mayoritas yang mana akhirnya mengganggu keseluruhan kegiatan instansi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif, CV. Syakir Media Press
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Asdi, A., & Marhumi, S. (2018). Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 2(1), 1-8
- Atmaja, Feryan Alifsa. "ANALISA BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH LUMAJANG (Studi Fenomenologi pada Badan Kepegawaian Daerah Lumajang Bidang Mutasi dan Promosi)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9.2 (2021).
- Audina, S. (2020). ANALISIS SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KREASI BANGUN WARNA BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB). Akmal, A.,
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Endang (2021) Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan. Pustaka Ellios, Tasikmalaya.

- Gaol, J. L. (2019). A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia (N. Purwanti (ed.)). PT Grasindo Anggota Ilkapi.
- Harras, H. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan. Malayu S. P (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herry, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Jumardi, G. M. (2019). Analisis Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ngesis Coffee. *JURNAL AGREGAT*, 4(2).
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kustyamegasari, A., & Setyawan, A. (2020). Analisis Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran Tematik Muatan Bahasa Indonesia pada Siswa Kelas 3 SDN Banyuajuh 6 Kamal. Prosiding Nasional Pendidikan: LPPM IKIP PGRI Bojonegoro, 1(1).
- Novianto Eko Nugroho. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- NUGROHO, N., CHUA, E., & HAN, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nurdin, Ismail and Hartati, Sri (2019) Metodologi Penelitian sosial. Surabaya: Media Sahabat Surabaya.
- Rangkuti, Freddy. (2016) Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ridhotullah, Subeki. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Rivai, Veithzal. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Teori Ke Praktik. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2019). "Manajemen", PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadikin, A. (2020). Pengantar Manajemen dan Bisnis (Sardimi (ed.)). K-Media.
- Setiawan, S., & Cahayani, A. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Transaksi*, 13(1), 76-86.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 53-65.
- Supriyadi. (2019). Metodologi Penelitian & Tejnik Penulisan Karya Ilmiah, NEM.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. (1st ed.). KENCANA.
- Sutrisno. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Syachtiyani, W. R., & Trisnawati, N. (2021). Analisis motivasi belajar dan hasil belajar siswa di masa pandemi covid-19. Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan, 2(1), 90-101.
- Wukir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Multi Presindo.