

Pengaruh Kompensasi, Diklat, Dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Di Tata Usaha Urusan Dalam Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta

Sri Wahyuni^{*1}, Bambang Mursito², Solichul Hadi AB³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana, Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

^{*1}yunitasane@gmail.com, ²bambangmursito1959@gmail.com, ³shadibakri@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to recognize (1) the effect of compensation, training, and internal communication on work motivation personnel TUUD Ajenrem 074 Surakarta. (2) the effect of compensation on work motivation of TUUD Ajenrem 074 Surakarta personnel. (3) the influence of training on work motivation of TUUD Ajenrem 074 Surakarta personnel. (4) the influence of internal communication on work motivation of TUUD Ajenrem 074 Surakarta personnel. The research was conducted in Administration of Inner Affairs (TUUD) Ajenrem 074 Surakarta. Population used by employees in Administration Affairs In (TUUD) Ajenrem 074 Surakarta as many as 62 employees. The sample used is 62 employees. Data collection techniques with questionnaires. Proof of hypothesis in this research using multiple linear regression analysis model. The result of this study is the variable of compensation in a positive and significant effect on the motivation. The variables of the training are positively and significantly affect the motivation. Internal communication variable positively and significantly influence to motivation. Variables of compensation, training, and internal communication together affect the motivation on Administration Affairs In Ajudan General Korem 074 Surakarta.

Copyright © 2018 JMBI. All rights reserved

Keywords: Compensation, Training, Internal communication and work motivation.

1. Pendahuluan

Pelaksanaan pekerjaan di TUUD terkendala dengan rendahnya motivasi kerja personil di bagian TUUD yang ditunjukkan dengan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, kurang menunjukkan rasa senang dalam mengerjakan tugas, dalam melaksanakan tugas selalu berorientasi pada intensif, dan ingin mendapatkan pujian dari atasan. Hal ini telah disikapi oleh pimpinan melalui pembinaan personil Berdasarkan data yang diperoleh di TUUD Ajenrem 074 Surakarta diketahui bahwa pada Tahun 2017, telah dilakukan pembinaan khusus terhadap personil yang dianggap kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas sebanyak 6 anggota (Dokumentasi TUUD, 2017).

Pembinaan dengan jumlah personil yang dibina sebanyak 14 personil dengan perincian: bulan Januari 4 personil, bulan Maret 3 personil, bulan Juni 3 personil, bulan Agustus 2 personil, bulan September 1 personil, bulan Nopember 1 personil. Ditinjau dari segi kehadiran, personil Ajenrem memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, sebab selain sebagai perhitungan tunjangan kinerja, kehadiran personil merupakan salah satu unsur kedisiplinan yang harus ditaati oleh setiap personil, sehingga dari segi kedisiplinan personil.

Hasil penelitian Hamali (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan produktivitas kerja, motivasi kerja pegawai yang rendah dapat dipastikan tujaun atau sasaran yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan baik, sehingga produktivitas kerja menjadi rendah. Sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Penelitian Kusuma dan Al Musadieq (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Permasalahan kompensasi yang

diberikan kepada personil Ajenrem 074 Surakarta, baik yang berupa materiil maupun imateriil sebenarnya sudah diperhatikan oleh pemerintah. Bentuk kompensasi materiil diberikan dalam bentuk perbaikan penghasilan personil berupa tunjangan kinerja yang setiap bulan dapat dinikmati, kompensasi imateriil berupa kenaikan pangkat, penghargaan, dan kesejahteraan lain. Bagi sebagian personil kompensasi tersebut dapat memotivasi personil untuk bekerja lebih baik, namun sebagian personil masih menganggap kompensasi yang diberikan merupakan hak yang memang seharusnya diterima.

Pelaksanaan diklat dalam rangka pengembangan karir personal di TUUD kantor Ajenrem Surakarta telah mendapat perhatian yang adil dengan mengikut sertakan personil mengikuti diklat sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Adanya pelaksanaan diklat tersebut semestinya mampu mendorong personil Ajenrem Surakarta menjadi lebih termotivasi, sebab diklat merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Angelina (2014) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste”, menyimpulkan bahwa Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai kantor Kepresidenan Timor Leste.

Komunikasi internal yang dilakukan di TUUD kantor Ajenrem Surakarta sebenarnya telah terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari adanya keterbukaan pimpinan untuk menerima masukan dari personil Ajenrem melalui berbagai media, penyampaian informasi terkait dengan pelaksanaan tugas yang disampaikan melalui lisan maupun tertulis secara jelas, dan adanya prosedur kerja yang jelas, tetapi pada kenyataannya hal tersebut belum mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pengaruh faktor komunikasi internal terhadap motivasi kerja pernah diteliti oleh Sari dan Nurdin (2016) berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”. Hasilnya menyimpulkan bahwa komunikasi Internal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Atas dasar permasalahan di atas, maka perlu adanya penelitian agar faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil TUUD kantor Ajenrem 074 Surakarta dapat terjawab. Adapun judul penelitian yang sesuai dengan permasalahan di atas adalah: Pengaruh Kompensasi, Diklat, dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja di Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta.

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan ini terletak pada variabel penelitian dan tempat penelitian, secara khusus penelitian tentang pengaruh kompensasi, diklat, dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja di Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

2. Metode Penelitian

Subjek penelitian adalah personil TUUD Kantor Ajenrem 074 Surakarta yang berstatus militer dan sipil. Objek penelitian ini adalah pembuktian pengaruh kompensasi, diklat, dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja di TUUD Ajenrem 074 Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Ajenrem 074 Surakarta yang berjumlah 62 orang. Mengingat jumlah populasi semuanya dapat dijangkau oleh peneliti, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, dengan demikian teknik yang digunakan dalam mengambil sampel penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* (Sugiyono, 2007).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka dari hasil jawaban responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar angket/kuesioner yang telah disusun dengan skala likert atau *Likerts Summated Ratings* (LSR) kepada seluruh responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif, yakni dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis regresi linear berganda, dengan persamaan

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Variabel penelitian terdiri dari: variabel penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas, dan 1 (satu) variabel terikat. Independen (bebas) terdiri dari kompensasi yang diukur dengan menggunakan indikator kesesuaian gaji, tingkat kecukupan kebutuhan hidup pegawai, ketepatan waktu penerimaan, program pelayanan pegawai, dan penghargaan, variabel diklat yang diukur dengan menggunakan indikator: manfaat pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, perubahan perilaku dan sikap pegawai, kecerdasan, dan keahlian tertentu yang dimiliki oleh pegawai. Variabel komunikasi internal yang diukur dengan indikator: adanya pertukaran informasi baik verbal maupun nonverbal, kejelasan informasi, kesesuaian antara informasi yang disampaikan dengan informasi yang diterima, dan adanya kelancaran tugas, prosedur kerja yang tertib. Variabel dependen (terikat) adalah motivasi kerja yang diukur dengan indikator: tingkat kemauan kerja, semangat kerja, kondisi kerja yang baik, perasaan diikut sertakan, pemberian penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan status kepegawaian personel TUUD Ajenrem 074 Surakarta terdiri dari militer 36 (58%), sipil 26 (41,94%). Berdasarkan kepangkatan militer terdiri dari: Praka 2 (3,23%), Kopda 4 (6,45%), Serda 4 (6,45%), Sertu 5 (8,06%), Serka 4 (6,45%), Serma 4 (6,45%), Peltu 2 (3,23%), Letda 1 (1,61%), Lettu 2 (3,23%), Mayor 1 (1,61%), personil dari sipil terdiri dari: Golongan II sebanyak 18 (29,03%), dan golongan III sebanyak 8 (12,90%). Berdasarkan usia, personil Ajenrem 074 Surakarta yang terbanyak adalah umur 30 – 40 tahun yaitu sebanyak 14 pegawai atau 22,58%.

Ringkasan hasil SPSS pengaruh variabel kompensasi (X_1), Diklat (X_2), komunikasi internal (X_3) terhadap motivasi kerja seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Regresi

Variabel Independen	Koef Regresi (β)	t-hitung	Sig
kompensasi (X_1)	0,310	3,238	0,002
Diklat (X_2)	0,245	2,683	0,009
Komunikasi internal (X_3)	0,322	2,896	0,005
Konstanta	5,875		
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)= 0,770			
Koefisien Korelasi Berganda F = 64,722Sig.0,000			

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi (β) variabel kompensasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,310, t_{hitung} sebesar 3,238, sig sebesar 0.002, hal ini membuktikan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi (β) variabel diklat (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,245, t_{hitung} sebesar 2,683, sig sebesar 0.009, hal ini membuktikan bahwa diklat (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Koefisien regresi (β) variabel komunikasi internal (X_3) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,322, t_{hitung} sebesar 2,896, sig sebesar 0.005, hal ini membuktikan bahwa diklat (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Adapun model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 5,875 + 0,310 X_1 + 0,245 X_2 + 0,322 X_3$$

Hasil analisis data diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 64,722, dengan nilai sig (p-value) sebesar 0,000, hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, diklat, dan komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat yang ditentukan dengan besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,770, artinya motivasi kerja pegawai di TUUD Ajenrem 074 Surakarta ditentukan oleh variabel kompensasi, diklat, dan komunikasi internal sebesar 77,0%, sisanya yaitu sebesar 23% dipengaruhi oleh variabel lain selain ketiga variabel yang diteliti tersebut.

3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Kompensasi yang diterima oleh pegawai Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta tergolong baik, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi baik berupa materiil maupun imateriil telah dapat diterima oleh pegawai sesuai dengan harapannya. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dipahami karena selain gaji, pegawai Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta masih mendapat penghasilan lain berupa tunjangan. Kompensasi imateriil yang berupa penghargaan, bingkisan hari raya, dan rekreasi telah dapat dirasakan oleh setiap pegawai.

Terbuktinya pengaruh kompensasi terhadap motivasi mendukung hasil Sarira (2015), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai terbukti kebenarannya.

3.2 Pengaruh Diklat Terhadap Motivasi

Diklat yang diselenggarakan oleh Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta telah dapat dirasakan oleh setiap pegawai Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD), hal ini terbukti dari hasil kuesioner tentang diklat yang tergolong tinggi. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa diklat terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Terbuktinya pengaruh diklat terhadap motivasi kerja mempertegas hasil penelitian Raharjo (2014) dan sekaligus mendukung hasil penelitian Gullu (2016), dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh diklat dengan motivasi pada Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta” terbukti kebenarannya.

3.3 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi

Komunikasi internal di kantor Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta, diakui oleh setiap pegawai telah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan setiap pegawai menganggap penting setiap informasi, sehingga setiap informasi disampaikan dengan cepat dan tepat. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Terbuktinya pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja mempertegas hasil penelitian Mutuku dan Mathooko (2014), Mahendra (2013), dan Purnaningrum, Pradanawati dan Dewi (2014), dengan demikian hipotesis yang menyatakan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya.

3.4 Pengaruh Kompensasi, Diklat, Dan Komunikasi Internal Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi

Kompensasi yang berupa materiil maupun imateriil memberikan motivasi kepada pegawai, demikian halnya dengan diklat dan komunikasi internal. Pada kenyataannya kompensasi, diklat, dan komunikasi internal tersebut diakui oleh pegawai merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sarira (2015), Raharjo (2014), Gullu (2016), Mutuku dan Mathooko (2014), Mahendra (2013), dan Purnaningrum, Pradanawati dan Dewi (2014), dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi, diklat, dan komunikasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja terbukti kebenarannya.

4. Kesimpulan

Variabel kompensasi, diklat, dan komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta secara simultan (bersama-sama)

maupun secara parsial, dengan demikian untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Tata Usaha Urusan Dalam (TUUD) Ajudan Jenderal Korem 074 Surakarta perlu diperhatikan kompensasi yang diterima oleh pegawai baik berupa materiil maupun kompensasi non materiil, diklat dan komunikasi internal.

5. Referensi

- Angelina, R.M., 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi dan kinerja pegawai bagian administrasi pada kantor kepresidenan Timor-Leste, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(11), pp.614-638.
- Gullu, T., 2016. Impact of training and development programs on motivation of employees in banking sector. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(6).
- Hamali, A.Y., 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), pp.77-86.
- Kusuma, Y.B. and Al Musadieg, M., 2017. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 9(1), pp.43-56.
- Mahendra, S., 2013. Hubungan komunikasi vertikal dengan motivasi kerja karyawan PT. United Tracktor Tbk Samarinda, *eJournal Ilmu Komunikasi*, 1(3), pp.380-394.
- Mutuku, C.K. and Mathooko, P., 2014. Effects of organizational communication on employee motivation: a case study of Nokia Siemens Networks Kenya. *International Journal of Social Sciences and Project Planning Management*, 1(3), pp.28-62.
- Purnaningrum, H., Pradanawati, A. and Dewi, R.S., 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada CV. Medinda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), pp.261-272.
- Raharjo, R.P., 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Ketindan-lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Sari I, dan Nurdin, 2016, Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23, pp. 91-97.
- Sarira, N. B., 2015. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(44), pp. 951-965.
- Sugiyono. 2007. Metode penelitian pendidikan. *Bandung, Alfabeta*.