

TESIS

PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL MILITER DINAS PENDIDIKAN TNI ANGKATAN LAUT

Disusun oleh:

NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN
NPM : 1864007015
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Magister Terapan Administrasi Publik
dalam Ilmu Administrasi



**POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA
2021**

PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

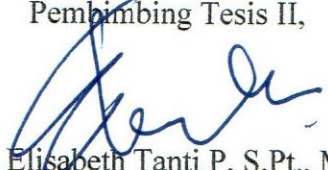
NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN
NPM : 1864007015
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL
MILITER DINAS PENDIDIKAN TNI ANGKATAN
LAUT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis I,


Yogi Suwarno MA. Ph.D

Pembimbing Tesis II,


Dr. Elisabeth Tanti P, S.Pt., MM

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN
NPM : 1864007015
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL
MILITER DINAS PENDIDIKAN TNI ANGKATAN
LAUT

Telah mempertahankan Tesis di Hadapan Panitia Penguji Tesis
Program Magister Ilmu Administrasi, Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi Lembaga Administrasi Negara, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Desember 2021
Pukul : 19:00 WB

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Asropi, M.Si

Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si

Pembimbing 1 : Yogi Suwarno MA. Ph.D

Pembimbing 2 : Dr. Elisabeth Tanti P, S.Pt.,MM



()
()
()
()

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN
NPM : 1864007015
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari hasil penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa ada unsur paksaan.

Jakarta, 15 Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan,



ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN

PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN
NPM : 1864007015
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL
MILITER DINAS PENDIDIKAN TNI ANGKATAN
LAUT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis I,

Yogi Suwarno MA. Ph.D

Pembimbing Tesis II,

Dr. Elisabeth Tanti P, S.Pt., MM

**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN
NPM : 1864007015
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL
MILITER DINAS PENDIDIKAN TNI ANGKATAN
LAUT

Telah mempertahankan Tesis di Hadapan Panitia Penguji Tesis
Program Magister Ilmu Administrasi, Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu
Administrasi Lembaga Administrasi Negara, pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 15 Desember 2021
Pukul : 19:00 WB

TELAH DINYATAKAN LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Asropi, M.Si (.....)

Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si (.....)

Pembimbing 1 : Yogi Suwarno MA. Ph.D (.....)

Pembimbing 2 : Dr. Elisabeth Tanti P, S.Pt.,MM (.....)

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN

NPM : 1864007015

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari hasil penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa ada unsur paksaan.

Jakarta, Desember 2021

Yang Membuat Pernyataan,

ARIF SUTANSYAH TAMBUNAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Militer Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut”**, guna memenuhi persyaratan administrasi perkuliahan untuk memperoleh gelar **Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.AP)** dalam **bidang Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)** pada **Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (Politeknik STIA LAN) Jakarta**

Penulisan tesis ini merupakan bagian dari tugas dan cita-cita akademis penulis untuk membuka dan menambah pengetahuan serta wawasan keilmuan dan akademik. Harapan terbesar adalah semoga karya ilmiah ini memiliki nilai manfaat bagi TNI AL secara umum dan secara khusus bagi Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak yang memberikan masukan dan arahan baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan penuh rasa hormat kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Yogi Suwarno, MA, Ph.D. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Letkol Laut (S) Dr. Elisabeth Tanti, S.Pt., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian penyusunan Tesis ini. Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA., selaku Ketua Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara (STIA-LAN) Jakarta.
2. Kepala Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut yang telah memberikan izin dalam proses penelitian dan pengambilan data guna keperluan penyusunan tesis ini.
3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah berkenan berbagi ilmu selama proses pendidikan.

4. Seluruh personel militer Disdik yang telah memberikan dukungan dalam proses penelitian dan pengumpulan data.
5. Seluruh Staf Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi pendidikan.
6. Orang Tua beserta seluruh keluarga tercinta yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, dan motivasi dalam proses penyelesaian pendidikan dan pengerjaan tesis ini.
7. Untuk teman-teman dan senior yang selalu siap diajak bertukar pikiran dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya, baik dari dinas, instansi, maupun perorangan yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Namun, penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat dan dapat dikembangkan dalam penelitian berikutnya. Masukan, saran, dan kritik yang sifatnya membangun selalu penulis harapkan demi kebaikan ke depan.

Jakarta, Desember 2021
Penulis

Arif Sutansyah Tambunan

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Militer Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut

Arif Sutansyah Tambunan, S.T

arif.s.tambunan@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan secara jelas pengaruh quality of work life dan motivasi terhadap kinerja personel militer Disdikal. Ada tiga hipotesis yang digunakan yaitu apakah terdapat pengaruh yang signifikan quality of work life terhadap kinerja personel militer Disdikal; apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja personel militer Disdikal; dan apakah quality of work life dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kinerja personel militer Disdikal.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan metode survey. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah personel militer Disdikal mulai pangkat kelasi hingga pangkat letnan kolonel yang berdinast di Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut. Penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 64 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, dengan menggunakan skala likert. Data yang diambil dan dikumpulkan adalah data variabel quality of work life (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja (Y).

Hasil penelitian menyimpulkan untuk uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif antara quality of work life (X_1) terhadap kinerja (Y); terdapat pengaruh positif antara motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y); dan secara bersama-sama quality of work life dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja personel militer Disdikal. Quality of work life dan motivasi memiliki kontribusi sebesar 44,5% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Kata kunci: quality of work life, motivasi, kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Quality Of Work Life (QWL) and Motivation on Performance of Military Personnel of the Navy Education Service

Arif Sutansyah Tambunan, S.T

arif.s.tambunan@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

This study aims to identify and clearly describe the effect of quality of work life and motivation on the performance of military personnel in the Disdikal. There are three hypotheses used, firstly if there is a significant influence on the quality of work life on the performance of the Disdikal military personnel; secondly if there is a significant influence of motivation on the performance of the military personnel of the Disdikal; and lastly if the quality of work life and motivation together affect the performance level of the Disdikal military personnel.

The approach used in this research is a quantitative approach, using a survey method. The population and sample in this study were Disdikal military personnel with the range of the rank of sailor to the rank of lieutenant colonel who are posted at the Navy Education Service. Determination of the sample using the saturated sampling method with a sample of 64 people. The data collection technique used a questionnaire of a likert scale. The taken and collected data is the variable data quality of work life (X_1), motivation (X_2) and performance (Y).

The results of the study concluded for the hypothesis test that there is a positive influence between quality of work life (X_1) on performance (Y); there is a positive influence between motivation (X_2) on performance (Y); and as well as the quality of work life and motivation have a positive influence on the performance of military personnel in the Navy Education Service. Quality of work life and motivation possess a 44.5% contribution to the performance variable, while the rest is explained by other variables or factors.

Keywords: quality of work life, motivation, performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Rumusan Permasalahan.....	14
D. Tujuan Penelitian.....	14
E. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Penelitian Terdahulu.....	16
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	22
1. Tinjauan Kebijakan	22
2. Tinjauan Teoritis	24
a. Kinerja	24
b. Kualitas Kehidupan Kerja (QWL)	28
c. Motivasi	39
C. Kerangka Berpikir	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	52
A. Metode Penelitian.....	52
B. Populasi dan Sampel.....	53

1. Populasi	53
2. Sampel	53
C. Teknik Pengumpulan Data	54
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	54
1. Pengujian Instrumen	54
2. Pengujian Persyaratan Analisis	60
3. Pengujian Hipotesis	62
4. Analisis Regresi.....	64
5. Korelasi <i>Product Moment</i>	65
6. Koefisien Determinasi	66
E. Instrumen Penelitian	67
1. Kinerja Personel Militer Disdikal.....	67
2. Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Personel Militer Disdikal	69
3. Motivasi Personel Militer Disdikal.....	71
BAB IV PEMBAHASAN.....	73
A. Karakteristik Daerah Penelitian.....	73
1. Perpres Nomor 66 Tahun 2019.....	73
2. Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut	73
B. Karakteristik Responden Personel Militer Disdikal	75
1. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Umum Terakhir	75
2. Karakteristik Berdasarkan Jenjang Kepangkatan.....	76
C. Analisis Data.....	77
1. Analisis Deskripsi Hasil Penelitian	77
a. Variabel Kinerja (Y).....	78
b. Variabel Quality of Work Life (X ₁)	96
c. Variabel Motivasi (X ₂)	113
2. Pengujian Persyaratan Analisis	130
a. Uji Normalisasi.....	130
b. Uji Linearitas	132
c. Uji Multikolineritas	134

d. Uji Heteroskedastisitas	134
e. Uji Autokorelasi	136
3. Hasil Pengujian Hipotesis.....	136
a. Uji Signifikansi Parameter Individual/ Uji t (Parsial)	136
b. Uji Signifikansi Secara Bersama/ Uji F (Simultan).....	138
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	139
5. Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	140
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	142
E. Keterbatasan Penelitian	143
BAB IV Kesimpulan Dan Saran	145
A. Kesimpulan.....	145
B. Saran	146
DAFTAR PUSTAKA	147
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Laporan kegiatan dan daya serap anggaran kegiatan Disdikal....	8
Gambar 2.1	Quality of work life	34
Gambar 2.2	Proses dasar motivasi	43
Gambar 2.3	Hubungan antara motivasi dengan kinerja	50
Gambar 2.4	Model teoretik penelitian.....	51
Gambar 4.1	Bagan struktur organisasi Disdikal.....	75
Gambar 4.2	Grafik P-P Plot antara QWL dan Motivasi terhadap Kinerja.....	132
Gambar 4.3	Hasil uji heteroskedastisitas, grafik scatter plot antara variabel QWL dan motivasi terhadap kinerja.....	135



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jenjang Pendidikan Umum Personel Disdikal	4
Tabel 1.2	Personel yang memiliki kompetensi CHRMP dan CTMP	5
Tabel 1.3	Daftar susunan personel Disdikal	6
Tabel 1.4	Hasil observasi awal penilaian kinerja personel Disdikal	9
Tabel 1.5	Dapen kinerja personel Perwira Disdikal (indikator 1 dan 2)	11
Tabel 1.6	Dapen kinerja personel Bintara dan Tamtama Disdikal	11
Tabel 2.1	Faktor internal dan eksternal	43
Tabel 3.1	Hasil uji validitas item pernyataan variabel kinerja (Y)	56
Tabel 3.2	Hasil uji validitas item pernyataan variabel QWL (X ₁)	57
Tabel 3.3	Hasil uji validitas item pernyataan variabel motivasi (X ₂)	58
Tabel 3.4	Hasil uji reabilitas	60
Tabel 3.5	Interpretasi koefisien korelasi nilai r	66
Tabel 3.6	Kisi-kisi instrumen penelitian Kinerja	68
Tabel 3.7	Kisi-kisi instrumen kualitas kehidupan kerja	70
Tabel 3.8	Kisi-kisi instrumen motivasi	72
Tabel 4.1	Jenjang pendidikan umum responden personel Disdikal	76
Tabel 4.2	Daftar susunan kepangkatan responden personel Disdikal	77
Tabel 4.3	Kategori jawaban responden	78
Tabel 4.4	Tanggapan responden atas pernyataan no 1	79
Tabel 4.5	Tanggapan responden atas pernyataan no 2	79
Tabel 4.6	Tanggapan responden atas pernyataan no 3	80
Tabel 4.7	Tanggapan responden atas pernyataan no 4	80
Tabel 4.8	Tanggapan responden atas pernyataan no 5	81
Tabel 4.9	Tanggapan responden atas pernyataan no 6	81
Tabel 4.10	Tanggapan responden atas pernyataan no 7	82
Tabel 4.11	Tanggapan responden atas pernyataan no 8	82
Tabel 4.12	Tanggapan responden atas pernyataan no 9	83
Tabel 4.13	Tanggapan responden atas pernyataan no 10	83
Tabel 4.14	Tanggapan responden atas pernyataan no 11	84
Tabel 4.15	Tanggapan responden atas pernyataan no 12	84
Tabel 4.16	Tanggapan responden atas pernyataan no 13	85
Tabel 4.17	Tanggapan responden atas pernyataan no 14	85
Tabel 4.18	Tanggapan responden atas pernyataan no 15	86
Tabel 4.19	Tanggapan responden atas pernyataan no 16	86
Tabel 4.20	Tanggapan responden atas pernyataan no 17	87
Tabel 4.21	Tanggapan responden atas pernyataan no 18	87
Tabel 4.22	Tanggapan responden atas pernyataan no 19	88
Tabel 4.23	Tanggapan responden atas pernyataan no 20	88
Tabel 4.24	Tanggapan responden atas pernyataan no 21	89
Tabel 4.25	Tanggapan responden atas pernyataan no 22	89
Tabel 4.26	Tanggapan responden atas pernyataan no 23	90
Tabel 4.27	Tanggapan responden atas pernyataan no 24	90
Tabel 4.28	Tanggapan responden atas pernyataan no 25	91

Tabel 4.29	Tanggapan responden atas pernyataan no 26	81
Tabel 4.30	Tanggapan responden atas pernyataan no 27	92
Tabel 4.31	Tanggapan responden atas pernyataan no 28	92
Tabel 4.32	Tanggapan responden atas pernyataan no 29	93
Tabel 4.33	Tanggapan responden atas pernyataan no 30	93
Tabel 4.34	Deskriptif jawaban responden pada variabel kinerja (Y)	94
Tabel 4.35	Tanggapan responden atas pernyataan no 1	96
Tabel 4.36	Tanggapan responden atas pernyataan no 2	96
Tabel 4.37	Tanggapan responden atas pernyataan no 3	97
Tabel 4.38	Tanggapan responden atas pernyataan no 4	97
Tabel 4.39	Tanggapan responden atas pernyataan no 5	98
Tabel 4.40	Tanggapan responden atas pernyataan no 6	98
Tabel 4.41	Tanggapan responden atas pernyataan no 7	99
Tabel 4.42	Tanggapan responden atas pernyataan no 8	99
Tabel 4.43	Tanggapan responden atas pernyataan no 9	100
Tabel 4.44	Tanggapan responden atas pernyataan no 10	100
Tabel 4.45	Tanggapan responden atas pernyataan no 11	101
Tabel 4.46	Tanggapan responden atas pernyataan no 12	101
Tabel 4.47	Tanggapan responden atas pernyataan no 13	102
Tabel 4.48	Tanggapan responden atas pernyataan no 14	102
Tabel 4.49	Tanggapan responden atas pernyataan no 15	103
Tabel 4.50	Tanggapan responden atas pernyataan no 16	103
Tabel 4.51	Tanggapan responden atas pernyataan no 17	104
Tabel 4.52	Tanggapan responden atas pernyataan no 18	104
Tabel 4.53	Tanggapan responden atas pernyataan no 19	105
Tabel 4.54	Tanggapan responden atas pernyataan no 20	105
Tabel 4.55	Tanggapan responden atas pernyataan no 21	106
Tabel 4.56	Tanggapan responden atas pernyataan no 22	106
Tabel 4.57	Tanggapan responden atas pernyataan no 23	107
Tabel 4.58	Tanggapan responden atas pernyataan no 24	107
Tabel 4.59	Tanggapan responden atas pernyataan no 25	108
Tabel 4.60	Tanggapan responden atas pernyataan no 26	108
Tabel 4.61	Tanggapan responden atas pernyataan no 27	109
Tabel 4.62	Tanggapan responden atas pernyataan no 28	109
Tabel 4.63	Tanggapan responden atas pernyataan no 29	110
Tabel 4.64	Tanggapan responden atas pernyataan no 30	110
Tabel 4.65	Deskriptif jawaban responden pada variabel QWL (X ₁).....	111
Tabel 4.66	Tanggapan responden atas pernyataan no 1	114
Tabel 4.67	Tanggapan responden atas pernyataan no 2	114
Tabel 4.68	Tanggapan responden atas pernyataan no 3	115
Tabel 4.69	Tanggapan responden atas pernyataan no 4	115
Tabel 4.70	Tanggapan responden atas pernyataan no 5	116
Tabel 4.71	Tanggapan responden atas pernyataan no 6	116
Tabel 4.72	Tanggapan responden atas pernyataan no 7	117
Tabel 4.73	Tanggapan responden atas pernyataan no 8	117

Tabel 4.74	Tanggapan responden atas pernyataan no 9	118
Tabel 4.75	Tanggapan responden atas pernyataan no 10	118
Tabel 4.76	Tanggapan responden atas pernyataan no 11	119
Tabel 4.77	Tanggapan responden atas pernyataan no 12	119
Tabel 4.78	Tanggapan responden atas pernyataan no 13	120
Tabel 4.79	Tanggapan responden atas pernyataan no 14	120
Tabel 4.80	Tanggapan responden atas pernyataan no 15	121
Tabel 4.81	Tanggapan responden atas pernyataan no 16	121
Tabel 4.82	Tanggapan responden atas pernyataan no 17	122
Tabel 4.83	Tanggapan responden atas pernyataan no 18	122
Tabel 4.84	Tanggapan responden atas pernyataan no 19	123
Tabel 4.85	Tanggapan responden atas pernyataan no 20	123
Tabel 4.86	Tanggapan responden atas pernyataan no 21	124
Tabel 4.87	Tanggapan responden atas pernyataan no 22	124
Tabel 4.88	Tanggapan responden atas pernyataan no 23	125
Tabel 4.89	Tanggapan responden atas pernyataan no 24	125
Tabel 4.90	Tanggapan responden atas pernyataan no 25	126
Tabel 4.91	Tanggapan responden atas pernyataan no 26	126
Tabel 4.92	Tanggapan responden atas pernyataan no 27	127
Tabel 4.93	Tanggapan responden atas pernyataan no 28	127
Tabel 4.94	Tanggapan responden atas pernyataan no 29	128
Tabel 4.95	Tanggapan responden atas pernyataan no 30	128
Tabel 4.96	Deskriptif jawaban responden pada variabel motivasi (X2)	129
Tabel 4.97	Uji normalitas <i>one-sample kolmogrov-smirnov test</i>	131
Tabel 4.98	Hasil uji linearitas QWL (X ₁) dan kinerja (Y)	133
Tabel 4.99	Hasil uji linearitas motivasi (X2) dan kinerja (Y)	133
Tabel 4.100	Hasil uji multikolineritas	134
Tabel 4.101	Hasil uji autokorelasi	136
Tabel 4.102	Hasil uji parsial (uji t) X ₁ terhadap Y	137
Tabel 4.103	Hasil uji parsial (uji t) X ₂ terhadap Y	137
Tabel 4.104	Hasil uji simultan (uji f)	138
Tabel 4.105	Hasil analisis regresi linier	139
Tabel 4.106	Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi X ₁ dan Y	140
Tabel 4.107	Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi X ₂ dan Y	141
Tabel 4.108	Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi QWL dan motivasi terhadap Y	141



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Proses pengembangan suatu perusahaan atau organisasi banyak sekali dipengaruhi oleh faktor SDM (Sumber Daya Manusia). Faktor manusia dipandang sebagai salah satu alasan atau faktor penting untuk hidup karena sumber daya manusia tidak hanya dianggap menjadi objek, namun juga dianggap sebagai subjek persaingan di era sekarang ini. Hal ini mengharuskan organisasi atau perusahaan untuk berpikir tentang bagaimana ia dapat beradaptasi terhadap perubahan yang demikian cepat dan dinamis.

Globalisasi telah memberikan dampak perubahan di segala sektor kehidupan sehingga menjadikan dunia berubah seolah menjadi sebuah desa yang kecil. Kondisi seperti ini sudah seharusnya dipahami oleh organisasi untuk turut memanfaatkan perubahan yang ada terutama yang berhubungan dengan perubahan ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi, dengan kata lain bahwa adaptasi terhadap perubahan lingkungan merupakan hal utama yang harus disadari oleh sebuah organisasi, utamanya ketika perusahaan atau organisasi ingin mempertahankan kinerja yang tinggi para pekerjanya.

Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penguat utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penentuan keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi menganggap dan menjadikan kinerja sebagai tolak ukur. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi akan semakin tinggi seiring dengan tingkat kinerja personel atau karyawan dan begitu sebaliknya.

Fundamental kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang kompleks, baik di dalam diri staf (faktor internal) maupun upaya strategis organisasi (faktor internal). Faktor internal tersebut yaitu harapan, tujuan, motivasi dan lain-lain, sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik dan non fisik.

Salah satu program yang sedang gencar dilaksanakan oleh TNI adalah program Reformasi Birokrasi (RB). Reformasi Birokrasi (RB) di ruang lingkup TNI bertujuan untuk memaksimalkan tugas, peran serta manfaat TNI dengan tepat dan melakukan reformasi di bidang administrasi serta seluruh struktur organisasinya. TNI juga berupaya untuk tetap memperjuangkan dan melanjutkan usahanya untuk mewujudkan apa yang menjadi visi serta misi yang sudah dibuat, serta turut serta mewujudkan pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel dan berwibawa yang dilaksanakan secara konseptual dan secara konstitusional. TNI Angkatan Laut yang keberadaannya merupakan bagian dibawah struktur organisasi TNI juga melaksanakan program RB untuk tanggung jawab TNI dalam menempatkan diri dan mengefektifkan tugasnya sesuai dengan tuntutan dari negara. Adapun salah satu program yang dilakukan TNI Angkatan Laut adalah penguatan akuntabilitas kinerja. Langkah yang diperlukan yaitu meningkatkan profesionalisme SDM dan membangun aplikasi agar akuntabilitas kinerja dapat diakses oleh seluruh unit kerja.

Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut atau juga biasa disebut dengan istilah Disdikal adalah badan pelaksana tingkat pusat (balakpus) di TNI AL yang sifat dan kedudukannya ada di bawah organisasi kepemimpinan Kepala Staf TNI Angkatan Laut. Disdikal bertanggung jawab menyelenggarakan fungsi pembinaan pendidikan yang meliputi perencanaan pendidikan, analisis kebutuhan, pembinaan pendidikan dan penyelenggaraan pendidikan serta pengawasan, pengendalian dan Pengkajian Pendidikan TNI Angkatan Laut. Disdikal sendiri terdiri dari beberapa Sub Dinas yang tugas dan tanggungjawabnya tertuang dalam petunjuk kerja (jukker) Disdikal antara lain:

1. Sub Dinas Pengembangan Pendidikan (Subdis Bangdik) adalah unsur pelaksana Disdikal sebagai pengembang profesi pendidikan yang bertugas menyelenggarakan rencana pengembangan, evaluasi, validasi dan kerjasama pendidikan serta pengembangan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi di lingkungan TNI Angkatan Laut.

2. Sub Dinas Kurikulum Pendidikan (Subdis Kurdik) adalah unsur pelaksana Disdikal sebagai Pengembang Profesi Pendidikan (Bangprofdik) yang bertugas menyelenggarakan perancangan, pengembangan dan pengawasan Perangkat Kendali Pendidikan (Katdaldik) di lingkungan TNI Angkatan Laut.
3. Sub Dinas Pengendalian Tenaga Pendidik (Subdis Dalgadik) adalah unsur pelaksana Disdikal sebagai Dinas pelatihan profesi pendidikan yang bertugas melaksanakan pelatihan pengembangan kurikulum pendidikan, pelatihan metodologi pengajaran dan Paket Instruksi, mengadakan metodologi pengasuhan dan pelatihan metodologi evaluasi pendidikan.
4. Sub Dinas Operasi Pendidikan (Subdis Opsdik) adalah unsur pelaksana Disdikal sebagai pengembang profesi pendidikan yang bertugas melaksanakan fungsi pembinaan pendidikan umum, pembentukan, pertama, pengembangan spesialisasi dan luar negeri.
5. Sub Dinas Sertifikasi Profesi Mutu Pendidikan (Subdis Serprofmutudik) adalah unsur pelaksana Disdikal sebagai pengembang standarisasi mutu pendidikan, akreditasi dan supervisi proses pendidikan sesuai dengan ketentuan Dirjen Dikti serta membuat standarisasi kompetensi profesi berstandar BNSP.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan banyak hal yang berpotensi menyebabkan permasalahan kinerja pada personel Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut. Beberapa indikator tersebut antara lain tingkat pendidikan, kemampuan, pengetahuan, sedikitnya jumlah personel dan penurunan tingkat kecepatan pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran.

Organisasi TNI AL dalam hal ini Disdikal berperan untuk memegang tugas serta tanggung jawab sektor pengembangan kualitas prajurit. Berbagai kesempatan pendidikan umum dan militer dikembangkan untuk mengantisipasi perkembangan dunia yang cukup tinggi terhadap irama perubahan. Sebagai institusi yang bergerak dibidang pendidikan tentunya Disdikal sangat perlu memiliki personel yang berkompeten dibidang pendidikan, menempuh dan memiliki jenjang pendidikan

keilmuan yang baik. Hal tersebut diperlukan karena pada personel yang berdinasi di Disdikallah seluruh personel TNI Angkatan laut bisa mendapatkan berbagai informasi pendidikan dan pengembangan pendidikan, baik informasi tentang pendidikan militer maupun pendidikan iptek.

Tabel 1.1
Jenjang Pendidikan Umum Personel Disdikal

No	Jenjang Kepangkatan	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	PERWIRA TINGGI	S3	1
2	PERWIRA MENENGAH (KOLONEL, LETKOL, MAYOR)	S3	3
		S2	9
		S1	11
		D3	6
		SMA	11
3	PERWIRA PERTAMA (KAPTEN, LETNAN SATU, LETNAN DUA)	S3	
		S2	
		S1	2
		D3	
		SMA	5
4	BINTARA	S1	3
		D3	1
		SMA	11
5	TAMTAMA	S1	1
		D3	
		SMA	7
		SMP	
		TOTAL	71

Sumber : Minpers Disdikal tahun 2020

Tabel 1.1 di atas merupakan data dari jenjang pendidikan umum terakhir yang dimiliki oleh seluruh personel militer Disdikal mulai dari pangkat tertinggi hingga pangkat terendah. Jenjang pendidikan umum tersebut mulai dari SMP, SMA, D3, S1, S2 hingga S3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa personel militer Disdikal berdasarkan jenjang pendidikan umum masih jauh dari yang diharapkan oleh organisasi. Diketahui bahwa hanya 37 personel dari jumlah 71 personel Disdikal atau sebesar 52% yang memiliki pendidikan umum S3, S2,

S1 dan D3, sedangkan sisanya sejumlah 34 personel atau sebesar 48% hanya memiliki pendidikan umum SMA.

Tabel 1.2
Personel yang memiliki sertifikat kompetensi
CHRM (Certified Human Resources Management Professional) dan
kompetensi CTMP (Certified Training Management Professional)

NO	JENJANG KEPANGKATAN	KURSUS	
		CHRM	CTMP
1	PATI	1	1
2	PAMEN	7	5
3	PAMA		
4	BINTARA		
5	TAMTAMA		
	TOTAL	8	6

Sumber : Minpers Disdikal tahun 2020

Tabel 1.2 di atas merupakan data personel militer yang sudah pernah mengikuti memiliki sertifikasi CHRM dan sertifikasi CTMP. CHRM merupakan sertifikasi yang menciptakan profesional manajemen SDM dengan penguasaan teori dan praktik sebagai seorang profesional di bidang manajemen SDM. Sedangkan CTMP merupakan sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi profesional dari para pengelola pelatihan tentang manajemen pelatihan secara menyeluruh. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hanya 13 personel atau hanya sebesar 18% personel Disdikal yang memiliki sertifikasi kompetensi personel dan kepelatihan.

Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) berpendapat bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana tenaga manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis dengan tujuan-tujuan umum. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Sutermeister (2003:7-8) dalam Machmud (2012:213) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan,

keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Menurut penulis, kinerja personel Disdikal belum dapat dikategorikan optimal karena kurang terdukungnya dari sisi pengetahuan, keilmuan dan kompetensi yang dimiliki oleh personel militer Disdikal.

Dalam melaksanakan fungsi dan pelaksana beban kerja kegiatan pendidikan, Dinas Pendidikan Angkatan Laut sangat membutuhkan personel yang mampu menyelesaikan tugas yang menjadi beban tanggung jawabnya. Umumnya keberadaan mereka masuk menjadi anggota Disdikal hanya didasarkan pada adanya surat Keputusan Kasal sebagai sarana untuk pemenuhan pengisian Daftar Susunan Personel (DSP) tanpa disertai dengan latar belakang pendidikan ataupun kompetensi yang dibutuhkan oleh Disdikal. Berdasarkan pengamatan penulis jumlah personel disdikal saat ini masih sangat kurang bila dihadapkan dengan jumlah yang diharapkan. Indikator tersebut merupakan suatu gambaran bahwa tingkat kinerja Disdikal selaku penanggungjawab dunia pendidikan di TNI AL belum terselenggara secara optimal bila dihadapkan dengan beban kerja Disdikal yang tinggi. Hal ini didukung data sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Susunan Personel Disdikal (Militer dan PNS)

NO	JENJANG KEPANGKATAN	DSP	RIIL
1	PERWIRA TINGGI	1	1
2	PERWIRA MENENGAH	68	40
3	PERWIRA PERTAMA	8	7
4	BINTARA	19	15
5	TAMTAMA	7	8
6	PNS GOL IV	-	5
7	PNS GOL III	11	19
8	PNS GOL II	10	4
	JUMLAH TOTAL	124	99

Sumber : Minpers Disdikal tahun 2020

Dari tabel 1.3 tersebut di atas, menunjukan bahwa personel militer dan PNS Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut berdasarkan strata pangkat/golongan belum

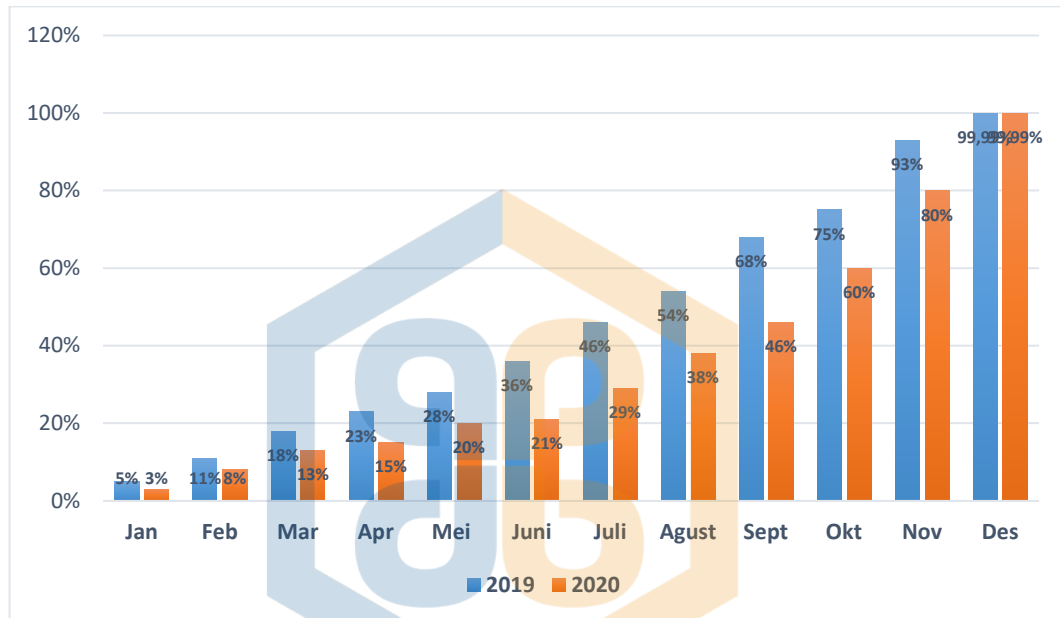
mencukupi, hal ini dapat dilihat dari perbandingan jumlah antara Daftar Susunan Personel (DSP) 124 personel dibandingkan dengan jumlah riil 99 personel sehingga masih kurang 25 personel. Adapun personel militer sendiri jumlah sesuai DSP 103 personel dan sesuai riil 71 orang, sehingga masing kurang 32 personel.

Terbatasnya jumlah personel ini menurut penulis menjadi salah satu indikator, bahwa semakin sedikit jumlah personel Disdikal maka semakin tinggi beban kerja yang harus dihadapi oleh masing-masing personel dan begitu sebaliknya. Dengan demikian menurut pengamatan sementara penulis jumlah personel yang sedikit berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja dari Disdikal. Hal ini didukung juga oleh pendapat dari Kahneman dalam Warr (2002:33) yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyak permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Disisi lain tingkat kinerja Disdikal juga dapat dilihat dari tingkat kecepatan dan ketepatan terlaksananya kegiatan yang sudah terprogram. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan pelaksanaan program dan anggaran Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut (Disdikal) setiap bulannya.

Laporan pelaksanaan program dan anggaran Dinas Pendidikan TNI Angkatan Laut merupakan penyampaian hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pembinaan pendidikan yang meliputi pengembangan pendidikan (Bangdik), kurikulum pendidikan (Kurdik), operasi pendidikan (Opsdik), pengendalian tenaga pendidik (Dalgadik) dan sertifikasi profesi mutu pendidikan (Serprofmutudik) serta pembinaan umum yang meliputi bagian perencanaan (Bagren), bagian pengumpulan dan pengolahan data (Bagpullahta), bagian umum (Bagum) dan bagian administrasi personel (Bagminpers) selama periode 1 Januari sampai dengan 31 Desember setiap tahunnya. Pelaporan tersebut bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan fungsi pendidikan TNI Angkatan Laut tercapai berdasarkan apa yang ditetapkan dalam program kerja Disdikal sehingga dapat

dijadikan sebagai acuan untuk memutuskan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan program kerja selanjutnya.



Gambar 1.1 Laporan Kegiatan dan Daya Serap Anggaran Kegiatan Disdik

Sumber : Bagren Disdik 2019,2020

Pada gambar 1.1 tersebut di atas sangat jelas menunjukkan adanya gejala penurunan tingkat kinerja personel Disdik bila melihat perbandingan kecepatan pelaksanaan kegiatan dan daya serap antara tahun 2019 dengan tahun 2020. Dari data laporan bulanan kegiatan dan penyerapan anggaran terlihat tingkat persentase kecepatan daya serap pada tahun 2020 cenderung terjadi penurunan apabila dibandingkan dengan daya serap pada tahun 2019. Perbandingan data tersebut menjelaskan bahwa terjadinya penurunan kinerja Disdik. Semakin cepat dan tepat kegiatan dan penyerapan anggaran terlaksana, maka baik pula kinerja personel pengawak suatu organisasi tersebut.

Permasalahan kinerja ini semakin diperkuat dengan data dari pengamatan dan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap kinerja dari beberapa personel militer Disdik dengan melibatkan beberapa orang Kolonel selaku pimpinan sebagai penilai untuk menilai kinerja beberapa personel Disdik tersebut.

Tabel 1.4
Hasil Observasi Awal Penilaian Kinerja Personel Disdik

Indikator Kinerja	Sub Indikator	Jml	%
keluasan wawasan pekerjaan	Personel ybs kurang memiliki wawasan yang dapat mendukung bidang tugasnya	42	13%
	Menunjukkan sikap resisten terhadap perubahan pengetahuan	41	
kreativitas	Dalam bekerja cenderung hanya menunggu perintah	42	14%
	Bekerja dilakukan secara rutin saja	47	
kerjasama	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	58	17%
	Memiliki rasa empati terhadap rekan kerja	55	
dapat dipercaya	Sanggup memegang rahasia dengan baik	50	18%
	Dapat dipercaya menjalankan perintah pimpinan	66	
kualitas kerja	Keahlian yang dimiliki kurang sesuai dengan bidang tugas sehari hari	47	15%
	Pengalaman kedinasan kurang mendukung tuntutan tugas sehari hari	59	
	Latar belakang pendidikan mencerminkan keahlian seorang perwira dalam mendukung keseharian tugasnya	52	
kualitas personal	Memiliki loyalitas terhadap perintah atasan	66	20%
	Menjunjung tinggi nilai kedisiplinan	65	

Tabel 1.4 di atas merupakan observasi awal penilaian kinerja personel Disdik, yang dilakukan oleh unsur pimpinan terhadap sebagian dari personel dengan menggunakan metode kuesioner dari indikator kinerja. Pada tabel tersebut didapatkan jumlah nilai dengan metode skala likert dan nilai persentase butir-butir pertanyaan dari masing-masing indikator kinerja. Berdasarkan data sebagaimana terdapat pada tabel 1.5 di atas didapatkan hasil observasi awal terhadap 15 orang personel militer yang mewakili dari masing-masing subdis atau bagian yang ada di Disdik. Pada indikator keluasan wawasan pekerjaan memiliki nilai yang paling rendah berdasarkan hasil penilaian pimpinan. Pada indikator kinerja kualitas personal memiliki nilai yang paling tinggi karena sebagai prajurit militer harus memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pimpinan.

Observasi awal tersebut menunjukkan bahwa yang berkompeten dalam bidang pendidikan khususnya iptek (keluasan wawasan pekerjaan) hanya dimiliki

oleh beberapa personel saja, demikian juga mengenai kualitas personel yang dimiliki Disdikal belum dapat sepenuhnya dikategorikan memiliki kemampuan dibidang pendidikan dan keilmuan.

Penilaian kinerja personel Disdikal sendiri juga dilakukan secara rutin setiap semester. Pada setiap semester Disdikal membuat Daftar Penilaian (Dapen) untuk seluruh personel. Daftar penilaian ini merupakan salah satu persyaratan administrasi yang harus terpenuhi dan dimiliki oleh setiap personel selama berdinasi di TNI AL, yang digunakan sebagai penilaian kinerja personel dalam satu semester. Dapen tersebut juga merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh personel dalam mengajukan kenaikan pangkat. Adapun beberapa indikator yang dinilai yang terdapat pada daftar penilaian tersebut dibedakan antara personel Perwira dengan Bintara dan Tamtama. Indikator penilaian tersebut antara lain :

- a. Penampilan umum dengan indikatornya berupa moral, dedikasi, disiplin, semangat/keuletan, loyalitas, kejujuran, sikap militer, tanggung jawab, penyesuaian diri dan kemauan untuk maju.
- b. Prestasi dengan indikatornya berupa kepemimpinan, pengabdian, kreativitas, kerjasama, daya tangkap/tanggap, kemampuan merencanakan, kemampuan memutuskan, kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan melaksanakan tugas dan kemampuan pengawasan/pengendalian.
- c. Bintara dan Tamtama dengan indikatornya berupa moral, perilaku disiplin, sikap militer, loyalitas, prakarsa, kemauan bekerja, kerjasama, ketabahan, prestasi kerja, kemauan melaksanakan tugas, kemauan untuk maju, kewibawaan, daya tangkap/tanggon, kemampuan sosialisasi dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui data hasil penilaian kinerja pesonel Disdikal dari masing-masing strata kepangkatan, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dari daftar penilaian personel militer Disdikal.

Tabel 1.5
Daftar Penilaian Kinerja Personel Perwira Disdikal
(Indikator 1 dan 2)

NO	STRATA PANGKAT	JUMLAH PERSONEL	INTERVAL PENILAIAN 1				
			0-60	61-70	71-80	81-90	91-100
1	Pamen	34		23	11		
2	Pama	7		5	2		
JUMLAH		41		28	13		
NO	STRATA PANGKAT	JUMLAH PERSONEL	INTERVAL PENILAIAN 2				
			0-60	61-70	71-80	81-90	91-100
1	Pamen	34		28	6		
2	Pama	7		6	1		
JUMLAH		41		34	7		

Sumber : Minpers Disdikal tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.5 tersebut di atas, terlihat bahwa penilaian kinerja personel Perwira Disdikal pada indikator 1 dan indikator 2 terbanyak pada interval nilai 61-70, hal ini menunjukkan kinerja pada kategori CUKUP dan dibawah dari kategori baik.

Tabel 1.6
Daftar Penilaian Kinerja Personel Bintara dan Tamtama Disdikal

NO	STRATA PANGKAT	JUMLAH PERSONIL	INTERVAL PENILAIAN				
			0-90	91-105	106-120	121-135	136-150
1	Bintara	15		10	5		
2	Tamtama	8		5	3		
JUMLAH		23		15	8		

Sumber : Minpers Disdikal tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.6 tersebut di atas, terlihat bahwa penilaian kinerja personel Bintara dan Tamtama terbanyak pada interval nilai 91-105, yang berarti bahwa kinerja personel pada kategori CUKUP dan dibawah kategori baik.

Berdasarkan data daftar penilaian (Dapen) kinerja personel Disdikal tersebut, maka penulis menilai adanya kecenderungan menurunnya kinerja personel Disdikal.

Dalam organisasi militer seperti halnya organisasi TNI AL, kinerja juga merupakan hal utama yang menjadi prioritas perhatian pimpinan. Peningkatan kinerja selalu diupayakan untuk dapat sejalan dengan keterbaruan visi dan misi TNI AL. Visi organisasi TNI AL seiring perkembangan zaman serta politik Negara selalu mengalami perubahan. Adapun visi TNI AL itu sendiri adalah Terwujudnya TNI AL yang handal dan disegani. Visi ini demikian hebat apabila dalam penerapan sesungguhnya mampu terwujud.

Terkait dengan misi TNI AL pada poin ketiga yaitu mewujudkan personel TNI AL yang bermoral dan professional, diharapkan seharusnya personel Disdikal adalah orang yang memiliki profesionalisme tinggi dibidang pendidikan dan keilmuan karena merekalah yang akan menggawangi segala persoalan yang terjadi terkait bidang pendidikan di TNI AL. Profesionalisme yang dimaksud sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Samuel P. Huntington. Huntington (1957:8-10) memiliki pandangan bahwa personel militer yang profesional merupakan personel militer yang memiliki keahlian (*expertise*), berupa keterampilan dan pengetahuan tertentu di bidangnya, sehingga memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*) terhadap masyarakat dan memiliki rasa kebersamaan (*corporateness*) sesama anggota profesi yang berbeda dengan orang biasa. Seorang prajurit profesional akan sangat dihargai bukan dari kepribadiannya saja, melainkan dalam segi keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian tersebut dengan keterbatasan jumlah dan profesionalisme personel Disdikal yang kurang optimal, kegiatan dan tugas Disdikal sedikit banyak dapat tercapai karena didukung adanya jiwa korsa antar sesama personel walaupun belum optimal.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh adanya profesionalisme juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan pengamatan sementara penulis kemungkinan yang bertindak sebagai faktor yang mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja dalam organisasi Disdikal adalah faktor Quality

of Work Life (QWL) dan Motivasi dari personel itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan teori bahwa ada beberapa indikator QWL yang masih dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja personel menurut (Cascio:2006) antara lain adalah komunikasi antara atasan dengan bawahan, partisipasi, pengembangan karier dan lain-lain. Beberapa hal tersebut penting untuk dikembangkan karena selama ini sebagai seorang prajurit hanya mengikuti sesuai perintah dari atasan saja.

George and Jones (2005:175) dalam teorinya juga menyampaikan definisi dari motivasi bahwa setiap orang atau individu memiliki kemampuan tersembunyi yang dapat menentukan kebiasaan arah perilaku seseorang dalam hidup berorganisasi, memiliki tingkat usaha yang tinggi dan kuat serta gigih dalam menghadapi permasalahan. Indikator motivasi tersebut menurut penulis juga perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja personel.

Kedua variabel tersebut dianggap dominan untuk mengukur kinerja di Disdikal berdasarkan pengamatan sementara yang terkesan mengalami penurunan. Kemungkinan dengan lebih meningkatkan kedua variabel tersebut permasalahan kinerja personel disdikal dapat lebih ditingkatkan. Berdasarkan kondisi yang terjadi saat ini, peneliti sangat tertarik untuk meneliti kinerja personel militer Disdikal berdasarkan beberapa variabel yang dianggap memberikan pengaruh tersebut antara lain variabel QWL dan Motivasi terhadap terciptanya peningkatan kinerja personel militer sehingga melahirkan judul Pengaruh QWL dan Motivasi terhadap kinerja personel militer Dinas Pendidikan TNI AL.

B. Identifikasi Masalah

Adanya beberapa indikator permasalahan yang penulis temukan sesuai dengan observasi dari beberapa tabel yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun beberapa permasalahan tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

1. Disdikal adalah dinas yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan pembinaan fungsi pendidikan di TNI Angkatan Laut. Namun hanya sedikit dari personel militer Disdikal yang memiliki jenjang pendidikan umum yang tinggi dan kursus profesi pendidikan yang mumpuni. Dengan demikian

tingkat penguasaan tentang info dan pengembangan pendidikan tidak secara optimal dilakukan oleh personel militer Disdikal.

2. Jumlah personel riil Disdikal dan sesuai dengan profesionalisme pengembangan pendidikan masih sangat sedikit serta masih belum sesuai harapan karena masih jauh dari jumlah DSP yang diinginkan organisasi. Hal tersebut akan mengakibatkan performa kinerja personel Disdikal menurun karena beban kerja yang diterima oleh personel semakin tinggi.

3. Performa kinerja personel Disdikal mengalami kemunduran. Hal ini tercermin dari perbandingan laporan kegiatan yang sudah terlaksana dan anggaran yang sudah terserap yang dibuat setiap bulan mulai dari tahun 2019 hingga tahun 2020 cenderung mengalami penurunan.

4. Berdasarkan daftar penilaian (Dapen) yang dilakukan Disdikal setiap semesternya, diketahui bahwa kebanyakan nilai kinerja personel Disdikal masih pada kategori cukup dan dibawah kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya kecenderungan kinerja Disdikal mengalami penurunan.

C. Rumusan Permasalahan.

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Apakah Quality of Work Life berpengaruh langsung dan signifikan kepada kinerja dari personel militer Disdikal ?
2. Apakah motivasi berpengaruh langsung dan signifikan kepada kinerja dari personel militer Disdikal ?
3. Apakah Quality of Work Life dan motivasi secara bersama mempengaruhi tingkat kinerja personel militer Disdikal ?

D. Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan tersebut di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh QWL terhadap tingkat kinerja personel militer Disdikal

2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap tingkat kinerja personel militer Disdikal
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh QWL dan motivasi secara bersama terhadap tingkat kinerja personel militer Disdikal

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Acuan dan bahan pertimbangan bagi para pimpinan dan pengambil keputusan di lingkup TNI secara umum dan TNI Angkatan Laut pada khususnya dalam usaha untuk meningkatkan kinerja personelnnya.
2. Menjadi bahan dasar atau informasi pertama yang dapat digunakan sebagai data dasar untuk melanjutkan kajian yang lebih konkrit dan pengembangan kajian variabel yang lebih kompleks.
3. Hasil dari penelitian ini adalah dokumen akademik yang berguna sebagai referensi bagi civitas akademika dan diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A