

**THE EFFECT OF RECRUITMENT AND MOTIVATION TOWARD
JOB PERFORMANCE OF MILITARY PERSONNEL SUBMARINE UNIT
IN EASTERN FLEET COMMAND OF INDONESIAN NAVY**

Iwa Kartiwa*

Abstract: The objective of this research is to obtain information on the effect of recruitment and motivation toward job performance of Military Personnel Submarine Unit in Eastern Fleet Command of Indonesian Navy. This research using survey method with quantitative approach and path analysis technique. The population of research is 80 military personnel and sample involving 67 personnel as respondents were selected through simple random sampling. This research findings are (1) there is a positively direct effect recruitment on job performance. (2) there is a positively direct effect motivation on job performance (3) there is a positively direct effect recruitment on motivation. Therefore, the job performance of Submarine Unit military personnel can be improved through improvement of recruitment, and motivation.

Keywords: *job performance, recruitment, and motivation.*

PENDAHULUAN

Kinerja prajurit pada dasarnya merupakan akumulasi dari faktor rekrutmen yang baik dan motivasi. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang baik, namun kurangnya salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kinerja prajurit. Secara empiris sering ditemui bahwa seseorang dengan motivasi kerja tinggi dalam menjalankan pekerjaannya belum didukung dengan kemampuan yang tinggi, yang pada akhirnya akan mengakibatkan pencapaian kerjanya belum sesuai atau kinerjanya belum optimal. Kemampuan kerja personel dari rekrutmen yang akan mempengaruhi proses penyelesaian tugas-tugas yang akan dilaksanakan atau diemban seorang personel menjadi lebih mudah untuk dikerjakan, tanpa adanya penyerapan energi yang berat jika setiap personel memiliki kemampuan yang handal. Demikian pula dengan motivasi sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu sehingga mau bekerja keras, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu.

Dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi setiap prajurit ternyata tidaklah mudah. Setiap personel di dalam organisasi kapal selam terbagi dalam tiga departemen, yaitu departemen satu (operasi), departemen dua (senjata dan elektronika), dan departemen tiga (mesin). Untuk golongan bintara dan tamtama pada tiap departemen terbagi lagi ke dalam kejuruan masing-masing, namun terkadang kejuruan yang diperoleh prajurit semasa menempuh pendidikan awak

* Dosen STAI Nurul Iman Bogor

kapal selam tidak sesuai dengan korps dasar yang dimilikinya. Berkaitan dengan kemampuan kerja prajurit, hal ini dapat menyebabkan kurang dipahaminya tugas yang seharusnya mereka emban dan semangat atau motivasi dalam bekerja sangat kurang. Kecenderungan yang dirasakan juga terlihat dari adanya kesenjangan dalam bekerja antara prajurit yang memiliki cukup masa kerja di kapal selam (pengalaman kerja) dengan prajurit yang masa kerjanya belum begitu lama. Namun ada pula personel yunior yang karena daya tangkap dan kemauan keras untuk belajar, dia mampu beradaptasi dengan cepat dan mampu melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik. Berkaitan dengan motivasi kerja, dapat diperhatikan dari tingkat kehadiran prajurit di tempat kerja, seperti adanya prajurit yang datang terlambat atau izin pulang mendahului padahal apa yang menjadi tanggung jawabnya belum sepenuhnya selesai dikerjakan. Sikap profesional, kecekatan dan tekad yang dimiliki oleh tiap prajurit dalam menyelesaikan pekerjaan perlu mendapat perhatian dan dorongan, sehingga setiap pekerjaan yang dibebankan kepada prajurit dapat diselesaikan dengan ikhlas. Hal ini sangat penting untuk mewujudkan kinerja organisasi yang optimal.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia, maka menurut Louis A. Allen yang dikutip oleh As'ad bahwa betapapun sempurnanya suatu rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya (2012 ; 1). Sebagai penggerak utama dari kegiatan organisasi, sumber daya manusia yang ada harus dikelola secara baik guna mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Kinerja

Kinerja biasanya dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan karena kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan dari sebuah aktivitas. Selain itu kinerja adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja, adapun pengertiannya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap unit organisasi pada umumnya membutuhkan peran maksimal dari tiap anggota atau prajurit pada satuan dimana dia bekerja, dalam meningkatkan profesionalisme dan keterampilan prajurit di dalam era globalisasi ini. Dalam berbagai penelitian para ahli mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber untuk meningkatkan kemampuan manusia itu sendiri. Salah satu aspek baru yang diungkap tentang perilaku prajurit adalah kinerja.

Menurut Judith A. Hale Kinerja didefinisikan sebagai : *"doing meaning ful work in effective and efficient was"* (2004;2). Melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Luthans mendefinisikan sbb: *"people generally have in intense desire to know how they are doing, they engage in feedback-seeking behaviour. Even individual performance in behavioural management"* (2008:389). Pandangan tersebut menunjukkan sebagai harapan yang kuat untuk mengetahui

bagaimana kerja mereka dan terlibat dalam perilaku umpan balik yang dapat memajukan kinerja individu dalam manajemen perilaku. Perilaku seperti ini dibutuhkan untuk mendukung kegiatan organisasi atau satuan yang tidak selamanya dapat dilaksanakan secara rutinitas tetapi dalam kondisi tertentu adakalanya satuan membutuhkan suatu kinerja yang akan membuat satuan menjadi tambah maju dan hasil yang lebih baik.

Selanjutnya menurut Colquitt, LePine dan Wesson mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negative, to organizational goal accomplishment”* (2011;35). Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negative, untuk pencapaian tujuan organisasi. Definisi kinerja mencakup perilaku yang mengendalikan karyawan, tetapi batas dari perilaku adalah relevan dengan kinerja.

Lebih lanjut Williams berpendapat, bahwa: *“performance appraisal is the process of assessing how well employees are doing their job”* (2008;295). Penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik karyawan yang melakukan pekerjaan mereka, sebagian besar karyawan dan manajer sangat menyukai proses penilaian kinerja ini lebih mengetahui kemampuan dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Selanjutnya Kinerja menurut Schermerhorn didefinisikan sebagai berikut *performance is influenced most directly by individual attributes such as ability and experience, organizational support such as resources and technology, and work effort-the point at which an individual's level of motivation comes directly to bear* (2010;110).

Kinerja dipengaruhi secara langsung oleh atribut individu seperti kemampuan pengalaman, dukungan organisasi seperti sumber daya dan teknologi, dan usaha kerja-titik di mana tingkat motivasi individu datang langsung untuk menanggung. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, mendefinisikan bahwa kinerja adalah sbb: *“job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organization such as quality, efficiency and other criteria of effectiveness”*. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas. Maksudnya kinerja sebagai fungsi pekerjaan kegiatan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas tetapi kinerja ini bukan terbatas pada kinerja individu saja tetapi juga kinerja kelompok/tim dan kinerja organisasi, yang pada dasarnya bersumber dari kinerja individu.

Selanjutnya menurut Stephen P. Robbin & Mary Coulter mendefinisikan kinerja : *performance is all of these. It's the end result of an activity. And whether that activity is hours of intense practice before a concert or race or whether its carrying out job responsibilities as effectively as possible performance is what result from that activity* (2013;297). Kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Kondisi dari kegiatan adalah waktu dari praktik yang intens sebelum melaksanakan atau berlomba atau berjuang melaksanakan tanggung jawab pekerjaan seefektif mungkin, kinerja adalah apa hasil dari kegiatan itu. Menurut Rothwell dan Kazanas kinerja diartikan : *performance as the result of pattern of action carried out satisfy an objective according to*

some standard. It is not the same as behaviour, which means observable action. Appropriate job behaviour may or may not result, behaviour is equated only the action taken to achieve result (2003;402). Kinerja sebagai hasil dari pola tindakan yang dilakukan memenuhi tujuan menurut beberapa standard. Hal ini tidak sama dengan perilaku, yang berarti tindakan diamati. Perilaku kerja yang sesuai mungkin atau mungkin tidak menghasilkan prestasi kerja yang baik. Kinerja disamakan dengan hasil, perilaku disamakan hanya tindakan yang diambil mencapai hasil.

Maksud dari definisi di atas adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Berdasarkan konsep-konsep yang telah diuraikan di atas dapat disintesis kinerja adalah perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan indikator : 1) mempunyai otoritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas rutin, 2) memiliki produktivitas yang tinggi, 3) ketuntasan bertugas, 4) kualitas pelaksanaan pekerjaan, 5) merasa memiliki organisasi 6) Efektifitas dan efisien dalam bekerja, 7) Disiplin dan mempunyai inisiatif.

Rekrutmen

Salah satu pilar penting dalam melaksanakan tugas di laut adalah KRI (kapal perang RI). Kapal sebagai salah satu unsur Sistem Senjata Armada Terpadu perlu disiapkan pengawakan personil yang baik. Untuk mengawaki kapal selam diperlukan ABK (anak buah kapal) yang mempunyai kompetensi dan dedikasi yang memadai. Untuk mendapatkan itu prajurit yang terpilih maka perlu diadakan rekrutmen, karena memilih prajurit yang professional adalah tidak mudah diperlukan seleksi yang ketat dan terukur.

Lynn Van der Wagen mendefinisikan bahwa, *"recruitment is the process of attracting potential candidates to the organization"* (2007;124). Rekrutmen adalah proses menarik calon yang memiliki potensi bagi organisasi. Hal senada dikemukakan oleh Pilbeam dan Marjorie, *"recruitment is the a process which aims to attract appropriately candidates for a particular position from which it is possible and practical to select and appoint a competent person or persons"* (2006;43). Rekrutmen adalah proses untuk menarik calon dengan kualifikasi yang sesuai untuk posisi tertentu yang mungkin dan praktis untuk memilih dan menunjuk seseorang atau beberapa orang yang kompeten. Menurut Michael Armstrong, mendefinisikan bahwa, *"Recruitment is the proses of finding and engaging the people the organization needs"* (2009;515). Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik orang-orang yang dibutuhkan organisasi.

Sistem rekrutmen yang berkualitas dan dilaksanakan secara konsisten, merupakan salah satu factor yang menentukan dalam upaya peningkatan mutu kapal. Menurut Werther and Davis rekrutmen adalah sebagai berikut : *recruitment is a process through which an enterprise attracts individuals with suitable job knowledge and ability. Therefore, whether an enterprise can recruit high quality personnel depend on proper*

recruitment procedures (2003;471). Prosedur perekrutan meliputi screening wawancara awal, mengisi formulir aplikasi, wawancara umum, latar belakang, pemeriksaan fisik, agar konsisten dengan kinerja yang diinginkan.

Dari beberapa pernyataan di atas dapat disintesis bahwa rekrutmen adalah proses untuk menarik seseorang yang memiliki kualifikasi yang sesuai, kompetensi, keterampilan, (keahlian), dan pengetahuan sesuai bidangnya yang dilakukan oleh pimpinan dengan indikator : (1) kesesuaian potensi, (2) rasa kebersamaan, (3) kesesuaian potensi, (4) kesesuaian kemampuan, (5) kesesuaian kualifikasi dan (6) kesesuaian kebutuhan.

Motivasi

Motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan institusi maupun individu. Prajurit yang termotivasi akan pekerjaan dengan mudah mencapai tujuan. Motivasi menurut Luthans adalah sebagai berikut: "*motivation is a process that starts with physiological or psychological deficiency or need that activates behaviour or a drive that is aimed at goal or incentive*".(2008;158) Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan atau kebutuhan psikologis atau fisiologis yang merupakan perilaku aktif atau suatu dorongan yang mengarahkan pada suatu tujuan atau insentif. Kata kunci untuk memahami proses motivasi menurut Luthans adalah disandarkan pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan insentif (*incentives*). Pandangan Luthans ini menitikberatkan motivasi sebagai respon terhadap adanya kebutuhan karena kekurangan sesuatu atau karena keinginan terhadap sesuatu yang menjadikannya sebagai perilaku aktif untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Menurut Colquitt dan LePine dan Wesson, "*motivation is a set of energetic forces that determine the direction, intensity, and persistence of an employee's work effort*". (2011;178) Motivasi seperangkat dorongan semangat yang menunjukkan arah, intensitas, dan ketekunan upaya kinerja pegawai. Motivasi untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat pada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan penghargaan yang diberikan.

Menurut McShane dan Von Glinow motivasi adalah "*the process within a person that effect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*." (2009;26), Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunannya terhadap perilaku yang disengaja atau sukarela. Menurut Mullins menyatakan bahwa motivasi dapat dijelaskan: "*the direction and persistence of action*." (2005;471), Arah dan kekuatan dari aksi. Lebih lanjut Mullins menjelaskan, mengutip dari Robert L. Mitchell, terdapat empat karakteristik umum

yang mendasari definisi motivasi yaitu: 1) motivasi melambangkan fenomena individu (keunikan individu), 2) motivasi biasanya disengaja dalam control dan perilaku individu, 3) motivasi merupakan multifaceted dan 4) tujuan teori-teori motivasi adalah untuk memprediksi perilaku.

Menurut Robbins dan Judge, motivasi adalah *“the process that account for individual's, intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”*. (2009;210), Motivasi sebagai suatu proses yang meliputi intensitas, arah dan ketekunan, usaha individu menuju pencapaian suatu tujuan. Schermerhorn, Hunt, dan Osborn mengemukakan pendapatnya *Motivation refers to the individual forces that account for the direction, level, and persistence of a person's effort expended at work. Direction refers to an individual's choice when presented with a number of possible alternatives (e.g., whether to pursue quality, quantity, or both in one's work). Level refers to the amount of effort a person puts forth (e.g., to keep trying or to give up when something proves difficult to attain)*. (2010;163), Motivasi menunjukkan pada kekuatan individu yang memperhitungkan arah, tingkat dan ketekunan usaha seseorang dikeluarkan di tempat kerja. Pada perhitungan arah menunjukkan pada pilihan individu ketika dihadapkan dengan sejumlah alternative yang mungkin misalnya, banyak atau sedikit. Sedangkan pada perhitungan ketekunan mengacu pada lamanya waktu seseorang dengan tindakan tertentu misalnya mencoba untuk mencapai kualitas produk atau menyerah ketika menemukan kesulitan. Greenberg juga berpendapat bahwa motivasi adalah *“the process of arousing directing and maintaining behavior toward a goal”*. (2005;471), Proses dari pemunculan, pengarah dan pembinaan perilaku menuju suatu tujuan. Menurut Slocum dan Hellriegel mendefinisikan motivasi sebagai *“the forces acting on or within a person that cause the persons to behavior in a specific, goal directed manner”*. (2009;127), Motivasi adalah aksi pendorong dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang untuk berperilaku tertentu, terarah pada tujuan. Konsep motivasi ini lebih cenderung sebagai dorongan dari dalam diri seseorang yang terarah dalam tujuan yang hendak dicapai.

Malone dalam Hamzah membedakan dua bentuk motivasi, yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (2014;66). Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena telah ada dalam diri tiap individu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Dalam melakukan pekerjaannya, seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan kebutuhan keuangan semata, sehingga dorongan dari dalam dirinya (motivasi intrinsik) merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut dapat berupa kebanggaan akan dirinya dalam melakukan pekerjaan yang orang lain belum tentu dapat melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaannya, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini. Oleh sebab itu, motivasi tidak hanya berwujud kepentingan ekonomi saja, melainkan juga dapat berbentuk kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan. Dalam memotivasi personelnnya, seorang pimpinan organisasi harus mengetahui motif yang diinginkan anggotanya.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut: " a) *the desire to live* b) *the desire for position* c) *the desire for power* d) *the desire for recognition* (2013;76). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya selain itu keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu menjadi sebab mengapa manusia mau bekerja, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja, keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah diuraikan di atas dapat disintesis motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku untuk bertindak atau melakukan sesuatu dikarenakan adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan yang harus terpuaskan dengan indikator : (1) keinginan untuk maju, (2) keinginan untuk bersaing, (3) keinginan untuk aktualisasi diri, (4) bangga terhadap kemampuan yang dimiliki, dan (5) keuletan dalam bekerja.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode survei dengan unit analisis penelitian adalah prajurit Satuan Kapal Selam Armada RI Kawasan Timur. Sampel penelitian sebanyak 67 responden dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh rekrutmen terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hipotesis pertama adalah rekrutmen berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.308 dengan koefisien korelasi 0.308. Kenyataan empiris ini sejalan dengan pendapat dan temuan yang dikemukakan oleh Shaun Tyson (2006:146) dalam buku *Essentials of Human Resource Management* menyatakan, "*internal recruitment to fill vacancies may be used as a means of career development, widening opportunities and stimulating motivation among existing employees*". Perekrutan internal untuk mengisi kekosongan dapat digunakan sebagai sarana pengembangan karir, pelebaran peluang dan merangsang motivasi antara karyawan yang ada.

Masih dalam buku yang sama Shaun Tyson mengungkapkan, "*no one doubts that how the organization recruits, selects, rewards, develops, communicates and manages its people affects the employees' motivation*".

Tidak ada yang meragukan bagaimana organisasi melakukan perekrutan, pemilihan, memberikan imbalan, pengembangan, berkomunikasi dan mengelola orang berdampak pada motivasi karyawan.

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini merupakan temuan berikutnya. Hipotesis kedua yang dimaksudkan adalah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja. Koefisien jalur yang diperoleh adalah 0.198 dengan koefisien korelasi 0.310. Hasil pengujian tersebut senada dengan pendapat dari Gary Dessler (2006:125) yang mengatakan bahwa, *"recruitment and selection also has an important role to play in ensuring worker performance and positive organizational outcome"*. Rekrutmen dan seleksi juga memiliki peran penting dalam memastikan kinerja dan hasil positif organisasi,

Schmerhorn (2004:143) juga mengatakan bahwa, *"a history of serious internal recruitment also builds employee loyalty and motivation, showing that one can advance by working hard and doing well when given responsibility"*.

Dalam perjalanan sejarah rekrutmen internal yang serius juga membangun loyalitas dan motivasi, menunjukkan kemajuan berupa bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik saat mendapatkan tanggung jawab. Bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik merupakan indikator utama dalam kinerja. Jadi, rekrutmen internal dapat juga membangun kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang ketiga yakni motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang memperoleh koefisien jalur sebesar 0.361 dengan koefisien korelasi 0.423. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan pendapat beberapa tokoh, salah satunya adalah Harris dan Hartman menyatakan: (2002:272),

An additional approach to motivation – known as goal setting – is compatible with positive motivation in that it begins by defining what each employee is expected to do. This expectation is the communicated to each individual employee. If contributing factors are managed properly, the process of conveying performance expectations is enough to cause an employee to work hard to achieve the standard expected.

Pendekatan tambahan untuk motivasi terkenal sebagai tujuan pengaturan-kompatibel dengan motivasi positif dalam hal ini dimulai dengan mendefinisikan apa yang diharapkan setiap karyawan untuk melakukan. Harapan ini dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Jika faktor pendukung dikelola dengan baik, proses menyampaikan harapan kinerja cukup menyebabkan seorang karyawan bekerja keras untuk mencapai standar yang diharapkan.

Jason Colquitt, LePine and Wesson (2001:35) mengatakan, *Effect of motivation on performance and commitment : Motivation has a strong positive effect on job performance. People who experience higher levels on motivation tend have higher levels on motivation tend to have higher levels of task Performance. Those effect are strongest for self efficacy/competence, followed by goal difficulty, the valence-instrumentality-expectancy combination, and equity. Less is known about the effects of motivation on citizenship and contreproductive behaviour, though equity has moderate positive effect on the former and a moderate negative effect on the latter*

Motivasi memiliki efek positif yang kuat pada kinerja kerja. Orang yang mengalami tingkat yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dari tugas kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dapat disampaikan beberapa temuan penelitian sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif rekrutmen terhadap motivasi prajurit Satuan Kapal Selam Armada RI Kawasan Timur. (2) Terdapat pengaruh langsung positif rekrutmen terhadap kinerja prajurit Satuan Kapal Selam Armada RI Kawasan Timur. (3) Terdapat pengaruh langsung positif motivasi terhadap kinerja Satuan Kapal Selam Armada RI Kawasan Timur.

Saran. Bagian akhir penelitian tesis ini, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi satuan kapal selam di Koarmatim selaku Kotama operasional terbesar gelar unsur di lingkungan TNI AL, dapat dijadikan bahan evaluasi dan pengambilan keputusan lebih lanjut dalam rangka upaya peningkatan kinerja prajurit kapal selam khususnya dan prajurit kapal selam di seluruh Koarmatim pada umumnya. Perekrutan yang bagus dan motivasi merupakan variabel yang disarankan untuk diperhatikan dan diterapkan agar para prajurit kapal selam dapat memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan para pemimpin.
2. Satuan kapal selam Koarmatim dapat memberikan kesempatan pendidikan dan promosi pengambilan kapal selam yang baru kepada prajurit yang mempunyai motivasi yang tinggi berprestasi dan berkinerja baik.
3. Satuan kapal selam Koarmatim memberikan kesempatan kepada prajurit kapal selam meningkatkan motivasi melalui pendidikan atau kursus baik di dalam negeri maupun luar negeri atas biaya dinas.
4. Kinerja yang baik dalam lingkungan yang kondusif tidak datang begitu saja perlu rekrutmen yang baik dan usaha bersama memberikan motivasi yakni peduli akan lingkungan tempat kita bekerja. Setiap prajurit di satuan kapal selam tanpa kecuali mempunyai rasa sama-sama peduli terhadap lingkungan kerja sehingga tugas apapun yang akan dilaksanakan akan merasa nyaman dan tenang dalam melaksanakannya.
5. Bagi Pimpinan selaku penentu kebijakan tertinggi bidang operasional di TNI AL, hal dapat dijadikan bahan masukan dan pengambilan keputusan lebih lanjut dalam rangka peningkatan profesional prajurit kapal selam di Koarmatim.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Moh. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Riduwan. 2014. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen R. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syahputra, Irvan. 2013. *Tugas Akhir Program Magister: Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkalpinang*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Uno, Hamzah B. 2014. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Qudratullah, Mohammad Farhan. 2013. *Analisis Regresi Terapan: Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.