

**TUNJANGAN REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA PRAJURIT TNI-  
AD RSAD SLAMET RIYADI****NUR WIJAYANTI****PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA****ABSTRAK**

Remunerasi sebagai tunjangan kinerja bisa menjadikan para prajurit terutama di jajaran TNI AD dapat meningkatkan etos kerja prajurit dan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas, dimana motivasi sendiri dalam pengertian umum dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja prajurit TNI AD di RSAD Slamet Riyadi terkait dengan penerimaan tunjangan kinerja. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Informan utama dalam penelitian ini adalah personel yang bertugas di bagian Staf Administrasi Kepegawaian dan Staf Personel Poliklinik Fisioterapi RSAD Slamet Riyadi Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Motivasi kerja prajurit di RSAD Slamet Riyadi Surakarta berasal dari diri sendiri karena sudah menjadi tanggung jawab sebagai prajurit itu sendiri, namun dengan adanya atau diberikan remunisasi semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya. (2) Dimana bentuk motivasi itu sendiri diantaranya adalah : a) Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. b) Disiplin. c) Bekerja tepat waktu. d) Menjaga nama baik kesatuan atau tempat berdinis.

**Kata Kunci:** *Remonerasi, Motivasi.*

**ABSTRACT**

Remuneration as a performance allowance can make soldiers, especially in the ranks of the Army, be able to improve the work ethic of soldiers and provide motivation in carrying out tasks, where self-motivation in a general sense can be said to be a need that drives actions towards a particular goal. This study aims to determine the work motivation of army soldiers at Slamet Riyadi Army Hospital related to receiving performance allowances. The research method uses qualitative methods with a phenomenological approach. The main informants in this study were personnel who served in the Staff Administration Staff and Personnel Staff at the Physiotherapy Hospital Slamet Riyadi Surakarta Hospital. Data collection is done by observation, interview, and documentation. The results showed: (1) The work motivation of servicemen at Slamet Riyadi Hospital in Surakarta originated from themselves because it had become their responsibility as a soldier himself, but with the existence or given remuneration increasingly motivated in carrying out their duties. (2) Where the forms of motivation themselves include: a) Working with a full sense of responsibility. b) Discipline. c) Work on time. d) Maintain the good name of the unit or place of service.

**Keywords:** *Remoneration, Motivation*

## PENDAHULUAN

TNI berkomitmen menjunjung netralitas, meski diikuti arus modernisasi. Dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan program, TNI selalu meningkatkan kesadaran untuk selalu memegang teguh netralitas dan tidak berpolitik praktis. Panglima TNI menjanjikan TNI sebagai komponen utama pertahanan negara yang makin tangguh untuk menghadapi berbagai ancaman, baik dari dalam maupun luar negeri. Gerakan Reformasi Nasional telah membawa TNI khususya di jajaran TNI-AD untuk melaksanakan program reformasi yang sama dalam rangka memposisikan diri secara tepat dan mengoptimalkan perannya dalam tatanan kehidupan nasional, guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Secara umum, TNI

memiliki tugas pokok untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan NKRI. Tugas yang diberikan ini tidak ada mengenal batasan waktu dan bisa saja seorang anggota TNI ditugaskan di pulau terluar dari wilayah negara Indonesia. Hal ini bertujuan untuk menjaga keamanan dan mencegah adanya gangguan dari luar Indonesia. Tentu saja tugas seperti ini memiliki risiko besar yang mungkin saja tidak terpikirkan oleh sebagian orang umum.

Menurut UU RI No 34 Tahun 2004 tentang remunerasi TNI adalah imbalan atau gaji yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktifitas yang telah ditentukan sesuai program atau penetapan. Remunerasi ini muncul sebagai sarana untuk menciptakan tata kelola organisasi yang bersih,

TALENTA PSIKOLOGI  
Vol. XI, No. 2 Agustus 2018  
berwibawa, efektif, dan efisien.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu “Tunjangan Remunerasi Dan Motivasi Kinerja Prajurit Di RSAD Slamet Riyadi”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Remunerasi

##### 2.1.1.1 Pengertian Remunerasi

Menurut UU RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI Remunerasi adalah imbalan atau gaji yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktifitas yang telah ditentukan sesuai program ataupun penetapan. Remunerasi muncul sebagai sarana untuk menciptakan tata kelola organisasi yang bersih, berwibawa, efektif, dan efisien.

Remunerasi atau kompensasi adalah sesuatu yang diterima para

karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara teratur, maka komitmen karyawan untuk bekerja secara teratur dan secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan kinerja atau prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, didalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan tentang remunerasi, yaitu remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diberikan secara

finansial maupun non finansial.

### 2.1.1.2 Daftar Tabel Remunerasi Prajurit TNI AD

Sesuai dengan Perpres 87 tahun 2015, tunjangan kerja prajurit TNI AD adalah sebagai berikut

Tabel 2.1 Remunerasi Prajurit TNI AD

No	Kelas	Pangkat	Dua-tiga Kerja	
			Lama	Baru
1	3D	Korvet	Rp. 20.728.000,00	Rp. 15.811.700,00
2	3B	Wakil Korvet	Rp. 21.894.000,00	Rp. 17.976.800,00
3	3A	Lemah Melayu	Rp. 23.060.000,00	Rp. 19.142.900,00
4	3D	Galaksi	Rp. 24.226.000,00	Rp. 20.309.000,00
5	3C	Bintang-tan	Rp. 25.392.000,00	Rp. 21.475.100,00
6	3B	Bintang-ya	Rp. 26.558.000,00	Rp. 22.641.200,00
7	3A	Bintang	Rp. 27.724.000,00	Rp. 23.807.300,00
8	3D	Landa	Rp. 28.890.000,00	Rp. 24.973.400,00
9	3C	Landa	Rp. 30.056.000,00	Rp. 26.139.500,00
10	3B	Landa	Rp. 31.222.000,00	Rp. 27.305.600,00
11	3A	Landa	Rp. 32.388.000,00	Rp. 28.471.700,00
12	3D	Merata	Rp. 33.554.000,00	Rp. 29.637.800,00
13	3C	Merata	Rp. 34.720.000,00	Rp. 30.803.900,00
14	3B	Merata	Rp. 35.886.000,00	Rp. 31.970.000,00
15	3A	Merata	Rp. 37.052.000,00	Rp. 33.136.100,00
16	3D	Merata - Peta	Rp. 38.218.000,00	Rp. 34.302.200,00
17	3C	Merata - Peta	Rp. 39.384.000,00	Rp. 35.468.300,00
18	3B	Merata - Peta	Rp. 40.550.000,00	Rp. 36.634.400,00
19	3A	Merata - Peta	Rp. 41.716.000,00	Rp. 37.800.500,00
20	3D	Merata - Peta	Rp. 42.882.000,00	Rp. 38.966.600,00
21	3C	Merata - Peta	Rp. 44.048.000,00	Rp. 40.132.700,00
22	3B	Merata - Peta	Rp. 45.214.000,00	Rp. 41.298.800,00
23	3A	Merata - Peta	Rp. 46.380.000,00	Rp. 42.464.900,00
24	3D	Merata - Peta	Rp. 47.546.000,00	Rp. 43.631.000,00
25	3C	Merata - Peta	Rp. 48.712.000,00	Rp. 44.797.100,00
26	3B	Merata - Peta	Rp. 49.878.000,00	Rp. 45.963.200,00
27	3A	Merata - Peta	Rp. 51.044.000,00	Rp. 47.129.300,00
28	3D	Merata - Peta	Rp. 52.210.000,00	Rp. 48.295.400,00
29	3C	Merata - Peta	Rp. 53.376.000,00	Rp. 49.461.500,00
30	3B	Merata - Peta	Rp. 54.542.000,00	Rp. 50.627.600,00
31	3A	Merata - Peta	Rp. 55.708.000,00	Rp. 51.793.700,00

## 2.1.2 Motivasi Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya, baik

yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri seseorang (environment factors), seperti status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, dan kondisi lingkungan kerja

### 2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi

Motivasi Kinerja Prajurit otivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dlam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors). aktor internal terdiri dari :

- Kematangan Pribadi.
- Tingkat Pendidikan.
- Keinginan dan Harapan Pribadi.
- Kebutuhan.

Faktor eksternal terdiri dari :

- a. Kondisi Lingkungan Kerja.
- b. Kompensasi yang Memadai.
- c. Ada Jaminan Karir  
(Penghargaan atas Prestasi)
- d. Status dan Tanggung Jawab.
- e. Peraturan yang Fleksibel.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua, yaitu faktor internal yang meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

### 2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Karyawan yang termotivasi membantu organisasi bertahan.

Menyatakan delapan sasaran dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi, yaitu :

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

### 2.1.2.4 Aspek Motivasi Kerja

Ada sepuluh aspek yang mendorong motivasi kerja yaitu

- a. Rasa Aman.

- b. Kesempatan untuk maju.
- c. Nama baik tempat bekerja (Company).
- d. Teman sekerja.
- e. Jenis pekerjaan.
- f. Gaji.
- g. Atasan yang menyenangkan.
- h. Jam Kerja.
- i. Keadaan tempat kerjayang baik.
- j. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mendorong motivasi kerja karyawan ada sepuluh hal yaitu rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, teman sekerja, jenis pekerjaan, gaji, atasan yang menyenangkan, keadaan tempat kerja, dan fasilitas yang disediakan.

### 2.1.3 Prajurit TNI AD

#### 2.1.3.1 Definisi Prajurit

Terdapat dua definisi prajurit. Pertama definisi prajurit secara umum yaitu anggota angkatan perang atau angkatan bersenjata suatu negara yang tidak memandang golongan pangkat dan jabatan (Perwira, Bintara, dan Tamtama). Prajurit merupakan orang yang memiliki keahlian dalam berperang dan mempertahankan keamanan suatu Negara

Kedua, definisi secara spesifik prajurit TNI adalah sebuah nama golongan keprajuritan terendah di jajaran TNI. Golongan prajurit ini yang digolongkan dalam kesatuan Tamtama.

Tamtama ini terbagi menjadi dua sub tingkat yaitu sub tingkat prajurit dan sub tingkat koprал. Sub tingkat prajurit terdiri dari tiga tingkatan yaitu Prajurit Dua

(Prada), Prajurit Satu (Pratu), dan Koprал Dua (Kopda), Koprал Satu (Koptu) dan Koprал Kepala (Kopka).

2.1.3.2 Peran, Fungsi, dan Tugas Prajurit TNI AD.

Prajurit TNI AD memiliki peran, fungsi dan tugas yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Peran Prajurit TNI.

TNI berperan sebagai alat negara dibidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara.

b. Fungsi Prajurit TNI:

1. Penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa.

2. Penindak terhadap kondisi bentuk ancaman sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) huruf a

3. Pemulihan terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan.

4. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TNI AD merupakan komponen utama sistem pertahanan negara.

c. Tugas Prajurit TNI

1). Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

2) Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan :

a) Operasi militer untuk perang

b) Operasi militer selain perang.

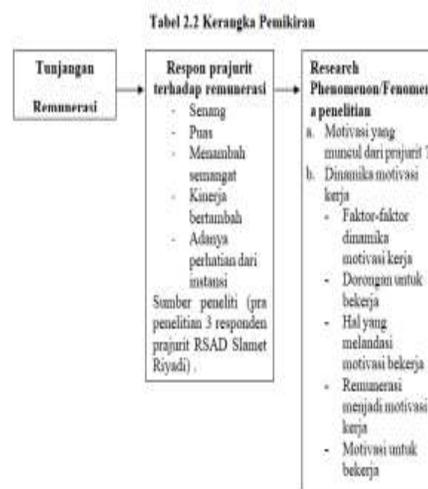
2.2 Tunjangan Remunerasi Dan Motivasi Kinerja Prajurit TNI-AD  
Di RSAD Slamet Riyadi Surakarta

Remunerasi atau kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara teratur, maka komitmen karyawan untuk bekerja secara teratur dan secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi. Sedangkan faktor eksternal berasal

dari luar diri seseorang (environment factors), seperti status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, dan kondisi lingkungan kerja [1].

### 2.3 Kerangka Pemikiran



### 2.4. Pertanyaan penelitian

- a. Bagaimana dinamika motivasi kerja ?
- b. Bagaimana bentuk dari motivasi kerja ?

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Alasan Penggunaan Metode Kualitatif

Dalam metode penelitian ini, peneliti menggunakan metode

penelitian kualitatif, dikarenakan dalam melakukan penelitian hal perilaku kinerja metode, ataupun motivasi dalam bidang yang terkait, metode kualitatif ini dapat memberikan rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh metode kuantitatif.

### 3.2 Definisi Operasional Gejala Penelitian

a. Remunerasi : segala sesuatu yang diterima prajurit TNI AD di RSAD Slamet Riyadi sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diberikan secara finansial maupun non finansial, yang akan diungkap dengan menggunakan metode interview dan observasi.

b. Motivasi Kerja : suatu dorongan perbuatan kearah tujuan pribadi dan organisasi yang timbul dari diri seorang prajurit TNI AD di RSAD Slamet Riyadi dan dapat

dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan dalam bekerja dan faktor eksternal seperti kompensasi yang memadai.

### 3.3 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini berjumlah 2 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode purposive sampling. Beberapa pertimbangan atau kriteria yang dilakukan oleh peneliti dalam menentukan responden adalah sebagai berikut :

- a. Prajurit TNI AD yang bertugas di RSAD Slamet Riyadi
- b. Prajurit TNI AD yang tidak berada pada masa hukuman
- c. Prajurit TNI AD yang menerima remunerasi
- d. Responden mudah untuk ditemui kesehariannya di ruangan karena tidak berjauhan dari penulis

sehingga memudahkan untuk melaksanakan interview.

e. Responden mempunyai kelebihan dalam menyelesaikan tugas pokoknya sesuai dengan kriteria grade jabatan dan latar belakang pendidikan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Observasi

Penelitian ini menggunakan observasi partisipan, dimana peneliti terjun langsung untuk melakukan pengamatan dan mencatat hasil-hasil yang terjadi dilapangan selama melakukan observasi. Dalam observasi ini, peneliti dapat mengungkap hal-hal yang cukup mendalam karena peneliti sudah tidak menimbulkan kecurigaan bagi objek yang diobservasinya

Tabel 3.1 Guide Observasi

No	Aspek	Indikator
1	Kemampuan untuk tugas	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
2	Tertasa Skrup	Hubungan komunikasi tugas dengan baik
3	Jasa Kerja	Melaksanakan tugas sesuai dengan jasa dinas kesatuan.
4	Gaji	Gaji dan tunjangan kerja remunerasi yang diterima sesuai dengan tugas pokok dan jabatan masing-masing prajurit
5	Fasilitas	Kesediaan sumber-sumber fasilitas sarana dan prasarana yang sesuai untuk menunjang tugas pokok masing-masing prajurit serta dihubung dengan kelebihan lingkungan yang menunjang kenyamanan kerja bagi prajurit.

#### 3.4.2 Interview

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara dengan tipe wawancara terstruktur, dimana peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang akan dikemukakan oleh informan dengan set pertanyaan dan penjabarannya dalam kalimat sesuai dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan[6]. Guide interview menggunakan aspek dari Jurgensen [2].

## 3.4.3 Garis Besar Pertanyaan

Untuk melengkapi data responden penulis melakukan interview dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana sikap prajurit dalam penerimaan tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan?
2. Bersediakan prajurit menerima konsekuensi dalam setiap tugas yang diberikan?
3. Apakah tugas yang dilaksanakan oleh prajurit sudah mendukung potensi kerja yang dimiliki?
4. Apakah dengan menjaga nama baik kesatuan menjadi beban bagi prajurit itu sendiri?
5. Apakah prajurit memiliki rasa bangga dengan kesatuan dimiliki saat ini?
6. Apakah menjadi tanggung jawab oleh prajurit menjaga nama baik kesatuan dalam melaksanakan tugas?
7. Bagaimana cara prajurit dalam menjaga nama baik kesatuan?
8. Bagaimana situasi kerja prajurit dengan teman sejawat?
9. Apakah hubungan dengan teman kerja menjadi salah satu motivasi kerja prajurit?
10. Apakah tugas yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan prajurit?
11. Apakah gaji/ remunerasi yang diterima prajurit mendukung kebutuhan?
12. Apakah gaji/remunerasi yang diterima prajurit sesuai dengan tugas yang dijalankan?
13. Bagaimana prajurit menyikapi apabila tunjangan kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan?
14. Bagaimana hubungan prajurit dengan pimpinan dikesatuan bekerja?
15. Bagaimana situasi atau lingkungan ditempat prajurit

bekerja?

16. Apakah alat-alat yang dibutuhkan prajurit dalam melaksanakan tugas sudah tersedia sesuai kebutuhan?

### 3.5 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh, kemudian dikumpulkan menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi subjek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci[2]. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah analisis data non statistik atau deskriptif kualitatif dari Miles dan Hubermans[6]. Dalam penelitian ini metode analisis data deskriptif kualitatif dilakukan melalui tiga tahap, yaitu sebagai berikut[6]:

- a. Reduksi Data.
- b. Penyajian Data

c. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

d. Tehnik Verifikasi Data

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Persiapan Penelitian

#### 4.1.1 Kancha Penelitian

##### 4.1.1.1 Sejarah Rumah Sakit Slamet Riyadi

Pada saat penyerahan kedaulatan tahun 1950, sesuai dengan organisasi TNI-AD, DKT brigade V dibentuk menjadi DKT Resimen 15 Terr IV dikenal dengan DKT RI 15. Pada tahun 1960 DKT RI diubah namanya menjadi Kesehatan Infanteri 15 atau Kes Men If. Tahun 1961 dengan dibentuknya Korem dan Brigif, Menif 15 dilebur. Daerah Surakarta masuk dalam wilayah Korem 072. Anggota Kes Menif 15 sebagian masuk Kikes Brigif 6 Surakarta dan sisanya tetap sebagai

Kes Menif 15. Selanjutnya Kes Menif 15 dilebur menjadi Rumkit III/722 yang dibawah taktis langsung Ka Kesdam VII/Diponegoro.

Pada tahun 1966, daerah Surakarta kembali menjadi wilayah Korem 074, terhitung sejak 01-06-1966 Rumkit III/722 diubah menjadi Detasemen Kesehatan 074. Sebagai unit kerja di Denkesyah 04.04.04, Rumkit tk. IV Surakarta merupakan pelaksanaan tugas dalam rangka memberikan dukungan kesehatan di lingkungan Angkatan Darat di wilayah Surakarta. Berdasarkan petunjuk Danrem 074/Wt yang pada waktu itu dijabat Kolonel Slamet Supriyadi, Rumkit Tk.IV Surakarta diubah menjadi RST Slamet Riyadi pada tanggal 15 Agustus 1997. RS Slamet Riyadi ini terletak di pusat kota Solo,

yang beralamat di Jl. Slamet Riyadi No. 321 Surakarta 4.1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Slamet Riyadi

a. Visi dari Rumah Sakit Slamet Riyadi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan Prajurit dan Pilihan Masyarakat”.

b. Misi dari Rumah Sakit Slamet Riyadi adalah “ Melayani Dengan Tulus, Ikhlas, Profesional dan Bermutu Serta Terjangkau Bagi Masyarakat Umum”.

4.1.1.3 Moto Rumah Sakit Slamet Riyadi

Motto dari Rumah Sakit Slamet Riyadi adalah 5S, yaitu : Senyum, Sapa, Sopan, Sentuh dan Sembuh.

4.1.1.4 Tujuan Rumah Sakit Slamet Riyadi

Tujuan dari Rumah Sakit Slamet Riyadi ini adalah :

1. Proses Pelayanan Prima
2. Sumber Daya Manusia yang berkualitas

### 3. Peningkatan kesejahteraan

#### Personel

Selain tujuan diatas, Rumah Sakit Slamet Riyadi juga mempunyai falsafah yaitu “Rumah Sakit Slamet Riyadi urakarta adalah Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu demi terwujudnya keselamatan pasien”.

#### 4.1.2 Perijinan Rumah Sakit Slamet iyadi

Rumah Sakit Slamet Riyadi telah terakreditasi Versi 2012 selama 3 (tiga) ahun mulai tanggal 7 April 2016 sampai dengan 6 April 2019. Berdasarkan Perkasad No. 9 tahun 2016 7 April 2016 status Rumah Sakit Slamet Riyadi, ijin operasional Rumah Sakit Slamet Riyadi Nomor : 449/0966/L-07/IORS/XI/2016 tanggal 09 November 2016 berlaku sampai dengan 09 November 2021,

dengan meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusi baik tenaga medis, paramedis dan non medis, meningkatkan kemampuan alkes, meningkatkan pemasaran Rumah Sakit kepada masyarakat.

### 4.2 Pelaksanaan Penelitian

#### 4.2.1 Pencarian Data Informan

Informan yang digunakan dalam penelitian ini, baik informan pertama maupun informan kedua, memiliki latar belakang yang bervariasi. Informan pertama dari pelaksana pelayanan/ turwat fisioterapi yang berjenis kelamin perempuan dan informan kedua dari pelayanan/ turwat administrasi yang berjenis kelamin laki-laki dan rentan usia serta pendidikan yang berbeda. Penulis mengambil informan dalam penelitian ini adalah 1 orang perawat poliklinik fisioterapi dan 1 orang adminitrasi. Alasan

peneliti memilih ke 2 informan tersebut adalah agar peneliti memperoleh informasi yang beragam tentang motivasi prajurit TNI-AD.

#### 4.2.2 Persiapan Pengumpulan Data

Persiapan penulis sebelum melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

##### 1. Penyusunan pedoman observasi.

Penyusunan pedoman observasi dilakukan untuk memudahkan saat melakukan observasi terhadap informan penelitian. Data hasil observasi digunakan untuk menambah dan memperkuat informasi yang sudah diperoleh selama informan berada di tempat penelitian dan selama dilakukannya wawancara dengan informan. Alat bantu yang dipergunakan dalam observasi adalah kertas dan pulpen.

##### 2. Penyusunan pedoman wawancara

Penyusunan pedoman wawancara dilakukan penulis berdasarkan pada

tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang ingin mendeskripsikan tentang tujangan remunerasi dan motivasi prajurit TNI-AD. Apakah remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan tugas dan beban yang diberikan kepada prajurit. Hasil wawancara yang dilakukan dengan merekam menggunakan Handphone.

##### 3. Pengambilan dokumentasi

wawancara Kamera Handphone disiapkan untuk pengambilan gambar guna mendokumentasi saat melakukan observasi. Persiapan ini meliputi pengecekan baterai dan kondisi kamera agar dapat digunakan dengan baik saat melakukan wawancara pada

waktunya.

#### 4.3 Analisa Data dan Hasil

##### 4.3.1 Analisa Data

##### 4.3.1.1 Karakteristik Informan Penelitian

Tabel dibawah ini merupakan gambaran mengenai karakteristik informan penelitian :

Tabel 4.1 Karakteristik Informan

No	Informan	Usia	Pendidikan	Pekerjaan	Alamat
1	Ny. PW	56 Th	D3 Fisioterapi	Tarawat Fisioterapi	Karanganyar
2	Tn. PA	54 Th	S3UI	Tarawat Administrasi	Sragen

##### 4.3.2 Hasil Data

Berikut ini adalah hasil data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap kedua informan.

##### 4.3.2.1 Hasil Observasi

##### 4.3.2.1.1 Observasi umum

Rumah Slamet Riyadi berdiri tegak di Jl. Brigjen Slamet Riyadi No. 321 Surakarta, dimana menjadi salah satu bagian dari bangunan Cagar Budaya yang dipertahankan sesuai ketetapan No. 21-

51/E/LW/2012. Patung Slamet

Riyadidimana ditetapkan sebagai cagar budaya melalui Keputusan Walikotaamadya Kepala Daerah tingkat II Surakarta Nomo :

646/116/II/1997. Cagar budaya yang dilindungi oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2012 yang berdiri diatas lahan seluas 12.740 m2 dengan jumlah kapasitas tempat tidur pasien 109

TT, berdiri diatas lahan milik TNI-AD. Disamping pelayanan rawat inap, Rumah Sakit Slamet Riyadi dengan ketersediaan pelayanan rawat jalan 18 poliklinik diantaranya yakni Poli Spesialis Bedah, Poli Spesialis Anesthesi, Poli Spesialis Obsgyn, Poli Spesialis Anak, Poli Spesialis Penyakit Dalam, Poli Spesialis Syaraf, Poli Spesialis Mata, Poli Spesialis THT, Poli Spesialis Jiwa, Radiologi/MRI, Poli Spesialis Paru, Poli Spesialis

Jantung, Poli Spesialis Kulit dan Kelamin, Poli Spesialis Orthopedi, Poli Spesialis Orthodonti, Poli Spesialis Urologi, Poli Spesialis Gigi dan Bedah Mulut, dan Fisioterapi. Dengan didukung penunjang medis diantaranya : Laboratorium klinik, Unit Radiologi, dan unit farmasi, disertai sarana klinik IGD 24 Jam, Kamar Operasi, Kamar jenazah, Ambulance dan Unit Hemodialisa.

#### 4.3.2.1.2 Observasi Khusus

##### 4.3.2.1.2.1 Observasi Informan Ny. PW

Ny. PW memiliki tinggi badan  $\pm$  157cm dengan berat badan  $\pm$  60kg, mempunyai warna kulit putih/kuning langsung, rambut sebau dan berwarna hitam, berusia 36 tahun. Ekspresi wajah Ny. PW terlihat serius tapi tenang. Ditunjukkan dengan mengerutkan kening pada saat mulai menjawab pertanyaan

dan pandangan mata yang tidak melihat pada satu arah saja.

##### 4.3.2.1.2.2 Observasi Informan

###### Tn. PA

Tn. PA memiliki tinggi badan  $\pm$  170 cm dengan berat badan  $\pm$  68 kg, mempunyai warna kulit sawo matang, dengan rambut pendek tertata rapi, berusia

54 tahun. Tn. PA terlihat disiplin dan rajin

di tempat kerja, ditunjukkan dengan Ny. PW selalu datang lebih awal dibandingkan dengan teman yang lain.

#### 4.3.2.2 Hasil Penelitian

##### 4.3.2.2.1 Dinamika Motivasi Kerja

Dari hasil interview yang dilakukan, penulis dapat menyimpulkan dinamika- dinamika motivasi kerja sebagai berikut:

###### 1. Faktor Internal :

a. Kematangan pribadi masing-masing prajurit dalam menerima

motivasi yang diberikan ataupun bawaan masing-masing prajurit sehingga dapat mempengaruhi masing-masing motivasi prajurit dalam bekerja.

b. Tingkat pendidikan masing-masing prajurit yang dimiliki, dengan tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki prajurit maka akan termotivasi karena sudah memiliki wawasan yang luas.

c. Keinginan dan harapan pribadi prajurit yang mau bekerja keras ada harapan pribadi yang akan diwujudkan dalam kenyataan untuk memenuhi kebutuhan.

d. Kepuasan kerja prajurit mempunyai hubungan yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja prajurit. Prajurit yang puas akan hasil kerjanya mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja dan committed terhadap tanggung jawabnya.

2. Faktor Eksternal :

a. Kondisi lingkungan kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar prajurit yang sedang melaksanakan tugas sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja dan lingkungan kerja itu sendiri meliputi beberapa hal diantaranya: tempat kerja, fasilitas dan alat-alat yang tersedia, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja dengan orang-orang disekitar itu.

b. Kompensasi yang memadai dimana merupakan alat motivasi yang ampuh bagi kesatuan untuk memberikan dorongan kepada prajurit untuk bekerja lebih baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan kinerja.

c. Adanya jaminan karir atas penghargaan dan prestasi dari instansi dan kesatuan. Karir sendiri

merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati prajurit seumur hidupnya.

Para prajurit mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam, setiap prajurit akan bersedia bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk kesatuan ataupun instansi tempat dimana prajurit berdinasi, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya berupa masa depan, baik promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri prajurit.

d. Status dan tanggung jawab ataupun kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan mengharapkan tunjangan kinerja semata, namun mereka berharap akan dapat

kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada di masing-masing instansi dengan segala tanggung jawab dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas masing-masing prajurit.

3. Kedua responden mempunyai dorongan untuk bekerja yang sama sebagai berikut:

a. Untuk pemenuhan kebutuhan individu yang mendalam.

b. Untuk mendapatkan pengakuan atau beraktualisasi diri terhadap kemampuan yang dimiliki.

4. Hal-hal yang melandasi motivasi kerja dari kedua responden yaitu sebagai berikut :

a. Untuk mendapatkan gaji ataupun tunjangan kinerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

b. Untuk mendapatkan kesempatan berkembang dalam karir berdinasi.

c. Tanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki.

d. Hubungan dan komunikasi dengan teman sejawat yang terjalin dengan baik.

5. Remunerasi menjadi motivasi kerja

dimana dengan hasil yang didapat dari prestasi kerja yang baik maka tunjangan kinerja yang diberikanpun akan sesuai dengan beban kerja yang telah dilaksanakan didertai dengan harapan meningkatnya atau diberikannya kesempatan dalam menduduki jabatan tertentu yang lebih tinggi.

Motivasi untuk bekerja dari kedua responden, penulis dapat menyimpulkan bahwa kedua responden sama-sama memiliki motivasi yang sama yaitu dengan mendapatkan tunjangan kinerja dan gaji sesuai yang diharapkan

#### 4.3.2.2.2 Bentuk Motivasi Kerja

Dari hasil interview terhadap 2 responden, penulis mendapatkan menyimpulkan bentuk-bentuk motivasi kerja diantaranya:

a. Melaksanakan dinas sesuai dengan jam dinas yang telah ditentukan oleh kesatuan (datang dan pulang tepat waktu).

b. Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

c. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik dengan menjaga nama baik

kesatuan tanpa merasa terbebani.

d. Dapat menyesuaikan lingkungan dinas dan menjalin komunikasi baik dengan atasan maupun teman sejawat dengan baik.

e. Mampu menyesuaikan kebutuhan dengan gaji ataupun tunjangan kinerja yang diterima.

Hasil penelitian dalam wawancara diatas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama kurun waktu 2016 dengan persyaratan administrasi penelitian dari pengurusan surat izin penelitian mulai pada Universitas Sahid Surakarta, hingga persetujuan personel Rumah Sakit Slamet Riyadi Surakarta sebagai informan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti para prajurit Rumah Sakit Slamet Riyadi sangat mementingkan kerjasama. Dengan personel yang lain mereka tidak segan-segan membantu sama lain, dan sangatlah jarang terjadi konflik antar sesama personel/ prajurit karena komunikasi yang berjalan baik. Dan motivasi kerja Prajurit di Rumah Sakit

Slamet Riyadi Surakarta berasal dari diri sendiri karena sudah menjadi tanggung jawab sebagai prajurit itu sendiri, namun dengan adanya atau diberikan remunisasi semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ” Tunjangan Remunerasi Dan Motivasi kerja Prajurit Tni-Ad Di Rsad Slamet Riyadi ” yang dilakukan melalui observasi, wawancara studi dan dokumentasi. Penulis menyimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja Prajurit di RSAD Slamet Riyadi Surakarta berasal dari diri sendiri karena sudah menjadi tanggung jawab sebagai prajurit itu sendiri, namun dengan adanya atau diberikan remunisasi semakin termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

2. Dimana bentuk motivasi itu sendiri diantaranya adalah :

- a. Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
- b. Disiplin.
- c. Bekerja tepat waktu.
- d. Menjaga nama baik kesatuan atau tempat berdin.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa memberikan acuan kepada Kepala Rumah Sakit lebih memperhatikan kesejahteraan anggotanya agar anggota lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi peneliti lain untuk penelitian yang selanjutnya sebaiknya

penelitian dilakukan dengan menggunakan metode yang lain.

Dan dengan penambahan variabel – variabel yang lain sehingga penelitian lebih akurat dan dapat mewakili dari seluruh populasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Gustisyah. 2009. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Thesis. Universitas Sumatera Utara.
- Suseno. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi volume 37 No 1 94-109*. Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Sunan Kalijaga
- Walgito, B. 2007. *Pengantar Psikologi Umum Edisi Revisi Cetakan Kelima*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI