

PENGARUH ETIKA, MOTIVASI, DAN PERILAKU ABK KRI BERSTATUS KONSERVASI TERHADAP KINERJA PRAJURIT DI JAJARAN KOARMADA IIAlpirut YM Samban ¹⁾, Bambang Nugroho ²⁾Magister Terapan Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando TNI AL ^{1) 2)}E-mail: musasamban@yahoo.com ¹⁾**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika, motivasi dan perilaku ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II. Jenis penelitian dengan cara kuantitatif deskriptif kemudian dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 58 ABK KRI berstatus konservasi sebagai responden. Hasil analisis membuktikan bahwa adanya pengaruh antara etika dan motivasi ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II. Adapun variabel perilaku tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja prajurit. Secara simultan etika, motivasi dan perilaku berpengaruh terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II. Hasil penelitian berimplikasi terhadap etika, motivasi dan perilaku ABK KRI berstatus konservasi yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja prajurit di jajaran Koarmada II.

Kata Kunci: Etika, Motivasi, Perilaku Kinerja

THE INFLUENCE OF ETHICS, MOTIVATION, AND BEHAVIOR OF KRI CHIEF WITH CONSERVATION STATUS ON THE PERFORMANCE OF SOLDIERS AT THE RANGE OF KOARMADA II

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of ethics, motivation and behavior of the KRI crew with conservation status on the performance of soldiers in the ranks of Koarmada II. This type of research uses descriptive quantitative and then analyzed with validity and reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression. Data were obtained by giving questionnaires to 58 KRI crew members with conservation status as respondents. The results of the analysis prove that there is an influence between the ethics and motivation of the KRI ABK with conservation status on the performance of soldiers in the ranks of Koarmada II. The behavior variable has no influence on the performance of soldiers. Simultaneously, ethics, motivation and behavior influence the performance of soldiers in the ranks of Koarmada II. The results of this study have implications for the ethics, motivation and behavior of KRI crew members with conservation status that need to be improved in order to improve the performance of soldiers in the ranks of Koarmada II.

Key Words: Ethics, Motivation, Behavior, Performance

A. PENDAHULUAN

Untuk mewujudkan negara Indonesia yang tangguh dan disegani di kawasan terhadap kemampuan militer Indonesia, maka pembangunan pertahanan khususnya pertahanan negara di laut tidak hanya diarahkan pada pembangunan secara fisik, namun

juga pembangunan non fisik. Pembangunan fisik diarahkan pada pemenuhan kebutuhan alutsista/non alutsista TNI/TNI AL, sedangkan pembangunan non fisik lebih diarahkan pada revolusi mental untuk cinta tanah air melalui program bela negara (Mabesal, 2019).

Kinerja personel dapat mempengaruhi Keberhasilan tugas TNI AL, yang paling utama adalah keprofesionalan yang dimiliki personel sesuai dengan profesinya dalam pelaksanaan tugas. Selain itu setiap personel dituntut untuk menyesuaikan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengalami perkembangan yang amat pesat. Kinerja setiap personel TNI AL dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah etika, motivasi dan perilaku kerja di dalam satuannya.

Etika dalam bekerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, pandangan, kebiasaan, ciri maupun sifat dari seseorang tentang bagaimana cara seseorang dalam bekerja. Etika dalam bekerja yang tinggi dapat membuat rutinitas kerja harian menjadi hal yang membosankan, bahkan mampu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan sikap sungguh-sungguh dari seseorang dalam melakukan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan sekaligus dengan tujuan pribadi. Sedangkan tujuan pada organisasi tersebut dapat dijadikan motivasi tersendiri di luar kendali seseorang, akan tetapi orang tersebut juga memiliki kebutuhan sendiri untuk dicapai dengan melakukan pekerjaan dalam pencapaian prestasi atau kinerja yang menjadi harapan dari organisasi maupun dan pribadinya sendiri. (Wijono, 2015).

Perilaku yang dimiliki seseorang memiliki karakteristik tersendiri yang menjadi pembeda dengan makhluk lainnya seperti kepekaan sosial, kelangsungan sikap, berorientasi terhadap tugas, usaha dalam mencapai tujuan, dan memiliki sifat yang unik (Burhan, 2019).

Pada dasarnya, setiap organisasi memiliki tujuan dan akan dilakukan berbagai upaya dalam mencapai tujuan tersebut dengan memaksimalkan kinerja anggotanya dengan optimal dengan cara seefektif dan seefisien mungkin dari manajemen pada setiap organisasi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Sembiring dan Hendra, 2012).

Dengan kondisi alutsista TNI AL yang saat ini rata-rata usia pakainya sudah tua (20 s.d 40 tahun) hal ini berpengaruh pada tingkat kesiapan operasional dan membutuhkan biaya operasional dan pemeliharaan yang tinggi. Sehingga berdasarkan Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor Kep/1626/VII/2016 tentang Penetapan Penghapusan Lima Belas Unit KRI pada Renstra II MEF 2014-2019 maka ada beberapa KRI yang akan dihapus guna peremajaan alutsista TNI AL. Proses penghapusan ini membutuhkan waktu yang lama sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh baik secara psikologis maupun pada pola karier prajurit pengawaknya. Kondisi tersebut juga dialami oleh ABK KRI berstatus konservasi di jajaran Koarmada II dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam

pelaksanaan kegiatan harian kurang semangat ataupun tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dan berakibat pada pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal, malas bekerja, prestasi kerja turun, banyaknya keluhan, tidak disiplinnya prajurit, dan perbuatan negatif lainnya.

Prajurit TNI yang profesional berarti tentara yang terlatih, terdidik, diperlengkapi secara baik, tidak berpolitik praktis, tidak berbisnis dan dijamin kesejahteraannya, serta mengikuti kebijakan politik negara yang menganut prinsip demokrasi, supremasi sipil, HAM, ketentuan hukum nasional, dan hukum internasional yang telah diratifikasi. Sebagai Tentara Profesional, TNI dituntut mahir menggunakan peralatan militer, mahir bergerak dan mahir menggunakan alat tempur, serta mampu melaksanakan tugas secara terukur dan memenuhi nilai-nilai akuntabilitas (Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/555/VI/2018 tentang Doktrin TNI Tri Dharma Eka Karma). Dengan demikian walaupun kondisi KRI berstatus konservasi seharusnya tidak mengubah etika, motivasi dan perilaku prajurit dalam melaksanakan tugas sehari-harinya. Hal ini karena bagi seorang prajurit TNI AL profesionalisme haruslah selalu terpelihara dan terjaga dengan baik.

B. METODE PENELITIAN

Tinjauan Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Etika

Secara etimologi (Bahasa) etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti kebiasaan, adat, akhlak, perasaan dan cara berpikir. Dalam istilah filsafat, etika berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan, etika dibedakan dalam tiga pengertian pokok yaitu ilmu tentang apa yang baik dan kewajiban moral, kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak dan nilai mengenai benar atau salah (Mufid, 2015).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012). Mangkunegara (2015) menjelaskan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Perilaku

Pandangan mengenai perilaku mengalami pengembangan dari waktu ke waktu sesuai dengan pandangan manajemen birokratik dan manajemen ilmiah. Adapaun yang menjadi dorongan dari kemunculan pandangan perilaku adalah dari perkembangan ilmu psikologi industri (*Industrial Psychology*) serta sosiologi yang menyebutkan betapa

pentingnya hubungan antara sumber daya manusia/pekerja dengan manajemen. Untuk memahami perilaku para pakar menganggap penting untuk mengetahui juga aspek kognitif dan afektif seseorang hal ini karena perilaku saling berkaitan dengan keputusan-keputusan, persepsi atau respon emosional seseorang (Amir, 2017).

Kinerja Prajurit

Kinerja berasal dari kata *Job Performance*, dimana prestasi yang dimiliki dan dicapai oleh seseorang. Arti dari kata kinerja atau sama halnya dengan prestasi kerja dimaknai dengan hasil dari suatu pekerjaan baik dilihat dari kuantitas maupun dari kualitas yang dapat dicapai seseorang dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan hasil dalam melaksanakan pekerjaan, baik itu yang memiliki sifat fisik/material ataupun memiliki sifat non-fisik/non-material pada setiap orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan job deskripsi pekerjaan yang telah diberikan, kemudian hasil pekerjaan tersebut dilakukan penilaian pada periode waktu tertentu (Nawawi, 2016).

Hipotesis

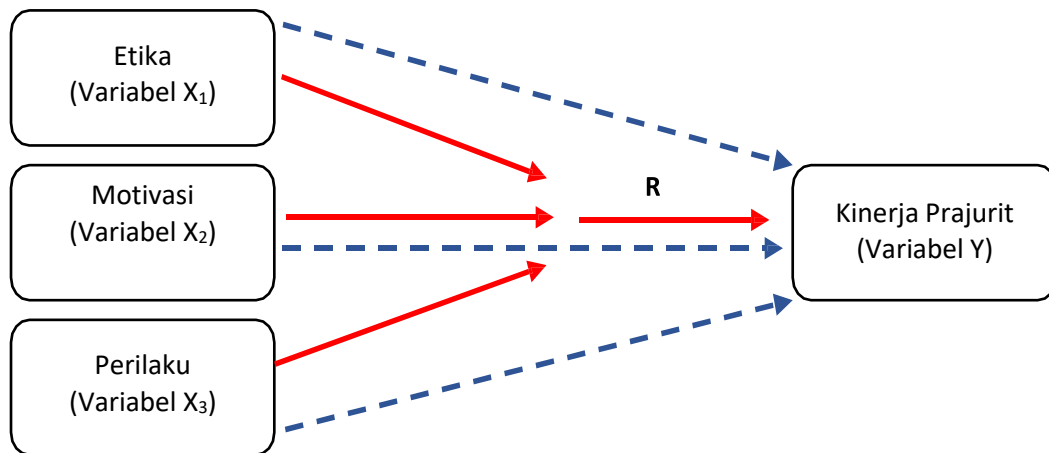
Hipotesis yang dilaksanakan oleh peneliti merupakan dugaan awal ataupun sementara terhadap hubungan antara variabel, dimana harus dilaksanakan pembuktian atas kebenarannya, untuk hipotesis awal ataupun sementara adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis variabel etika terhadap variabel kinerja prajurit
 - H_0 : Tidak adanya pengaruh variabel etika terhadap variabel kinerja prajurit.
 - H_1 : Adanya pengaruh variabel etika terhadap variabel kinerja prajurit.
2. Hipotesis variabel motivasi terhadap variabel kinerja prajurit
 - H_0 : Tidak adanya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja prajurit.
 - H_1 : Ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja prajurit.
3. Hipotesis variabel perilaku terhadap variabel kinerja prajurit
 - H_0 : Tidak adanya pengaruh variabel perilaku terhadap variabel kinerja prajurit.
 - H_1 : Ada pengaruh variabel perilaku terhadap variabel kinerja prajurit.
4. Hipotesis variabel etika, motivasi dan perilaku secara simultan terhadap variabel kinerja prajurit.
 - H_0 : Tidak adanya pengaruh variabel etika, motivasi dan perilaku secara simultan terhadap variabel kinerja prajurit.
 - H_1 : Adanya pengaruh variabel etika, motivasi dan perilaku secara simultan terhadap variabel kinerja prajurit.

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan deskripsi singkat dari latar belakang masalah, tinjauan pustaka, permasalahan-permasalahan yang akan digunakan untuk mendapat pemecahan masalah, selanjutnya kerangka pemikiran ditampilkan dalam bentuk Alur Pemikiran.

Adapun untuk kerangka pemikiran yang bersifat matematis (kuantitatif) yang menjelaskan hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, terdapat 4 (empat) variabel terdiri dari Variabel bebas yaitu (X_1) Etika, (X_2) Motivasi, dan (X_3) Perilaku serta Variabel terikat (Y) Kinerja Prajurit. Adapun hubungan dari variabel (X_1) kepada variabel (Y), kemudian hubungan dari variabel (X_2) kepada Y dan variabel (X_3) kepada (Y) secara sendiri-sendiri digambarkan dengan anak panah putus-putus warna biru pada gambar 1 di atas sedangkan hubungan antara variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) digambarkan dengan anak panah berwarna merah (R).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara kuantitatif deskriptif yaitu menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan, bentuknya berupa survei dan studi perkembangan (Siregar, 2013).

Populasi dan Sampel

Peneliti melaksanakan penelitian pengaruh etika, motivasi dan perilaku ABK KRI berstatus konservasi di KRI jajaran Satuan Kapal Bantu Koarmada II, dengan keterangan jumlah populasi sebagai berikut:

Tabel 1.
Populasi Prajurit KRI Status Konservasi di jajaran Koarmada II

No	KRI	Jumlah	Keterangan
1.	KRI SORONG-911	39 Pers	
2.	KRI KARANG TEKOK 982	19 Pers	
3.	KRI SLAMET RIYADI 352	Nihil	Status Eks KRI, telah diturunkan ular-ular perangnya pada tanggal 16 Agustus 2019 di dermaga Madura, Surabaya
4.	KRI KI HAJAR DEWANTARA 364	Nihil	Idem
5.	KRI TELUK PENYU 513	Nihil	Idem
6.	KRI NUSA UTARA 584	Nihil	Idem
7.	KRI SAMBU 902	Nihil	Sasaran Latbak Exocet pada Latgab TNI tahun 2019

Sumber : data diolah (2021)

Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada KRI Sorong-911 dan KRI Karang Tekok-982 yaitu sebanyak 58 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini yang merupakan data kuantitatif dapat diperoleh dengan cara memberikan kuesioner terhadap responden. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer serta data sekunder. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada ABK KRI berstatus konservasi di jajaran Satuan Kapal Bantu Koarmada II dengan jumlah responden 58 orang. sedangkan Dokumentasi jumlah personil, laporan-laporan, papan organisasi, merupakan sumber data sekunder.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan oleh peneliti dengan penyebaran kuesioner/angket dan analisa dokumen/studi kepustakaan.

Teknik Analisis

Salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*Independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. Rumus Regresi Linier berganda adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots b_n.$$

keterangan:

Y = Variabel terikat.

X = Variabel bebas.

a dan b = konstanta

Dasar pengambilan keputusan uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai-nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi

Berdasarkan data-data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kemudian dilakukan pengolahan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25 *for windows*, dapat dijelaskan hasil pengolahan data untuk uji hipotesis keempat dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,427	4,876		0,703	0,485
Etika	-0,016	0,056	-0,023	-0,276	0,783
Motivasi	0,801	0,077	0,847	10,343	0,000
Perilaku	0,057	0,058	0,077	0,971	0,336

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2, dapat diketahui Signifikansi dari nilai Sig. sebesar 0,038. Nilai $0,038 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Etika (X_1) terhadap Kinerja (Y). Setelah dilakukan uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 2,127. Nilai tersebut dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n=58$ dengan nilai sebesar 1,671, dengan demikian didapatkan perbandingan t hitung $2,127 > t$ tabel 1,671 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Etika (X_1) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil kedua metode pengujian regresi dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Etika (X_1) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 2, diketahui nilai Signifikansi Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Setelah dilakukan uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 11,099. Nilai tersebut dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n=58$ dengan nilai sebesar 1,671, dengan demikian didapatkan perbandingan t hitung $11,099 > t$ tabel 1,671 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil kedua metode pengujian regresi sederhana dapat diambil

kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil output pada Tabel 2, diketahui nilai Signifikansi Sig. sebesar 0,765. Karena nilai Sig. $0,765 > 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh Perilaku (X_3) terhadap Kinerja (Y). Setelah dilakukan uji t, diperoleh nilai thitung sebesar -0,300. Nilai tersebut dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n=58$ dengan nilai sebesar 1,671, dengan demikian didapatkan perbandingan thitung $-0,300 < ttabel 1,671$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh Perilaku (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Dari tabel 2 juga di ketahui angka konstan dari *unstandardized coefficients* adalah 3,427, hal ini berarti bahwa jika tidak ada Etika (X_1), Motivasi (X_2) dan Perilaku (X_3) secara bersama-sama atau simultan maka nilai konsisten Kinerja (Y) adalah 3,427. Angka Koefisien regresi X_1 sebesar -0,016, X_2 sebesar 0,801, X_3 sebesar 0,057. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat dibuat persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3,$$

$$Y = 3,427 X_1 + (-0,016) X_2 + 0,801 + 0,057X_3$$

Hal ini berarti jika X_1 naik 1 satuan, maka Y akan turun sebesar 3,427 dengan asumsi nilai X_2 dan X_3 tetap. Koefisien X_2 sebesar -0,016 memiliki arti bahwa apabila X_2 naik maka Y akan turun dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap. Koefisien X_3 sebesar 0,057 memiliki arti bahwa nilai Y akan naik dengan asumsi nilai X_1 dan X_2 tetap.

Tabel 3
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	640,194	3	213,398	40,603	,000b
	Residual	283,806	54	5,256		
	Total	924,000	57			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Perilaku, Motivasi, Etika

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 3, diketahui nilai Signifikansi Sig. sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh variabel etika (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel perilaku (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Setelah dilakukan uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar nilai F hitung sebesar 40,603. Nilai tersebut dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% dengan $n=58$ dengan nilai

sebesar 2,77, dengan demikian didapatkan perbandingan $F_{hitung} 20,603 > t_{tabel} 2,77$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Etika (X_1), Motivasi (X_2) dan Perilaku (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dari hasil kedua metode pengujian regresi dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa adanya pengaruh Etika (X_1), Motivasi (X_2) dan Perilaku (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	0,693	0,676	2,293
a. Predictors: (Constant), Perilaku, Motivasi, Etika				

Sumber : data diolah (2021)

Dari Tabel 4, diketahui besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,832, Hal ini berarti bahwa Etika, Motivasi dan Perilaku secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif sebesar 0,823 terhadap Kinerja. Dari tabel tersebut juga diketahui nilai R Square sebesar 0,693. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Etika, Motivasi dan Perilaku secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja adalah sebesar 69,3% sedangkan 30,7% Kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etika terhadap Kinerja Prajurit

Terdapat hubungan positif antara etika ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Satuan Kapal Bantu Koarmada II. Dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan atau pengaruh antara etika terhadap kinerja prajurit, jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Mohyi (2016) dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh etika kerja profesional dan orientasi sosial terhadap kinerja pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Sampang dengan hasil pengujian hipotesis adalah signifikan dengan nilai koefisien regresi yang bertanda positif dengan demikian etika kerja profesional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pimpinan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Prajurit

Terdapat hubungan positif antara motivasi ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Satuan Kapal Bantu Koarmada II. Dalam penelitian terdahulu Prihantono (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 41,9%.

3. Pengaruh Perilaku terhadap Kinerja Prajurit

Pada pengujian hipotesis ini, terdapat hubungan negatif antara perilaku ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Satuan Kapal Bantu Koarmada II. Berdasarkan teori perilaku, dengan melihat berbagai elemen yang mempengaruhi perilaku antara lain motivasi, kemampuan, persepsi dan faktor situasional ditambah dengan karakter individu serta faktor situasi lingkungan, menunjukkan bahwa banyak hal yang mempengaruhi perilaku, sehingga diperlukan penelitian khusus pengaruh perilaku terhadap kinerja. Hal tersebut di atas terbukti dalam penelitian Arlie Ediwan Surtiandi (2016). Dari hasil penelitian variabel perilaku organisasi dapat dideteksi dari besarnya pengaruh masing-masing ciri yang terdiri atas gaya perilaku organisasi (X) yang dibagi menjadi tiga ciri, yaitu ciri (X_1) sebesar 21,3 %, ciri *consensus leadership* (X_2) sebesar 18,8 % dan ciri *democratic leadership* (X_3) sebesar 36,9 %. Dalam penelitian tersebut membahas khusus tentang perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etika, motivasi dan perilaku ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh antara etika ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,185. Hal tersebut mengandung arti bahwa setiap penambahan/peningkatan Etika maka akan meningkatkan kinerja prajurit di jajaran Koarmada II.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II. Dari hasil pengujian hipotesis variabel motivasi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,784 Hal ini menandakan bahwa semakin meningkat motivasi maka kinerja prajurit di jajaran Koarmada II akan semakin meningkat.
3. Dari hasil pengujian hipotesis terhadap variabel perilaku, tidak terdapat pengaruh antara perilaku ABK KRI berstatus konservasi terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,030. Hal tersebut mengandung arti bahwa meskipun perilaku ABK KRI berstatus konservasi menurun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II.
4. Adanya hubungan positif antara etika, motivasi dan perilaku ABK KRI berstatus konservasi secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit di jajaran Koarmada II dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,832. Nilai koefisien bernilai positif menandakan bahwa variabel etika, motivasi dan

5. Perilaku secara bersama-sama memberikan kontribusi kepada kinerja prajurit. Sehingga semakin baik etika, motivasi dan perilaku secara bersama-sama maka kinerja prajurit di jajaran Koarmada II akan semakin meningkat. Berdasarkan analisis regresi ganda tiga faktor, dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel etika, motivasi dan perilaku memberikan sumbangan sebesar 69,3% terhadap kinerja sedangkan sumbangan 30,7% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi Komandan Satuan Kapal di jajaran Koarmada II yang kapalnya sedang dalam proses konservasi:
 - a. Agar memantau dan melengkapi persyaratan administrasi yang diperlukan agar proses penghapusan KRI dapat berjalan dengan cepat.
 - b. Selalu meng update informasi mengenai perkembangan proses konservasi KRI dengan berkoordinasi kepada pihak-pihak yang terkait.
 - c. Memerintahkan merotasi atau menggilir ABK KRI berstatus konservasi untuk mengikuti operasi pelayaran dengan mengikutkan ke KRI yang masih aktif.
2. Bagi Komandan KRI dengan status kapalnya konservasi:
 - a. Memberikan kesempatan kepada prajuritnya untuk dapat mengembangkan diri sesuai dengan korp ataupun keahliannya melalui kursus-kursus maupun latihan-latihan.
 - b. Memberikan kesempatan kepada prajuritnya untuk dapat mengikuti operasi pelayaran dengan mengikutkan prajuritnya ke KRI lain.
 - c. Memperbanyak Jam Komandan, Jam Kadep maupun siraman rohani dan pertemuan-pertemuan dengan keluarga prajurit baik di dalam jam dinas maupun di luar jam dinas.
 - d. Mengadakan olahraga bersama secara rutin.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufik. (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Inter Fajar Interpratama
- Burhan, Asmawati. (2019). *Buku Ajar Etika Umum*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor Kep/1626/VII/2016 tentang *Penetapan Penghapusan Lima Belas Unit KRI pada Renstra II MEF 2014-2019*
- Keputusan Panglima TNI Nomor Kep/555/VI/2018 tentang *Doktrin TNI Tri Dharma Eka Karma*
- Mabesal, Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor 11 Tahun 2015 Tentang *Rencana Strategis Bidang Pertahanan Negara TNI Angkatan Laut Tahun 2015 sampai dengan 2019*

- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mohyi, Achmad. (2016). *Pengaruh Etika Kerja Profesional Dan Orientasi Sosial Terhadap Kinerja Pimpinan*. Seminar Nasional dan Gelar Produk. SENASPRO 2016.
- Mufid, Muhamad. (2015). *Etika dan Filsafat Komunikasi*, Jakarta: Kencana
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Prihantono, Dwi Agung. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Militer di Pusat Pendidikan Infanteri*.
- Sembiring, Esra K. dan Hendra, Afrizal. (2012). *Analisis Kinerja Prajurit TNI AU dalam Mendukung Tugas di Pangkalan Udara TNI AU Soewondo Medan*, <http://jurnalprodi.idu.ac.id/index.php/SPU/article/download/180/167>.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Renika Cipta
- Siregar Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenadamedia group,
- Surtiandi, Arlie Ediwan. (2016). *Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Urusan Umum Dan Keuangan Rsud Kabupaten Sumedang*. thesis, UNPAS.
- Wijono, Sutarto. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung