



**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PRAJURIT TNI**

**SKRIPSI**

**disajikan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

**oleh**

**Uswatun Nur Azizah**

**1511415007**

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**



**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PRAJURIT TNI**

**SKRIPSI**

**disajikan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

**oleh**

**Uswatun Nur Azizah**

**1511415007**

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI” ini telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 02 Mei 2019

Panitia Ujian,

Sekretaris



Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S.Pd., M.Si.

NIP. 196807042005011001

Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si.

NIP. 197202042000032001

Penguji I

Dr. Edy Purwanto, M.Si.

NIP. 196301211987031001

Penguji II

Moh. Iqbal Mabruki, S.Psi., M.Si.

NIP. 197503092008011008

Penguji III/ Pembimbing

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.

NIP. 197905022008012018

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 02 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Uswatun Nur Azizah

NIM.1511415007

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Moto:**

- Selalu libatkan Allah dalam setiap urusanmu
- Gagal setelah mencoba lebih menyenangkan daripada tidak mencoba sama sekali
- *Work hard, dream hard*

### **Persembahan:**

Skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga, sahabat beserta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI”. Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Haryadi, S.Psi., M.S. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si. sebagai Pembimbing utama yang memberikan masukan serta kritikan dalam rangka menyempurnakan tugas akhir ini, beserta Dr. Edy Purwanto, M.Si. dan Moh. Iqbal Mabruri, S.Psi,M.Si. sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan dan sarannya.
4. Dosen Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, terimakasih atas kesempatan berdiskusi bersama.
5. Keluarga tercinta yang telah memberikan *support* serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Teman-teman Psikologi Universitas Negeri Semarang Angkatan 2015, terimakasih atas kebersamaan yang telah kalian berikan.
7. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu penulis menyelesaikan tugas mata akhir.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi untuk perkembangan ilmu, khususnya psikologi.

Semarang, 02 Mei 2019

Penulis

## ABSTRAK

Azizah, Uswatun Nur. 2019. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI. *Skripsi*. Jurusan Psikologi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing: Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.

Kata Kunci: Prajurit, Motivasi Kerja, Dukungan Keluarga.

Prajurit TNI merupakan salah pengabdian kepada negara yang memerlukan motivasi kerja tinggi agar dapat bertahan dan mampu menjalankan tugasnya secara maksimal. Karena dalam menjalankan tugas terdapat banyak tuntutan dan peraturan yang harus diikuti. Peningkatan motivasi kerja dapat diperoleh salah satunya dari dukungan keluarga. Keluarga berperan untuk memberikan dukungan dan *support* bagi anggota keluarganya yang menjadi prajurit TNI agar dapat meningkatkan motivasinya kerjanya serta penuh loyalitas dalam bekerja, sehingga prajurit TNI dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan maksimal dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya hingga akhir.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap motivasi kerja prajurit dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program pengolah data *SPSS*. Penelitian ini dilakukan dengan subjek prajurit TNI di Landasan Udara Sultan Iskandar Muda di Aceh, dengan jumlah sampel sebanyak 100 prajurit dengan teknik pemilihan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi kerja serta skala dukungan keluarga.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja serta dukungan keluarga mendapatkan perolehan nilai dengan kategori perolehan skor yang tinggi. Selain itu berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja prajurit karena output program *SPSS* menunjukkan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Kaidah yang digunakan yaitu apabila  $\text{sig.} < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi dukungan keluarga dengan motivasi kerja prajurit. Selain itu diperoleh pula hasil  $R \text{ Square} = 0,268$  yang artinya dukungan keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 26,8% terhadap peningkatan motivasi kerja pada prajurit TNI.



# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB</b>	
<b>1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
<b>2. LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Motivasi Kerja .....	13
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	15
2.1.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	21

2.1.4 Manfaat Motivasi Kerja .....	27
2.1.5 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja .....	27
2.2 Dukungan Keluarga.....	28
2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga .....	28
2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Keluarga .....	29
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga .....	31
2.2.4 Manfaat Dukungan Keluarga.....	33
2.3 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI.....	34
2.4 Kerangka Berpikir .....	36
2.5 Hipotesis Penelitian .....	37
<b>3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Variabel Penelitian .....	39
3.2.1 Identifikasi Variabel.....	39
3.2.2 Definisi Operasional.....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	41
3.5 Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.5.1 Validitas.....	44
3.5.2 Reliabilitas.....	45
3.6 Metode Analisis Data.....	45
<b>4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Persiapan Penelitian .....	47

4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	51
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
4.4 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	57
4.5 Hasil Uji Asumsi.....	102
4.6 Pembahasan.....	106
5. Penutup	
5.1 Kesimpulan .....	120
5.2 Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA .....	100

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Penyebaran Skala Motivasi Kerja.....	8
Tabel 3.1 Blueprint Skala Motivasi Kerja .....	43
Tabel 3.2 Blueprint Skala Dukungan Keluarga.....	44
Tabel 3.3 Skor Aitem Skala.....	45
Tabel 4.1 Usia Responden .....	51
Tabel 4.2 Status Pernikahan Responden.....	51
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden .....	52
Tabel 4.4 Durasi Pulang Responden .....	52
Tabel 4.5 Blueprint Skala Motivasi Kerja Setelah Cek Validitas Data .....	54
Tabel 4.6 Blueprint Skala Dukungan Keluarga Setelah Cek Validitas Data.....	55
Tabel 4.7 <i>Reliability Statistic</i> Skala Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.8 <i>Reliability Statistic</i> Skala Motivasi Kerja .....	56
Tabel 4.9 Kategorisasi Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Teoritik .....	57
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.11 Gambaran Umum Motivasi Kerja .....	59
Tabel 4.12 Motivasi Kerja berdasarkan Kedisiplinan.....	61
Tabel 4.13 Motivasi Kerja Berdasarkan Kedisiplinan Karyawan .....	61
Tabel 4.14 Motivasi Kerja berdasarkan Percaya Diri dalam Kerja .....	61
Tabel 4.15 Motivasi Kerja Berdasarkan Percaya Diri dalam Kerja.....	63
Tabel 4.16 Motivasi Kerja berdasarkan Daya Tahan terhadap Tekanan .....	65
Tabel 4.17 Motivasi Kerja Berdasarkan Daya Tahan terhadap Tekanan .....	66

Tabel 4.18 Motivasi Kerja berdasarkan Tanggung Jawab Kerja .....	68
Tabel 4.19 Motivasi Kerja Berdasarkan Tanggung Jawab Kerja.....	69
Tabel 4.20 Ringkasan Deskripsi Gambaran Spesifik Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.21 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Motivasi Kerja .....	70
Tabel 4.22 Gambaran Motivasi Kerja pada Remaja .....	71
Tabel 4.23 Gambaran Motivasi Kerja pada Dewasa Awal.....	72
Tabel 4.24 Gambaran Motivasi Kerja pada Dewasa Madya .....	73
Tabel 4.25 Gambaran Motivasi Kerja pada Responden Menikah .....	74
Tabel 4.26 Gambaran Motivasi Kerja pada Responden Belum Menikah .....	75
Tabel 4.27 Motivasi Kerja pada Responden Lama Bekerja 1-10 Tahun.....	75
Tabel 4.28 Motivasi Kerja pada Responden Lama Bekerja 11-20 Tahun.....	77
Tabel 4.29 Motivasi Kerja pada Responden Lama Bekerja 21-30 Tahun.....	78
Tabel 4.30 Motivasi Kerja pada Responden Lama Bekerja 31-40 Tahun.....	79
Tabel 4.31 Statistik Deskriptif Dukungan Keluarga .....	81
Tabel 4.32 Gambaran Umum Dukungan Keluarga.....	81
Tabel 4.33 Dukungan Keluarga berdasarkan Dukungan Emosional .....	83
Tabel 4.34 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan Emosional .....	84
Tabel 4.35 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan penghargaan .....	85
Tabel 4.36 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan penghargaan .....	85
Tabel 4.37 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan Informasi .....	87
Tabel 4.38 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan Informasi .....	87
Tabel 4.39 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan Instrumental .....	89
Tabel 4.40 Dukungan Keluarga Berdasarkan Dukungan Instrumental .....	90

Tabel 4.41 Ringkasan Deskripsi Gambaran Spesifik Dukungan Keluarga .....	91
Tabel 4.42 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Jenis Dukungan Keluarga.....	92
Tabel 4.43 Gambaran Dukungan Keluarga pada Remaja.....	93
Tabel 4.44 Gambaran Dukungan Keluarga pada Dewasa Awal .....	94
Tabel 4.45 Gambaran Dukungan Keluarga pada Dewasa Madya .....	95
Tabel 4.46 Gambaran Dukungan Keluarga pada Responden Menikah .....	96
Tabel 4.47 Gambaran Dukungan Keluarga pada Responden Belum Menikah.....	97
Tabel 4.48 Dukungan Keluarga pada Responden Lama Bekerja 1-10 Tahun .....	98
Tabel 4.49 Dukungan Keluarga pada Responden Lama Bekerja 11-20 Tahun .....	99
Tabel 4.50 Dukungan Keluarga pada Responden Lama Bekerja 21-30 Tahun ..	100
Tabel 4.51 Dukungan Keluarga pada Responden Lama Bekerja 31-40 Tahun ..	101
Tabel 4.52 Hasil Uji Linieritas .....	102
Tabel 4.53 Hasil Uji Normalitas.....	103
Tabel 4.54 Hasil Uji Regresi .....	105
Tabel 4.55 Hasil Uji Sumbangan Efektif.....	106

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Diagram Tingkat Motivasi Kerja.....	60
Gambar 4.2 Gambaran Motivasi Kerja Berdasarkan Kedisiplinan Karyawan.....	62
Gambar 4.3 Motivasi Kerja Berdasarkan Percaya Diri Kerja .....	64
Gambar 4.4 Motivasi Kerja Berdasarkan Daya Tahan terhadap Tekanan .....	66
Gambar 4.5 Gambaran Motivasi Kerja Berdasarkan Tanggung Jawab Kerja .....	68
Gambar 4.6 Diagram Gambaran Spesifik Motivasi Kerja.....	69
Gambar 4.7 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek Motivasi Kerja...70	70
Gambar 4.8 Diagram Gambaran Motivasi Kerja Remaja.....	71
Gambar 4.9 Diagram Gambaran Motivasi Kerja Dewasa Awal .....	72
Gambar 4.10 Diagram Gambaran Motivasi Kerja Dewasa Madya .....	73
Gambar 4.11 Diagram Gambaran Motivasi Kerja Responden Menikah.....	75
Gambar 4.12 Diagram Gambaran Motivasi Kerja Responden Belum Menikah... 76	76
Gambar 4.13 Gambaran Motivasi Kerja Responden Lama Bekerja 1-10 Tahun 77	77
Gambar 4.14 Gambaran Motivasi Kerja Responden Lama Bekerja 11-20 Tahun 78	78
Gambar 4.15 Gambaran Motivasi Kerja Responden Lama Bekerja 21-30 Tahun 79	79
Gambar 4.16 Motivasi Kerja Responden Lama Bekerja 31-40 Tahun.....	80
Gambar 4.17 Diagram Tingkatan Dukungan Keluarga .....	84
Gambar 4.18 Dukungan Keluarga Berdasarkan Jenis Dukungan Emosional .....	86
Gambar 4.19 Dukungan Keluarga Berdasarkan Jenis Dukungan Penghargaan ... 88	88
Gambar 4.20 Dukungan Keluarga Berdasarkan Jenis Dukungan Informasi.....	90
Gambar 4.21 Dukungan Keluarga Berdasarkan Jenis Dukungan Instrumental .... 91	91

Gambar 4.22 Diagram Gambaran Spesifik Dukungan Keluarga .....	92
Gambar 4.23 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Jenis Dukungan Keluarga .....	93
Gambar 4.23 Diagram Dukungan Keluarga pada Remaja .....	94
Gambar 4.24 Diagram Dukungan Keluarga pada Dewasa Awal .....	95
Gambar 4.24 Diagram Dukungan Keluarga pada Dewasa Madya .....	96
Gambar 4.25 Diagram Dukungan Keluarga pada Responden Menikah.....	97
Gambar 4.26 Diagram Dukungan Keluarga pada Responden Belum Menikah....	99
Gambar 4.27 Dukungan Keluarga Responden Lama Bekerja 1-11 Tahun .....	100
Gambar 4.28 Dukungan Keluarga Responden Lama Bekerja 11-20 Tahun .....	101
Gambar 4.29 Dukungan Keluarga Responden Lama Bekerja 21-30 Tahun .....	102
Gambar 4.30 Dukungan Keluarga Responden Lama Bekerja 31-40 Tahun .....	103

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Studi Pendahuluan .....	105
Lampiran 2 Hasil Sebaran Skala Studi Pendahuluan.....	111
Lampiran 3 Skala Motivasi Kerja .....	112
Lampiran 4 Skala Dukungan Keluarga.....	118
Lampiran 5 Hasil Tabulasi Skala Motivasi Kerja .....	123
Lampiran 6 Hasil Tabulasi Skala Dukungan Keluarga.....	129
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Data.....	132
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	134
Lampiran 9 Hasil Uji Linieritas Data.....	135
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas Data .....	135
Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis Penelitian .....	136
Lampiran 12 Surat Keterangan Jurnal .....	137

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan salah satu jenis pengabdian kepada NKRI yang memiliki kewenangan untuk menjaga kesatuan NKRI, menegakkan kedaulatan Negara dengan berpedoman pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta menjaga Indonesia dari berbagai gangguan yang mencoba menggoyahkan keutuhan bangsa baik di wilayah laut, darat, maupun udara dengan melalui kegiatan operasi militer dengan jalan perang ataupun non perang.

Prajurit TNI memerlukan motivasi kerja yang sangat tinggi agar dapat bertahan dan bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugasnya, hal ini disebabkan banyaknya tuntutan serta peraturan yang harus dipatuhi oleh prajurit saat bertugas.

Mengingat banyaknya tuntutan serta peraturan yang ada dalam menjalankan tugasnya, tidak sedikit prajurit yang melanggar peraturan ketika sedang bertugas. Seperti berita yang dikutip dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/puluhan-anggota-tni-ad-di-solo-lakukan-pelanggaran-disiplin.html> yang diunduh tanggal 8 Mei 2019 yang menyebutkan bahwa sepanjang tahun 2017, sebanyak 33 anggota Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat ( TNI AD) di Solo raya melakukan tindak pelanggaran disiplin.

Selain itu terjadinya sejumlah kasus pelanggaran disiplin prajurit belakangan ini menyebabkan TNI mawas diri. Salah satu upaya yang akan dilakukan oleh Panglima TNI Jenderal Moeldoko untuk membenahi kemerosotan disiplin prajuritnya adalah dengan meningkatkan Peraturan Militer Dasar (Permidas), Ear. 2014. <https://news.detik.com/berita/d-2784877/ada-kemerosotan-disiplin-prajurit-tni-akan-tingkatkan-peraturan-militer-dasar>. diunduh tanggal 8 Mei 2019).

Dan juga berita yang dikutip dari <https://www.obsessionnews.com/banyak-pelanggaran-disiplin-dan-hukum-dilakukan-prajurit-tni-al/>. diunduh tanggal 8 Mei 2019 yang menyebutkan bahwa Kepala Staf TNI Angkatan Laut (Kasal) Laksamana TNI Ade Supandi SE MAP menyayangkan terhadap banyaknya pelanggaran disiplin dan hukum yang dilakukan oleh prajurit TNI AL, karena kurangnya pengawasan oleh bapak buahnya, sehingga perlu digiatkan secara rutin jam komandan.

Dari contoh berita di atas diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan prajurit agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Selain itu dengan motivasi kerja yang tinggi akan menjadikan prajurit memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Luthans (2006:270) menyebutkan bahwa motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling berinteraksi dan saling tergantung, yaitu *needs* atau kebutuhan yang diartikan sebagai tekanan yang muncul karena adanya kekurangan sehingga individu termotivasi untuk mencapai tujuan, baik dalam hal fisiologis, psikologis, atau sosial. *drives* atau dorongan merupakan keadaan yang menjadikan individu

menjadi aktif. Suatu tindakan atau perilaku yang diarahkan dan memberi dorongan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya *incentives* atau rangsangan merupakan sesuatu yang menjadikan individu termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Gibson dalam Wagino dan Ancok (2004:114) menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong perilaku seseorang agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja perilaku seseorang akan tergerakkan dan terarahkan menuju pada hal yang diharapkan.

Motivasi kerja merupakan satu hal yang kompleks karena kebutuhan dan keinginan setiap prajurit TNI berbeda-beda. Hal ini dikarenakan setiap prajurit TNI merupakan makhluk yang unik baik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar sebagai hasil dari pengalaman.

Dengan motivasi kerja yang rendah prajurit akan menjalankan tugas dan kewajibannya tanpa semangat serta tingkat disiplin yang rendah pula sehingga akan menghasilkan hasil yang tidak maksimal. Selain itu dengan kurangnya motivasi, prajurit TNI akan merasa tertekan dalam menjalankan tugas dan dengan kemungkinan terburuk dapat menyebabkan stres pada prajurit, hal ini karena kurang motivasi dalam diri dan dituntut untuk terus melaksanakan tugas berat yang diberikan kepadanya. Secara lebih jelas dapat dilihat dalam kutipan hasil wawancara dengan salah satu prajurit TNI berikut:

Ya kalau prajurit motivasinya rendah pasti akan berdampak pada kinerjanya, biasanya kalau kerja kurang disiplin. Padahal kalau tidak disiplin dalam bekerja prajurit bisa mendapat hukuman disiplin hukuman ini bisa berbentuk hukuman fisik dan bisa juga berbentuk administrasi *contohe* tunda pangkat. Selain itu kalau motivasi kerjanya rendah biasanya loyalitas untuk setiap perintah juga rendah.

(S1/laki-laki/27-06-2018)

Sedangkan jika prajurit TNI memiliki motivasi yang kuat maka ia dapat menjalankan kegiatan-kegiatan positif seperti: meningkatkan kedisiplinan, produktivitas kerja, moral dan kepuasan kerja, kesejahteraan, rasa tanggung jawab prajurit terhadap tugas-tugasnya, mempertahankan kestabilan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (Sudiyarto: 2008:81).

Saat menjalankan tugas prajurit TNI dituntut untuk memiliki kekuatan fisik dan kondisi psikologis yang kuat, hal ini bertujuan agar prajurit TNI dapat bertahan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Karena dalam pelaksanaan kerjanya prajurit dituntut untuk dapat bertahan dalam berbagai situasi dan kondisi yang ada.

Pendapat diatas sejalan dengan penelitian Sartika., dkk (2016:118) yang dilakukan pada Prajurit TNI AU di Kota Sabang yang menyatakan bahwa aktivitas prajurit TNI merupakan aktivitas yang sangat menguras kondisi fisik. Kegiatan yang menguras tenaga tersebut diantaranya meliputi: sit-up, push-up, ringstop, lari, dan aktivitas olahraga lainnya, seperti permainan sepakbola, bola voli, futsal. Kegiatan-kegiatan tersebut menjadikan para Prajurit TNI harus memiliki kekuatan fisik atau daya tahan tubuh yang kuat supaya dapat mengikuti setiap kegiatan dengan maksimal.

Menjadi seorang prajurit TNI harus memiliki kekuatan psikologis yang kuat agar dapat bertahan hidup jauh dari keluarga. Karena pada penugasannya anggota prajurit TNI biasa disebar ke seluruh pelosok Negara Indonesia.

Selain dituntut untuk memiliki kondisi fisik yang kuat prajurit TNI juga dituntut untuk mengikuti seluruh instruksi yang diberikan oleh atasan, sehingga dapat diartikan bahwa instruksi komandan merupakan suatu perintah yang wajib dijalankan oleh anggota (Wagimo dan Ancok, 2004:113).

Kondisi prajurit dipengaruhi oleh beberapa faktor saat menjalankan tugas, yaitu meliputi: motivasi kerja prajurit, latar belakang, serta pengaruh lingkungan satuan disekitar tempat tugasnya. Semangat serta motivasi kerja prajurit berhubungan dengan adanya disiplin kerja pada prajurit, hal ini dikarenakan dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh prajurit maka akan menjadikan semakin tinggi pula disiplin kerja dimiliki oleh prajurit. Motivasi kerja sangat penting bagi prajurit karena berhubungan erat dengan disiplin kerja.

Ketika prajurit memiliki motivasi kerja yang rendah dapat menimbulkan munculnya beberapa pelanggaran seperti pelanggaran dalam satuan berupa meninggalkan satuan tanpa ijin, insubordinasi/melawan atasan, penyalahgunaan material, pelanggaran terhadap peraturan, serta pelanggaran di luar satuan berupa perkelahian antar anggota TNI maupun TNI dengan masyarakat, pelanggaran susila, pelanggaran terhadap ketentuan lingkungan masyarakat, masuk daerah hitam, berjudi dan mabuk-mabukan. Ketika hal ini terjadi tentu saja dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kelangsungan tugas prajurit seperti berita yang telah dikutip dari Merdeka.com yang diunduh pada tanggal 2 Januari

2019 menyebutkan adanya seorang Prada yang dipecat tidak hormat karena terbukti menggunakan narkoba. Serta kutipan dari jawapos.com, diunduh pada tanggal 2 Januari 2019 yang mengatakan sebanyak delapan anggota TNI yang bertugas di bawah Komando Daerah Militer (Kodam) II Sriwijaya terpaksa harus di Pecat Dengan Tidak Hormat (PDTH) karena mereka terlibat penyalahgunaan narkoba.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arman (2015:75) menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Prajurit TNI berperan sebagai penggerak atau menggerakkan kinerja yang menentukan tinggi atau rendahnya kinerja prajurit. Hal ini karena sebaik atau sesempurna apapun pelatihan serta peraturan yang dimiliki guna menunjang kemampuan prajurit jika prajurit tidak memiliki semangat atau motivasi maka hal tersebut tidak akan memiliki dampak apapun terhadap kinerja prajurit TNI.

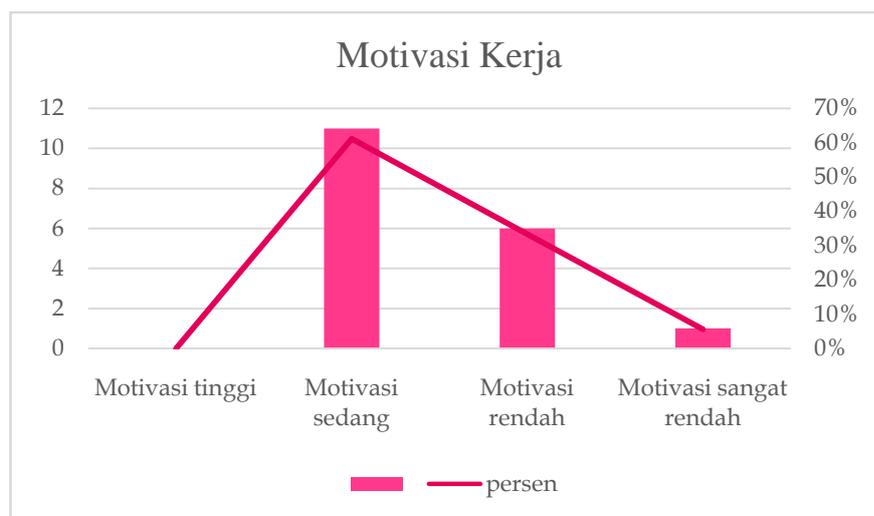
Motivasi adalah hal yang sangat mutlak dan penting dibutuhkan oleh prajurit TNI. Motivasi bisa didapatkan dari anggota keluarga, karena keluarga adalah tempat awal seseorang dilahirkan sehingga keluarga berperan penting dalam kegiatan perencanaan karir maupun bidang kehidupan lainnya.

Hal ini sesuai dengan pengalaman peneliti yang mana anggota keluarganya yang bekerja sebagai prajurit TNI, senantiasa membutuhkan motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan motivasi tersebut ia dapatkan dari keluarga. Hal ini terbukti dengan intensitas menelepon keluarga yang sangat sering yaitu sehari terkadang bisa lebih dari 3 kali dalam sehari dan hal tersebut dilakukan

secara rutin setiap hari kecuali jika ada kegiatan yang tidak memungkinkan membawa atau menggunakan telephone.

Tidak hanya itu, durasi cuti yang sangat singkat dan jarang terkadang membuat prajurit TNI merasa terbebani sehingga mereka setengah hati jika hendak pergi kembali melaksanakan tugas karena masih ingin berlama-lama dirumah. Perlunya motivasi untuk para prajurit TNI didukung oleh hasil *study* pendahuluan berupa penyebaran skala motivasi kerja yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Sebaran Skala Motivasi Kerja



Dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa motivasi yang ada dalam diri prajurit TNI tidaklah terlalu tinggi, maka dari itu prajurit memerlukan motivasi yang tinggi. Motivasi kerja dapat diperoleh salah satunya yaitu dengan adanya dukungan keluarga, dalam hal ini keluarga memiliki peran penting untuk meningkatkan motivasi kerja pada diri TNI.

Keluarga berperan untuk memberikan dukungan dan *support* bagi anggota keluarganya yang menjadi prajurit TNI agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya serta penuh loyalitas dalam bekerja, sehingga prajurit TNI dapat menunaikan tugas yang diembannya secara maksimal dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya hingga akhir.

Dukungan keluarga adalah hal sangat dibutuhkan bagi prajurit yang sedang menjalankan pekerjaannya, hal ini karena dengan adanya dukungan keluarga dapat memotivasi prajurit dalam bekerja. Dukungan keluarga dapat berupa materi dan moril. Dukungan yang diberikan pada prajurit TNI memiliki manfaat yang sangat besar karena dapat mengangkat mental serta semangat kerja prajurit.

Bagi prajurit TNI yang sedang bertugas, dukungan keluarga yang positif sangat diharapkan karena dukungan tersebut dapat meningkatkan motivasi prajurit dalam menjalani pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar yang mengarahkan tindakan, arah, menetapkan bentuk, serta intensitasnya, Sari (2013:160).

Sejalan dengan penelitian Anggraeni, (2013:2) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sebuah keinginan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan hal tertentu guna mencapai apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja yang berasal dari dalam (intrinsik) ataupun dari luar (ekstrinsik) seperti dukungan yang positif dari keluarga akan mempengaruhi keaktifan prajurit TNI dimana dukungan keluarga yang positif akan menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang kuat bagi seorang prajurit.

Dukungan merupakan kekuatan yang bisa didapatkan dari banyak pihak seperti keluarga, teman, sahabat, relasi, teman sejawat, atau bahkan dari pemangku kebijakan (atasan). Namun dari berbagai sumber dukungan tersebut dukungan keluarga merupakan dukungan yang utama dan paling utama karena keluarga merupakan orang-orang yang paling dekat dan paling mengerti prajurit.

Mirza, 2017:16 menyebutkan bahwa dukungan keluarga merupakan suatu sikap yang berupa penerimaan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada anggota keluarga lainnya supaya penerima merasakan kenyamanan. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga akan memberikan efek yang positif karena berdampak pada kesehatan mental serta fisik setiap anggota keluarga.

Anggota keluarga merupakan elemen utama dalam kehidupan setiap orang, sehingga keluarga memiliki peran penting dalam setiap kehidupan atau karir seseorang. Anggota keluarga orang yang senantiasa selalu ada, mendukung serta siap menolong saat dibutuhkan. Dengan kata lain dukungan keluarga diartikan sebagai upaya keluarga untuk memberikan dorongan kepada anggota keluarganya baik berupa dukungan moril maupun materil.

Dukungan keluarga yang diberikan berpengaruh terhadap proses penyesuaian diri prajurit. Semakin tinggi dukungan keluarga yang diberikan akan menjadikan semakin tinggi pula kemampuan penyesuaian diri prajurit dalam bekerja sehingga akan menjadikan motivasi kerja meningkat karena telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Astuti, 2000:88). Dukungan keluarga dapat dikatakan sebagai motivator atau penggerak, pendorong bagi prajurit dalam

menjalankan tugasnya agar dapat mencapai apa yang telah menjadi tergetnya dan dapat bekerja secara maksimal serta dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Fenomena di atas didukung oleh penelitian Anggraeni., dkk pada tahun 2013 dengan judul hubungan dukungan keluarga terhadap motivasi kerja kader posyandu dengan sampel 68 kader posyandu di tanggerang selatan yang memberikan hasil penelitian berupa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang ada pada kader posyandu.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah prajurit TNI yang mendapatkan penugasan di Landasan Udara Sultan Iskandar Muda yang terletak di Kota Aceh. Pengambilan sampel di kota tersebut karena mengingat Aceh merupakan kota yang sangat rawan dengan bencana, contohnya bencana besar gempa bumi beserta Tsunami yang terjadi tahun 2004, dan gempa bumi yang kembali terjadi terakhir pada tahun 2016. Selain bencana, di kota tersebut juga pernah ada Gerakan Aceh Merdeka (GAM) yang menginginkan Aceh agar terlepas dari Negara Kesatuan Republik Indonesia yang telah resmi dibubarkan pada tahun 2015. Berdasarkan beberapa kasus yang pernah terjadi disana, maka prajurit memerlukan motivasi kerja yang tinggi supaya mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab hingga akhir tugasnya ketika mendapatkan penempatan kerja disana.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan di atas, tampak bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh prajurit TNI dalam melaksanakan tugasnya. Karena jika motivasi kerja rendah akan berdampak pada kinerjanya

yang kurang disiplin, yang mana prajurit dapat mendapatkan hukuman fisik maupun hukuman administrasi karena ketidaksiplinanannya.

Keluarga merupakan suatu tempat dimana prajurit TNI dapat mendapatkan motivasi yang tinggi. Oleh sebab itu dalam penelitian kali ini peneliti hendak menggali lebih dalam mengenai “Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Motivasi Kerja TNI.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana tingkatan motivasi kerja pada prajurit TNI.
2. Bagaimana tingkatan dukungan keluarga pada prajurit TNI.
3. Apakah ada pengaruh dukungan keluarga terhadap motivasi kerja prajurit TNI.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakan penelitian ini, meliputi:

1. Mengetahui tingkatan motivasi kerja pada prajurit TNI.
2. Mengetahui tingkatan dukungan keluarga pada prajurit TNI.
3. Mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap motivasi kerja prajurit TNI.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, meliputi:

1. Manfaat teoritis

Dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi supaya lebih berkembang khususnya terkait dukungan keluarga terhadap motivasi kerja.

## 2. Manfaat praktis

Dari hasil yang telah diketahui dari penelitian dapat diterapkan oleh keluarga, teman, maupun atasan dalam satuan TNI agar dapat meningkatkan motivasi prajurit dalam menjalankan tugasnya.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Steers dan Porter dalam (Wijono, 2010:20) menyebutkan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang dalam bahasa inggris disebut *motivation* yang memiliki arti“menggerakkan”.

Manullang (2008:166) yang mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong atau menimbulkan semangat dalam menjalankan pekerjaan, atau dijika dipersingkat motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Silalahi (2008:15) yang menyatakan motivasi kerja sebagai suatu kesediaan seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin agar dapat mencapai tujuan individu atau organisasi yang bersangkutan. Dan motivasi kerja menurut Susanty & Baskoro (2012:79) mengungkapkan pendorong, penyalur, atau penyebab seseorang terdorong untuk bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaanya.

Nempung., dkk (2013:27) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena adanya dorongan, dan kinerja seseorang tergantung pada besarnya motivasi yang dimilikinya. Sejalan dengan penelitian Sohail., dkk (2014:42) yang mengatakan motivasi kerja sebagai proses yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan.

Anoraga (2014:35) menyebutkan bahwa dalam ilmu psikologi motivasi kerja pada yang ada pada individu dikatakan sebagai pendorong semangat kerja, yang mana tinggi rendahnya motivasi kerja pada individu berpengaruh terhadap tinggi rendahnya prestasi karyawan dalam bekerja. Sedangkan Tania (2012:3) menjelaskan motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau pendorong pada pekerja supaya mampu menjalankan pekerjaannya dengan penuh kesadaran dan bertanggungjawab.

Luthans, (2006:270) mendefinisikan motivasi kerja adalah rangkaian psikologis yang berbentuk keinginan yang belum tercapai sehingga mendorong individu untuk mencapai keinginan tersebut dan menjadikan hal tersebut sebagai suatu kebutuhan.

Grafham et al., In Bodur & Infal (2015:71) menyatakan bahwa dengan motivasi kerja mampu mendorong individu ke arah yang lebih baik yaitu menuju tujuan dalam pekerjaannya. Diperkuat oleh Riyanto (2017:343) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja pada karyawan dapat mengarahkan karyawan supaya mampu bekerja sama dengan produktif dan berhasil mencapai suatu tujuan bersama.

Robbins, (2016:127), mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses dimana seseorang digerakan atau diarahkan untuk mencapai suatu tujuan dalam bekerja sejalan dengan penelitian Alduaij (2013:184) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang sering dikaitkan dengan dorongan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam bekerja. Boki (2010:49), motivasi kerja

pekerjaan disebut sebagai suatu pendorong yang menjadikan individu bertenaga atau semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Dengan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya serta untuk mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

### **2.1.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja**

Anoraga, (2015:38) menjabarkan aspek-aspek motivasi kerja yaitu meliputi:

#### **a. Adanya kedisiplinan dari karyawan**

Merupakan suatu sikap atau tingkah laku dimana individu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan norma, keputusan, atau peraturan yang telah disepakati bersama baik secara lisan atau tulisan dalam perusahaan. Selain itu dengan adanya tingkat disiplin yang tinggi dalam karyawan juga menjadikan mereka siap menerima sanksi jika terbukti menjalankan tugas tidak sesuai dengan wewenang dan peraturan yang berlaku.

Rachmawati (2017:33) menyatakan beberapa indikator untuk mengetahui disiplin kerja, meliputi:

- a. Tingkat absensi
- b. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

## **b. Kepercayaan diri**

Merupakan keadaan dimana individu memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dengan kepercayaan diri yang dimiliki individu mampu bekerja secara mandiri, bertanggung jawab terhadap yang diembannya, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tenang, serta dapat menjalankan tugas dengan penuh keyakinan.

Lauster dan Guilford dalam Saputro dan Suseno (2009:2) menjelaskan ciri atau indikator dari percaya diri dalam bekerja yaitu:

1. Individu merasa adekuat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Karena adanya kepercayaan diri yang dimiliki dalam diri seseorang menjadikan ia memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya, dengan keyakinan yang kuat tersebut individu akan memiliki optimisme yang lebih tinggi untuk keberhasilan tugas yang dijalannya. Selain itu individu juga akan mampu bekerja secara efektif serta bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dilakukannya.

2. Individu merasa diterima oleh kelompoknya.

Dengan percaya diri yang tinggi oleh seseorang menjadikan seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu memiliki hubungan sosial yang baik. Dengan percaya diri yang tinggi pula seseorang dapat memiliki keyakinan bahwa orang-orang dilingkungan tersebut menyukainya, berani mengungkapkan pendapat serta ide-ide yang dimiliki, aktif dalam lingkungan serta mampu bertanggung jawab.

### 3. Individu memiliki ketenangan sikap.

Individu memiliki keyakinan terhadap kekuatan serta kemampuan yang dimiliki. Individu dengan percaya diri yang tinggi diidentikkan dengan sikap tenang yang dimiliki, tidak terlihat gugup atau terburu-buru, serta cukup toleran terhadap berbagai macam situasi.

#### **c. Daya tahan terhadap tekanan**

Merupakan sikap yang mampu bertahan terhadap tekanan atau keadaan yang tidak diinginkan serta mampu memiliki cara tersendiri untuk mampu keluar dari masalah yang dihadapi. Adapun indikator dari pekerja yang bertahan dalam tekanan kerja yaitu mampu atau tidaknya dalam beradaptasi di lingkungan kerja, Handoyo dan Imron (2015:44).

Pekerja mencari jalan untuk mengurangi dampak tekanan, yaitu dengan mencari langkah atau strategi yang mampu mengurangi dampak tekanan yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan beradaptasi. Semakin tinggi kemampuan beradaptasi individu dalam lingkungannya, dapat diartikan semakin tinggi pula daya tahan individu tersebut dalam menghadapi tekanan yang dihadapi. Dengan demikian, adaptasi merupakan satu langkah yang ditempuh untuk dapat memaksimalkan kesempatan hidupnya dalam menghadapi tekanan yang ada. Dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan, prajurit akan mengembangkan mekanisme *survival*-nya tersendiri agar dapat bertahan menghadapi tekanan dalam bekerja.

#### **d. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan**

Yaitu suatu kesadaran yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan sesuatu yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Dengan tanggung jawab yang tinggi individu berani mengambil segala resiko yang akan dihadapi, serta memiliki kemauan yang besar untuk mampu menyelesaikan tugas yang dimiliki.

Cahyani (2010:13) menyebutkan dua indikator tanggung jawab kerja yaitu

##### **1. Dedikasi terhadap profesi**

Yaitu bersedia mengabdikan terhadap profesi yang telah dijalani dengan mengorbankan tenaga, pikiran dan waktu demi mencapai tujuan organisasi dari profesi yang dijalani.

##### **2. Dedikasi terhadap tuntutan otonomi**

Yaitu kesediaan pegawai untuk menjalankan semua tuntutan otonomi yang ada demi kemajuan bangsa dan negara.

Sedangkan McClelland (1987:195) menyebutkan beberapa indikator motivasi kerja, diantaranya:

##### **a. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi)**

Merupakan dorongan untuk menjadi yang terbaik, berprestasi, dan sukses dalam pekerjaannya.

##### **b. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan)**

Yaitu kebutuhan akan kekuasaan agar dapat memimpin orang lain.

**c. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian)**

Yaitu keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dalam pekerjaannya.

Maslow dalam Munandar, (2001:327) mengungkapkan indikator motivasi kerja terdiri dari beberapa poin, meliputi:

**1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)**

Adalah kebutuhan paling dasar manusia yang harus dipenuhi. Kebutuhan fisiologis diantaranya makan, minum, sandang, papan, oksigen, tidur dan lain sebagainya.

**2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)**

Setelah kebutuhan fisiologis, kebutuhan selanjutnya yang menuntut untuk terpenuhi juga ialah kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini diantaranya: keamanan dan perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya kecelakaan kerja, jaminan kerja, serta jaminan hari tuanya ketika individu sudah tidak bekerja.

**3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)**

Setelah kedua kebutuhan di atas telah terpenuhi, kebutuhan ketiga adalah untuk memiliki hubungan sosial dengan orang lain. Kebutuhan ini contohnya persahabatan dengan individu lain, afiliasi serta interaksi yang lebih erat dan sering dengan orang lain. Sedangkan dalam suatu organisasi kebutuhan sosial dicontohkan adanya supervisi yang baik, lingkungan kerja yang kompak dan saling menghargai, saling membanudan sebagainya.

#### **4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)**

Kebutuhan akan penghargaan diantaranya keinginan untuk dihargai orang lain atas prestasi yang didapatkan, dihormati, pengakuan atas keahlian serta kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

#### **5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)**

Aktualisasi diri adalah hierarki kebutuhan dengan tingkatan tertinggi. Kebutuhan ini dapat pula dikaitkan dengan proses pengembangan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Dengan terpenuhinya setiap kebutuhan yang harus dimiliki oleh seseorang maka akan menjadikan proses aktualisasi diri dalam individu akan lebih mudah.

Sedangkan Luthans (2006:270), menyebutkan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu:

- 1) ***Needs*** atau kebutuhan yang diartikan sebagai tekanan yang muncul karena adanya kekurangan sehingga individu termotivasi untuk mencapai tujuan, baik dalam hal fisiologis, psikologis, atau sosial.
- 2) ***Drives*** atau dorongan merupakan keadaan yang menjadikan individu menjadi aktif. Suatu tindakan atau perilaku yang diarahkan dan memberi dorongan untuk mencapai tujuan.
- 3) ***Incentives*** atau rangsangan merupakan sesuatu yang menjadikan individu termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan.

Dari beberapa aspek atau indikator kerja yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek atau indikator motivasi kerja meliputi kedisiplinan karyawan dalam bertugas, kepercayaan diri karyawan dalam bekerja,

daya tahan karyawan terhadap tekanan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Purwanto (2014:220) dalam penelitiannya menjelaskan teori motivasi kerja memiliki beberapa faktor atau komponen yang dapat menjadikan tinggi/rendahnya motivasi kerja yang ada pada prajurit TNI. Adapun beberapa faktor tersebut diantaranya:

#### **1. Nilai-tugas**

Ketika individu dihadapkan pada suatu tugas, salah satu pertanyaan yang muncul dalam benaknya adalah mengapa saya mau mengerjakan tugas ini. Jawaban atas pertanyaan tersebut berkaitan dengan nilai atau harga dari tugas yang dikerjakan tersebut bagi individu. Konstrak psikologi yang diajukan oleh para peneliti terkait konsep nilai-tugas meliputi nilai atau motivasi intrinsik, nilai ekstrinsik atau nilai guna atau motivasi ekstrinsik. Selain itu nilai yang penting bagi orang Indonesia yaitu nilai spiritual, yaitu nilai yang berkaitan dengan penghayatan dirinya sebagai makhluk religius.

Wigfield dan Eccles dalam Purwanto (2014:221) mendefinisikan nilai tugas secara operasional dalam; *attainment value*, *intrinsic motivasi*, dan *utility value* atau *extrinsic value*. Artinya keyakinan tentang nilai yang diletakkan prajurit terhadap suatu tugas akan meningkat seiring dengan meningkatnya keyakinannya bahwa tugas itu penting baginya (*attainment value*), menyenangkan untuk dilakukan (*intrinsicmotivasi*), memiliki kegunaan atau manfaat bagi dirinya

(*utility value*). Nilai tugas juga dapat terbangun melalui pengalaman sukses serta keakraban dengan tugas.

Singkatnya elemen nilai-tugas terdiri atas tiga aspek: (1) nilai guna atau nilai ekstrinsik, ada reward atau benefit yang bakal diperoleh individu melalui serangkaian aktivitas yang dilakukan individu dalam suatu tugas. Dengan kata lain serangkaian tindakan yang dilakukan individu merupakan instrumen atau alat untuk memperoleh sesuatu yang bernilai bagi individu seperti hubungan interpersonal yang baik dengan lingkungan, gaji, bonus dan lain-lain; (2) nilai intrinsik, ada keingintahuan (*curiosity*) yang hendak dicari-tahu jawabnya melalui tugas yang dijalankan, ada perasaan senang (*enjoy*) yang diperoleh melalui serangkaian aktivitas yang dikerjakan seperti prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan perkembangan; serta (3) nilai spiritual. Melalui serangkaian aktivitas yang dilakukan individu yakin akan memperoleh benefit spiritual (keberkahan, kasih sayang) dari Tuhan.

## 2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada pada diri seseorang akan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Bandura dalam Purwanto, 2014:220 menjelaskan bahwa perilaku individu diarahkan oleh keyakinan tentang seberapa tinggi peluang untuk berhasil dalam mengerjakan suatu tugas, yang dinamakan efikasi-diri. Untuk sukses dalam menjalankan tugas, selain dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengerjakan agar berhasil, individu juga harus memiliki keyakinan ia akan berhasil diraih. Prajurit dengan *self efficacy* yang tinggi dalam menjalankan tugas yang dimiliki, mem-

perlihatkan perjuangan yang gigih untuk meraih sukses dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya prajurit dengan efikasi diri yang rendah cenderung menghindari tugas-tugas tidak disukai, persistensinya dalam berusaha rendah, ketika menghadapi kesulitan mudah menyerah (Pajares, dan Schunk dalam Purwanto, 2014:220).

### 3. Orientasi tujuan

Orientasi tujuan berkaitan dengan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai individu dalam suatu tugas. Terjemahan atau konstruk psikologi yang diajukan para peneliti terkait orientasi tujuan meliputi tujuan mastery (*mastery goal orientation*), tujuan performansi (*performance goal orientation*). Penerapan konsep tersebut berupa *goal-setting*.

Elemen orientasi tujuan terdiri atas dua aspek yaitu: (1) Tujuan mastery, individu memiliki tujuan yang jelas serta komitmen yang tinggi untuk menguasai atau memperbaiki kompetensi tertentu, untuk mengembangkan keterampilan atau kecakapan baru melalui tugas-tugas yang dijalankan. (2) Tujuan performansi, individu memiliki tujuan yang jelas serta komitmen yang tinggi untuk mengungguli performansi orang lain, untuk memperoleh pengakuan publik atas sukses yang dicapai.

Mudayana (2010:85) menjelaskan faktor-faktor dari motivasi kerja terdiri dari dua macam yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

## 1. Motivasi intrinsik

adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan tidak mengharapkan *feedback* yang akan didapatkan. Motivasi jenis ini berada dalam konteks usaha karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

Aspek-aspek motivasi intrinsik antara lain:

- a. Prestasi,
- b. Penghargaan (bukan berbentuk uang atau materi),
- c. Pekerjaan itu sendiri,
- d. Tanggung jawab,
- e. Kemajuan,
- f. Perkembangan.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik merupakan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang telah dilakukan, motivasi ini tidak memberi kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan.

Adapun aspek-aspek dalam motivasi ekstrinsik antara lain:

- a. Pengawasan,
- b. Hubungan interpersonal,
- c. Kondisi fisik kerja,
- d. Gaji,
- e. Kebijakan perusahaan dan sistem administrasi,
- f. Bonus,
- g. Keamanan kerja.

Sedangkan menurut *Herzberg* dalam Munandar, (2001:331) terdapat beberapa faktor motivasi kerja, diantaranya:

### **1. Faktor intrinsik**

Faktor dari dalam adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan motivasi seseorang yang berasal dari dalam diri individu. Beberapa contoh faktor yang berasal dari dalam antara lain ketegangan psikologis, keadaan merasa tidak puas, perubahan dalam diri seseorang. Faktor dari dalam, meliputi:

#### **a. Tanggung jawab (*responsibility*)**

Diartikan sebagai seberapa besar tingkat pemahaman seseorang terhadap tugas dan kewajiban yang dimiliki dalam pekerjaan yang dijalannya.

#### **b. Kemajuan (*advancement*)**

Merupakan tingkatan besar kecilnya kemungkinan individu dapat berkembang dalam pekerjaan yang dijalannya.

#### **c. Pekerjaan itu sendiri**

Yaitu seberapa besar atau kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaan yang dilakukannya.

#### **d. Capaian (*achievement*)**

Yaitu seberapa besar kemungkinan individu dapat berkembang dan mampu mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

#### **e. Pengakuan (*recognition*)**

Yaitu besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

### **2. Faktor dari luar diri (*outer component*)**

Faktor dari luar adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan motivasi seseorang yang berasal dari lingkungan luar. Contoh faktor luar dari motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

**a. Administrasi dan kebijakan perusahaan**

Yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan individu dengan adanya kebijakan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

**b. Penyeliaan**

Yaitu derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan oleh individu ditempatnya bekerja.

**c. Gaji**

Yaitu derajat kewajaran dari hasil yang diterima atas kerja keras yang telah dilakukannya setelah bekerja.

**d. Hubungan antarpribadi**

Yaitu derajat kesesuaian yang dirasakan individu saat berhubungan dengan individu lain di tempatnya bekerja.

**e. Kondisi kerja**

Yaitu derajat kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan pekerjaan yang dijalannya di tempatnya bekerja.

Dari beberapa faktor motivasi kerja yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam diri berupa: tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan, serta faktor dari luar berupa: administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan pribadi, dan kondisi kerja.

#### **2.1.4 Manfaat Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan pendorong, penggerak yang cukup kuat dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa poin manfaat adanya motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Sudyarto (2008:81), antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai.
- d. Meningkatkan kedisiplinan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

#### **2.1.5 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja**

Secara umum bentuk motivasi yang menunjukkan motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Sudyarto (2008:82), yaitu:

##### **a. *Achievement Motivation***

Merupakan suatu keinginan dalam diri individu untuk menjadi yang terbaik, unggul, atau berprestasi diantara rekan kerjanya.

##### **b. *Affiliation Motivation***

Merupakan keinginan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

### ***c. Competence Motivation***

Merupakan suatu keinginan untuk berkompetisi atau berlomba dengan rekan kerja dengan cara menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. .

### ***d. Power Motivation***

Merupakan keinginan untuk dapat mengontrol situasi dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghadapi rintangan-rintangan.

## **2.2 Dukungan Keluarga**

### **2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga**

Keluarga adalah aspek yang paling kecil dalam masyarakat namun memiliki pengaruh yang sangat besar pada kehidupan seorang individu khususnya dalam bidang kesehatan. Keluarga memiliki peran aktif untuk membantu anggota keluarga yang sedang berjuang dalam menjalankan tugas dan masalahnya, Hendiani dkk., (2014:84).

Herawati (2017:4) menyebutkan bahwa keluarga adalah dukungan yang pertama dan utama yang didapatkan dalam bentuk yaitu dukungan emosional, dukungan sosial, finansial atau dukungan dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan Susilawati (2013:89) mengungkapkan dukungan keluarga adalah dukungan dari anggota keluarga yang bisa berbentuk informasi, nasihat, barang, atau jasa, yang dapat menjadikan penerima merasa dihargai dan disayang.

Dukungan keluarga diterjemahkan sebagai upaya dukungan yang oleh anggota keluarga baik berupa dukungan moril maupun materiil seperti informasi, motivasi, saran, serta bantuan jika diperlukan Karunia (2014:214). Sedangkan

Pratiwi (2012:59) yang menyatakan bahwa dukungan keluarga merupakan proses penerimaan keluarga dengan cara mmeberikan perhatian atau pertolongan agar individu merasa dihargai atau dicintai.

Pendapat diatas diperkuat oleh Dolan, dkk., (2016:8) bahwa dukungan yang diberikan keluarga dapat membuat individu lebih kuat jika dibandingkan dengan individu yang tidak mendapat dukungan keluarga, dapat menciptakan keluarga yang kuat dan harmonis, mampu menghargai diri sendiri, memiliki strategi pemecahan masalah dalam hidupnya, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan yang penuh tekanan. Mereka juga mendefinisikan dukungan keluarga sebagai dukungan sosial informal antar anggota keluarga, yang biasa disebut dengan *central helping system*.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan keluarga adalah usaha atau upaya yang diberikan oleh anggota keluarga baik secara moril atau materil berupa dorongan, perhatian, saran, informasi maupun bantuan lainnya untuk meningkatkan motivasi anggota keluarga lainnya dalam menghadapi masalah dan tekanan dalam kehidupannya.

### **2.2.2 Jenis-jenis Dukungan Keluarga**

Pemberian dukungan keluarga kepada prajurit TNI mampu memberikan dampak positif yaitu peningkatan rasa percaya diri pada prajurit TNI dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Susilawati 20013:90).

Bratanegara (2017:8) mengungkapkan bahwa dukungan keluarga terbagi dalam beberapa bentuk, diantaranya:

**a. Dukungan Emosional**

Dukungan emosional dapat diberikan dalam bentuk perhatian, cinta, empati, simpati, pemberian semangat, atau kehangatan pribadi. Dengan adanya bantuan emosional diharapkan individu merasa nyaman sehingga meningkatkan rasa percaya diri individu karena merasa dihargai, dicintai, serta dihormati.

**b. Dukungan Penghargaan**

Dukungan ini melibatkan pemberian respon yang positif atau persetujuan terkait ide, gagasan, perasaan, serta performa individu.

**c. Dukungan Informasi**

Dukungan ini contohnya adalah pemberian saran, nasihat, atau berdiskusi terkait suatu masalah yang sedang dihadapi dan mencari jalan keluar bersama-sama.

**d. Dukungan Instrumental**

Dukungan instrumental dicontohkan dengan pemberian bantuan berupa bantuan material seperti meminjamkan uang, mencarikan atau memberikan tempat tinggal, serta bantuan dalam mengerjakan tugas dalam kehidupan rumah sehari-hari.

Sedangkan Cutrona & Dolan dalam Prihatsanti (2014:198), menyatakan bahwa dukungan keluarga dibedakan menjadi 4 macam, meliputi:

1. Dukungan konkret, merupakan bantuan langsung yang berkaitan dengan tindakan dengan kegiatan sehari-hari.
2. Dukungan emosional, seperti pemberian perhatian, simpati, dan serta selalu ada saat anggota keluarga lain dalam masalah.

3. Dukungan nasihat, merupakan dukungan yang diberikan dalam bentuk diskusi, pemberian saran, masukan, atau nasihat terhadap permasalahan yang sedang dihadapi agar anggota keluarga tidak merasa sendiri.
4. Dukungan penghargaan, dukungan ini fokus bagaimana individu dapat dianggap atau dihargai keberadaanya.

Dari beberapa jenis dukungan keluarga yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis dukungan keluarga terdiri dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informasi, serta dukungan instrumental.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga**

Purnawan dalam Dewi (2014:13) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah:

#### **a. Faktor internal**

##### **1. Tahap perkembangan**

Tahap perkembangan berpengaruh terhadap pemberian dukungan keluarga, hal ini karena faktor usia berpengaruh terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan kognisi seseorang, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap rentang usia (bayi-lansia) memiliki pemahaman serta respon berbeda.

##### **2. Pendidikan atau tingkat pengetahuan**

Kemampuan kognitif seperti pengetahuan, latar belakang pendidikan serta masa lala dapat berpengaruh terhadap cara berfikir individu termasuk kemampuan dalam hal memahami anggota keluarga.

### **3. Faktor emosi**

Faktor emosional juga mempengaruhi keyakinan terhadap adanya dukungan dan cara melakukannya.

### **4. Spiritual**

Aspek ini dapat diamati dari bagaimana individu dalam menjalani kehidupan sehari-hari, seperti: nilai dan keyakinan yang dianut, sosialisasi dengan keluarga maupun orang lain, dan kemampuan mencari makna hidup.

#### **b. Faktor eksternal**

##### **1. Praktik di keluarga**

Merupakan cara bagaimana pola asuh dalam keluarga memberikan dukungan biasanya mempengaruhi individu dalam menjalankan pekerjaannya.

##### **2. Faktor sosio-ekonomi**

Faktor sosial dan psikososial dapat meningkatkan besar kecilnya dukungan yang diberikan oleh keluarga.

##### **3. Latar belakang budaya**

Latar belakang budaya berpengaruh terhadap keyakinan seseorang, nilai serta kebiasaan seseorang dalam memberikan bantuan atau *support*.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dukungan keluarga dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal berupa tahap perkembangan, pendidikan atau tingkat pengetahuan, faktor emosi, dan spiritual selain itu dipengaruhi juga oleh faktor eksternal berupa praktik keluarga, faktor sosio-ekonomi dan latar belakang budaya.

#### 2.2.4 Manfaat Dukungan Keluarga

Prihatsanti (2014:200) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dukungan keluarga memiliki dampak yang positif dengan modal psikologis individu. Semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh keluarga maka akan semakin tinggi pula modal psikologi yang dimiliki sehingga seseorang akan dapat lebih mudah terbebas dari penyakit, terhindar emosi serta mampu beradaptasi dalam lingkungan yang penuh dengan tekanan.

Ruswanto (2016:8) mengungkapkan bahwa dengan adanya dukungan keluarga dapat meningkatkan:

1. Keadaan fisik, yaitu individu yang sering berhubungan dengan orang lain lebih cepat sembuh dari sakitnya jika dibandingkan dengan individu sakit yang terisolasi.
2. Manajemen reaksi stres, karena dengan pemberian perhatian dari keluarga dapat dijadikan sebagai koping stres yang mampu menjadikan individu dapat mengelola stress yang diderita karena merasa disayang dan dicintai oleh keluarga.
3. Produktivitas, dengan meningkatkan motivasi karena dukungan yang diberikan keluarga, mampu meningkatkan produktivitas individu.
4. Kesejahteraan psikologis serta kemampuan adaptasi, peningkatan harga diri, kejelasan identifikasi diri, pencegahan *neurotisme* dan psikopatologi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga dapat meningkatkan kesehatan fisik, manajemen, reaksi stres, produktivitas, dan kesejahteraan psikologis dan kemampuan penyesuaian diri.

## **2.3 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Prajurit TNI**

Motivasi kerja merupakan proses mengungkapkan intensitas, arah serta ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai (Robbins, 2015:127). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Sedangkan dukungan keluarga menurut Misgiyanto (2014:4) mengungkapkan dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga yang dapat berupa pemberian nasihat, informasi, barang, jasa, dan ataupun dalam bentuk lainnya yang dapat membuat penerima bantuan merasa diterima, disayang, dan dihargai.

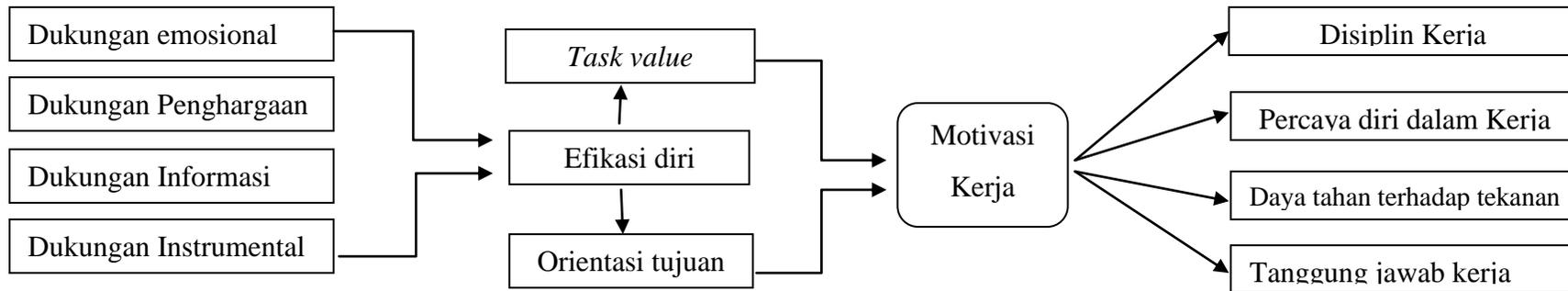
Dukungan keluarga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja prajurit TNI, hal ini karena salah satu motivasi terbesar dalam diri manusia adalah keluarga sehingga ketika prajurit memiliki motivasi yang rendah dalam menjalankan tugas keluarga dapat memberikan dukungan agar motivasi kerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian Amin dengan subjek TNI-AD Jakarta (2011:237) disebutkan bahwa motivasi kerja merupakan hal sangat dibutuhkan oleh prajurit karena berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Prajurit dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki perilaku yang terarah serta terdorong untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan kerja. Maka dari itu, dalam hal ini

keluarga berperan penting dalam mendorong motivasi kerja demi meningkatkan kinerja prajurit.



## 2.4 Kerangka Berpikir



Prajurit TNI adalah salah satu pekerjaan yang dengan banyak tuntutan yang harus dijalani serta berbagai macam peraturan. Karena banyaknya tuntutan dan peraturan dalam tugasnya tersebut tidak sedikit prajurit yang memiliki motivasi kerja rendah pada saat menjalankan tugas.

Ketika mengalami motivasi kerja yang rendah keluarga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan cara memberikan dukungan kepada prajurit. Dukungan yang diberikan dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan informasi atau dukungan instrumental.

Dengan dukungan yang diberikan oleh keluarga diharapkan dapat membangkitkan faktor-faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja pada prajurit TNI seperti pemahaman akan nilai tugasnya, memiliki efikasi diri yang tinggi serta memiliki orientasi yang jelas dalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi akan menjadikan prajurit memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas.

Dukungan keluarga (*family support*) sangat dibutuhkan karena dapat menjadikan prajurit TNI memiliki keyakinan dan kemampuan untuk tetap melakukan tugas dan keyakinannya (Luthfa, 2016:3), hal ini karena dukungan keluarga dapat meningkatkan perasaan positif, kontrol diri, kesejahteraan, serta membantu prajurit TNI melihat perubahan dan tekanan yang terjadi ketika menjalankan tugasnya dengan tingkat stres yang lebih rendah (Astuti, 2000:87).

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian berupa:

“Dukungan keluarga memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja prajurit TNI dalam menjalankan tugasnya”.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Adapun simpulan dari penelitian ini, diantaranya:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pada prajurit berada dalam kategori perolehan skor yang tinggi. Dari empat aspek motivasi kerja menunjukkan perolehan skor dengan kategori tinggi untuk ketiga aspek kedisiplinan karyawan, percaya diri dalam bekerja, dan daya tahan terhadap tekanan, serta perolehan skor dengan kategori sangat tinggi untuk aspek tanggung jawab kerja.
2. Variabel dukungan keluarga secara umum mendapatkan perolehan skor dengan kategori yang tinggi. Dari empat jenis dukungan keluarga diketahui jenis dukungan emosional dan dukungan penghargaan mendapatkan perolehan skor dengan kategori tinggi, dukungan informasi dengan perolehan skor kategori sangat rendah serta jenis dukungan instrumental dengan perolehan skor dengan kategori sedang.
3. Diterimanya hipotesis penelitian sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja prajurit dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hasil ini diperkuat dengan hasil perhitungan yang menunjukkan dukungan keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 26,8% terhadap peningkatan motivasi kerja prajurit.

## **5.2 Saran**

Adapun saran yang yang diberikan dalam penelitian ini, meliputi:

### **1. Bagi Satuan TNI**

Ketika ada perkumpulan keluarga, satuan lebih menghimbau keluarga untuk memberikan dukungan kepada prajurit guna meningkatkan motivasi kerja pada prajurit khususnya jenis dukungan informasi serta dukungan instrumental.

### **2. Bagi keluarga**

Keluarga lebih aktif memberikan dukungan kepada prajurit khususnya dukungan informasi serta dukungan instrumental yang masih tergolong sedang dan rendah.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti hendaknya mencari tahu efektivitas variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit TNI seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja prajurit dalam bertugas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alduaij, H. s. (2013). A Study of work Motivation Among Kuwaiti Employees . *International Journal of Bussiness and Social Science* , 184.
- Alim. 2018. <https://www.jawapos.com/jpg-today/08/02/2018/terlibat-narkoba-delapananggota-tni-dipecat>. diunduh tanggal 2 Januari 2019.
- Amin, M. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 233-234.
- Anggraeni, C., Agrina, & Hasanah, O. (2013). Hubungan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Kader Posyandu.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arman, M., Jarmie, M. Y., & Aslie, Z. N. (2015). Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Prajurit dalam Menunjang Kelancaran Tugas Operasional TNI Angkatan Udara di Pangkalan TNI AU Sjamsudin Banjarmasin. 69-70.
- Astuti, A. B., Santosa, S. W., & Utami, M. S. (2000). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Penyesuaian Diri pada Perempuan Kehamilan Pertama. *Jurnal Psikologi* , 87.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bodur, S., & Infal, S. (2015). Nurses Working Motivation Sources and Related factors: A Questionnaire Survey. *International Journal of Human Science* , 70.
- Bokti, N. L., & Thalib, M. A. (2010). Tekanan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tentara Laut Armada Tentara Laut Diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan* , 84.
- Bratanegara, A. S., Lukman, M., & Hidayati, N. O. (2017). Gambaran Dukungan Keluarga terhadap Pemanfaatan Posbindu Lansia Di Kelurahan Karasak Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Keperawatan* .
- Cahyani, N. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* , 13.
- Cresswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Dewi, M. S. (2014). Hubungan Dukungan Keluarga terhadap Frekuensi Kunjungan Antenatal pada Komunitas IBU SLUM Area Kelurahan Selapajang Jaya Kota Tangerang. *Skripsi* , 15-16.
- Dolan, P., Canavan, J., & Pinkerton, J. (2016). *Understanding Family Support, Policy, Practice, and Theory*. London: Jessica Kingsley Publisher.
- Ear. 2014. <https://news.detik.com/berita/d-2784877/ada-kemerosotan-disiplin-prajurit-tni-akan-tingkatkan-peraturan-militer-dasar>. diunduh tanggal 8 Mei 2019.
- Fira. 2016. <https://www.obsessionnews.com/banyak-pelanggaran-disiplin-dan-hukum-dilakukan-prajurit-tni-al/>. diunduh tanggal 8 Mei 2019.
- Handoyo, P., & Imron, A. (2015). Mekanisme Survival terhadap Tindakan Kekerasan yang Dialami Pemulung Anak di Surabaya. *Forum Ilmu Sosial* , 44.
- Hendiani, N., Sakti, H., & Widayanti, C. G. (2014). Hubungan antara Persepsi Dukungan Keluarga Sebagai Pengawas Minum Obat dan Efikasi Diri Penderita Tuberkulosis Di BKPM Semarang. *Jurnal Psikologi Undip* , 87-88.
- Herawati, A. (2017). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Intensi Berhenti Merokok pada Perokok Aktif. *Skripsi* , 4.
- Ian. 2017. <https://www.merdeka.com/peristiwa/pakai-narkoba-prada-jummy-dipecat-dengan-tidak-hormat-dari-tni-ad.html>. diunduh tanggal 2 Januari 2019.
- Karunia, E. (2016). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Kemandirian Activity of Daily Living Pasca Stroke. *Jurnal Berkala Epidemiologi* , 215.
- Luthans, F. (2007). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Luthfa, I. (2016). Family Support pada Penderita Diabetes Millitus Tipe 2 di Puskesmas Bangetayu Semarang, Analisis Rasch Model. *Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah* , 3.
- Manullang, M., & Manullang, M. A. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Prajurit dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* , 80.

- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate Of the University Of Canbridge
- Mirza, R. (2017). Memaksimalkan Dukungan Keluarga guna Meningkatkan Kualitas Hidup Pasien Diabetes Mellitus. *Jurnal Jumantik* , 15-17.
- Misgiyanto, & Susilawati, D. (2014). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kecemasan Penderita Kanker Serviks Paliatif. *Jurnal Keperawatan* , 4.
- Muchlis, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Komandan KRI Terhadap Motivasi Kerja Prajurit Pengawak KRI Di Satkor Koarmatim. *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Laut* , 17.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* , 84-85.
- Nempung, T. (2013). The Influence of Work Culture, Empowarment, and Work Motivation on Work Ability and Farming Productivity (A Study of Papper Farmers at South Konawe, Southeast sulawesi). *Journal of Bussines and Management* , 26.
- Noor, N. B., Bahar, B., & Nurhayati, W. M. (2010). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan RS TNI Al Jala Ammari Makassar. *Jurnal MKMI* , 242-243.
- Pratiwi, E. Y. (2012). Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kepatuhan Menjalankan Program Terapi pada Pasien Terapi Rumatan Metadon di Puskesmas Bogor Timur Kota Bogor. *Journal.unnes.ac.id* , 59.
- Priatini, A. (2016). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Aero Perdana Internusa. *Skripsi* , 21.
- Prihatsanti, U. (2014). Dukungan Keluarga dan Modal Psikologis Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Undip* , 198.
- Purwanto, E. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto, E. (2014). Model Motivasi Trisula:Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi. *Jurnal Psikologi* , 220-222.

- Rachmawati, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Pusat Pendidikan dan Latihan Paskah dalam Mewujudkan Pertahanan Negara. *Jurnal Program Studi Strategi Pertahanan Udara* , 59.
- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi* , 39
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *www.econjournals.com International Review of Management and Marketing* , 343-344.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Ruswanto. (2016). Hubungan Dukungan Keluarga terhadap Kepatuhan Kunjungan Antenatal Care (ANC) di Puskesmas Merangsan Yogyakarta. *Skripsi* , 8.
- Saputro, N. D., & Suseno, M. N. (2009). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Employability pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi* , 2.
- Sari, M., Dewi, Y. I., & Utami, A. (2013). Hubungan Dukungan Keluarga Terhadap motivasi Pasien Kanker Payudara Dalam Menjalani Kemoterapi Di Ruang Cendrawasih I RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *Jurnal Ners Indonesia* , 150-160.
- Sariadi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII Di Manado. *Jurnal EMBA* , 37.
- Sartika, J., Rinaldy, A., & Bustaman. (2016). Evaluasi Daya Jantung Paru pada Prajurit TNI AU Kota Sabang Tahun 2016. 116-118.
- Silalahi, B. Y. (2008). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi* , 15.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & M.Azzem. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction (A Case of Educational Industry in Pakistan). *Global Journal of Namagemenet and Bussines Research: A Administration and Management* , 10.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *J@TI Undip* , 79.

- Sudiyarto. (2008). Motivasi Prajurit dalam Melaksanakan Tugas . *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* , 80-82.
- Sunaryo, A. 2018. <https://www.merdeka.com/peristiwa/puluhan-anggota-tni-ad-di-solo-lakukan-pelanggaran-disiplin.html>. diunduh tanggal 8 Mei 2019.
- Susilawati, D. (2013). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kecemasan Penderita Kanker Serviks Paliatif di RSUD Dr. Sardajito Yogyakarta. *Jurnal Kepetawatan* , 89-90.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. KAI Knife di Surabaya. *Agora* , 23.
- Wagimo, & Ancok, D. (2008). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi* , 112-114.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.