

PENYESUAIAN DIRI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA ORGANIK GOLONGAN BINTARA PUSDIK X

Mochammad Fauzan Susilo, Niken Cahyorinartri

Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani

Kata Kunci:
*penyesuaian diri,
motivasi kerja,
bintara*

*Pusdik Armed adalah Badan Pelaksana dari Pussen Armed yang secara organik dan administratif berada di bawah Pussen Armed Kodiklat TNI AD dan merupakan pelaksana utama Pussen Armed Kodiklat TNI AD di dalam menyelenggarakan pendidikan kecabangan Artileri Medan. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut tentunya motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja prajurit Artileri Medan. motivasi kerja adalah suatu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menyebabkan seseorang (individu) untuk bertindak atau berbuat mencapai tujuan, sehingga perubahan tingkah laku pada diri prajurit diharapkan terjadi. Rancangan penelitian ini adalah non-eksperimental dimana dan jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Pada kegiatan penelitian ini populasi yang terlibat yaitu Organik Golongan Bintara diPusdik X sebanyak 129 prajurit. Dalam penelitian ini, penelitiakan menggunakan pengolahan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Bintara Pusdik Armed (0.922**). Menurut Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi r Pearson, hal ini termasuk ke dalam kategorisasi korelasi yang sangat besar atau sangat kuat.*

PENDAHULUAN

Salah satu unsur militer yang digelar pada kekuatan terpusat, kewilayahan dan pendukung adalah Artileri Medan. Artileri Medan merupakan salah satu unsur bantuan pertempuran (banpur), kecabangan militer, yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan fungsi serangan artileri dan memberikan bantuan tembakan terhadap berbagai sasaran di darat maupun di atas permukaan (medan maupun perairan) secara tepat dan kontinu, dalam rangka memenangkan pertempuran (Pujihastono B., 2011).

Selain tugas fungsi utama sebagai operasional pendidikan maupun pengkajian dan pengembangan pendidikan, Pusdik X juga melaksanakan tugas fungsi organik militer. Berdasarkan Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor 26 Tahun 2019 tentang organisasi dan tugas Pusat Pendidikan X Pasal 3 Ayat (2) menyebutkan bahwa tugas fungsi organik militer yaitu menyelenggarakan kegiatan bidang intelijen, operasi, personel, logistik, teritorial dan perencanaan dalam rangka mendukung tugas pokok. (MABESAD TNI-AD, 2019).

Selain itu, prajurit tentunya juga terlibat dan berinteraksi dengan lingkungan masyarakat secara umum, yaitu di masyarakat sekitar, dimana setiap prajurit Artileri Medan akan berinteraksi dengan masyarakat sipil atau umum lainnya (Plattner & Diamond, 2000). Dengan begitu maka seorang prajurit tidak bisa lepas dari yang namanya proses untuk beradaptasi sesuai dengan jabatan dan tuntutan

tugas yang mereka emban saat dinas di Pusdik X sebagai penyesuaian diri mereka untuk mengenal lingkungan yang baru sebagai tahapan awal kemampuan individu menghadapi perubahan yang terjadi dalam hidupnya, untuk mempertemukan tuntutan diri dan lingkungan agar tercapai keadaan atau tujuan yang diharapkan oleh diri sendiri dan lingkungannya (Parman, 2013).

Dalam melaksanakan tugas dan perannya dengan baik, baik sebagai staff ataupun pasukan, prajurit TNI AD Golongan Bintara Pusdik X juga dituntut untuk bisa membiasakan diri sebagai tenaga pendidik / pembina jika dibutuhkan, dikarenakan kesatuan Pusdik yang merupakan lembaga pendidikan bagi para siswa yang menempuh kejuruan atau kursus pelatihan oleh karena itu, penyesuaian diri yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori (Schneiders, 1964) menjelaskan bahwa penyesuaian diri merupakan suatu proses ketika individu berusaha untuk mengatasi atau menguasai kebutuhan dalam diri, ketegangan, frustasi, dan konflik, dengan tujuan untuk mendapatkan keharmonisan dan keselarasan antara tuntutan lingkungan dimana ia tinggal dengan tuntutan didalam diri sendiri. Dan aspek-aspek yang mengacu pada teori Schneiders dalam (Indrawati, 2012) yang mengatakan antara lain ketiadaan emosi yang berlebihan, ketiadaan mekanisme psikologis, ketiadaan perasaan frustasi pribadi, pertimbangan rasional dan kemampuan mengarahkan diri, kemampuan untuk belajar, kemampuan menggunakan pengalaman masalah, sikap realistik, objektif.

Keenam aspek ini berkaitan dengan semangat kerja, dimana semangat kerja menurut (Maier, 1995), memiliki empat aspek, yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan rustasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat kelompok. Prajurit yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan penyesuaian diri dalam kelompok, maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pada saat ini Era revolusi 4.0 dalam dunia militer ditandai dengan kendaraan tak berawak (*unmanned system*), *Artificial Intelligence (A.I)*, *robotik*, dan *Big Data*. (Universitas Indonesia, 2019). Sehingga prajurit Artileri Medan diharuskan untuk mudah beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru dari aturan dan tuntutan kerja yang begitu berat yaitu penyesuaian dalam menguasai segala jenis persenjataan yang digunakan dalam lingkungan Pusdik X dari mulai meriam yang manual dan kini sudah terkomputerisasi seperti diantaranya roket MLRS Astros MK II buatan Brazil, meriam 155mm Caesar buatan Perancis, Meriam 155 mm KH-179 buatan Korea Selatan dan Meriam GS M109A4-BE 155 mm buatan Amerika Serikat (Hermawan, 2019). Karena penyesuaian diri adalah kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan –tuntutan yang bersumber baik dari dalam diri maupun lingkungan sosial guna mencapai keharmonisan antara diri dengan lingkungannya yang dikemukakan oleh (Schneiders, 1964).

Namun berdasarkan hasil wawancara

dengan saudara S (56) yang menjabat sebagai KABAG DIK Pusdik Armed, yaitu berpangkat kolonel dengan tugas menjadi kepala bagian pendidikan dan pelatihan yang ada di Pusdik X ia menyatakan bahwa organik bintara yang berada di Pusdik X masih perlu pembinaan alutsista karena organik seringkali terhambat dengan kemampuan bahasa asing untuk itu latihan merupakan kesejahteraan bagi prajurit terutama alutsista yang baru karena berhubungan dengan teknologi yang mengharuskan organik bintara sebagai operator harus bisa paham dengan petunjuk teknis yang berbahasa inggris dan penegakan aturan dengan standar operasional yang baik.

Hal ini diperkuat dari pendapat saudara H (29) yang menjabat sebagai Gumil Pusdik X dengan pangkat Lettu, dan tugasnya menjadi tenaga pendidik di dalam pelaksanaan proses belajar, mengajar dan berlatih bagi kualitas para Serdiknya. Ia membenarkan bahwa kenyataannya penyesuaian diri para prajurit tidak semuanya dengan cepat ada saja yang terhambat dalam menguasai berbagai sistem senjata yang modern sehingga membutuhkan waktu yang lama dalam menyesuaikan dirinya dan biasanya terhambat dari penguasaan bahasa asing dan berbagai komputerisasi yang berbeda dari alutsista yang masih manual, selain itu ada saja yang sulit menyesuaikan aturan walaupun prajurit harus dituntut untuk disiplin namun ada saja yang masih pelanggaran misalnya merokok pada saat latihan dan kebersihan lingkungan, selain itu sebagai organik Pusdik X juga mampu berperan menjadi tenaga pendidik dan menjalankan tugas pokok sebagai prajurit

sehingga sebagai organik pusdik X mengharuskan menguasai kedua peran tersebut dan kenyataannya tidak semudah itu sehingga membutuhkan kebiasaan dan proses yang lama, Hal ini menjadi bagian penting dalam upaya mencapai tujuan institusi.

Modernisasi Alutsista merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindari dan harus dapat diantisipasi. Untuk itu, organik bintara yang profesional harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan alutsista yang ada semakin canggih, Proses modernisasi (Armed) yakni melakukan upgrade terhadap sistem pengendalian dan penembakan yang ada pada meriam lama dari sistem manual sudah menjadi terkomputerisasi dan dapat diintegrasikan dengan sistem yang baru. Perubahan lingkungan strategis yang cepat dan dinamis dihadapkan dengan tantangan dan ancaman yang sukar untuk diprediksi, maka dapat mengakibatkan menurunnya kesiapan operasional TNI dalam menghadapi masalah dan ancaman. Untuk mengantisipasi hal tersebut, diperlukan SDM Pusdik X yang profesional juga modern harus menyesuaikan diri dengan alutsista teknologi yang semakin canggih dan modern, penyesuaian diri ini dengan menguasai berbagai jenis sistem senjata baik mampu mengendalikan dan mengoperasionalkan senjata manual sampai yang terkomputerisasi.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut tentunya motivasi kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja prajurit Artileri Medan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan sangat

berpengaruh terhadap kinerja prajurit dalam mengembangkan kemampuan saat bekerja sesuai dengan pendapat menurut (Nitisemito, 2002), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Nawawi, 2008) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Untuk memaksimalkan kinerja prajurit Pusdik Armed maka dibutuhkan penyesuaian diri sebagai langkah awal untuk bekerja dilingkungan yang baru dan mendorong suatu kekuatan yang dapat membantu semangat kerja atau motivasi kerja, dengan motivasi kerja para organik golongan bintara Pusdik Armed akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Henry, 2002). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal serta mampu mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki Pusdik X guna mencapai tujuan institusi.

Motivasi kerja organik dalam bekerja di Pusdik X juga tidak lepas dari adanya pelanggaran disiplin yang terjadi sehingga,

kemampuan, kecakapan serta keterampilan tersebut tidak ada artinya apabila prajurit tidak memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat. Kegiatan selain bekerja sesuai dengan jabatannya masing-masing bagi para organik Bintara Pusdik X masih saja ada yang kurang inisiatif dalam kebersihan barak dan lingkungan kerja, untuk itu sebagai prajurit dengan adanya Apel pagi dan sore merupakan sebagai bagian bahan evaluasi dan loyalitas bagi prajurit dan kegiatan yang edukatif untuk memelihara kemampuan personal.

Berdasarkan fenomena yang ada peneliti menggunakan teori motivasi kerja dari Alderfer karena kondisi dan lingkungan di Pusdik X mengharuskan atau menuntut prajuritnya untuk selalu berkembang menggali potensi yang dimiliki dari setiap individu dan juga mempunyai relasi yang baik dari pimpinan sampai bawahan guna meningkatkan profesionalisme sehingga diharapkan prajurit dapat menjaga eksistensi dirinya dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya sudah diteliti mengenai keterkaitan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja peneliti melihat bahwa hasil-hasil dari penelitian sebelumnya saling berkaitan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saragih S. &, 2019) dan penelitian yang dilakukan oleh (Disca, 2015) dan saling memiliki keterkaitan korelasi positif yang tinggi antara penyesuaian diri dan motivasi kerja pada setting karyawan yang bisa dipastikan korelasinya tinggi, tetapi dalam setting organisasi militer peneliti belum menemukan adanya peneliti yang melakukan

penelitian tersebut sehingga memunculkan pertanyaan pada peneliti bagaimanakah hasilnya bila dilakukan pada setting yang berbeda.

Maka dari itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk dapat mengetahui Hubungan Antara Penyesuaian diri dengan Motivasi kerja pada organik Bintara Pusdik X.

TINJAUAN TEORITIS

Definisi Penyesuaian diri

Schneiders (1964) menjelaskan bahwa penyesuaian diri merupakan suatu proses ketika individu berusaha untuk mengatasi atau menguasai kebutuhan dalam diri, ketegangan, frustrasi, dan konflik, dengan tujuan untuk mendapatkan keharmonisan dan keselarasan antara tuntutan lingkungan dimana ia tinggal dengan tuntutan di dalam diri sendiri.

Aspek - aspek Penyesuaian Diri

Menurut (Schneiders, 1964) penyesuaian diri yang dilakukan oleh seseorang mencakup tujuh aspek sebagai berikut:

1. Kemampuan mengontrol emosi yang berlebihan

Penyesuaian diri yang normal ditandai dengan tidak adanya gejala emosi berlebih dari individu. Individu yang memiliki kontrol emosi yang baik akan mampu mengatasi dan menghadapi kondisi yang menekan dengan baik dan sebaliknya.

2. Kemampuan meminimalisir mekanisme pertahanan diri

Keterbukaan dan kejujuran

terhadap adanya masalah ataupun konflik yang dihadapi individu akan terlihat dengan ditunjukkannya reaksi normal ketika menghadapi tekanan-tekanan maupun tuntutan-tuntutan.

3. Kemampuan mengurangi rasa frustrasi

Penyesuaian diri yang normal ditandai dengan tidak adanya gejala depresi ataupun stress dalam menghadapi berbagai kesulitan ataupun masalah. Individu cenderung bersikap dan bereaksi secara wajar serta tidak menunjukkan perilaku yang menyimpang.

4. Pola pikir rasional dan kemampuan mengarahkan diri

Kemampuan kognitif individu dalam mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi yang akan dihadapi dalam pengambilan keputusan dapat mengarahkan individu dalam bertindak. Individu yang mampu berpikir rasional dapat menghindarkan dirinya dari tindakan ataupun perilaku-perilaku menyimpang.

5. Kemampuan untuk belajar

Belajar merupakan proses kognitif yang sejatinya berlaku sepanjang hayat dan proses belajar yang dilakukan adalah untuk memecahkan masalah baik yang sedang ataupun akan dihadapi nantinya.

6. Pemanfaatan pengalaman masa lalu

Individu dianggap belajar apabila mampu mengambil pelajaran dari setiap apa yang dialaminya di masa lalu, serta kemampuan individu untuk toleran terhadap traumatiknya.

7. Sikap realitas dan objektif

Aspek ini berhubungan dengan orientasi individu terhadap realitas yang ada. Penyesuaian ini ditandai dengan pola pikir dan obyektivitas individu dalam menilai sesuatu, individu mampu bertindak menerima dan menilai kenyataan lingkungan di luar dirinya secara objektif sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan rasional dan perasaan.

Berdasarkan penjelasan tentang aspek penyesuaian diri diatas, aspek-aspek dalam penelitian ini akan menggunakan aspek-aspek penyesuaian diri yang dikemukakan oleh (Schneiders, 1964), yang mana penyesuaian diri yang normal ditandai dengan tidak adanya gejala emosi berlebih dari individu, keterbukaan dan kejujuran terhadap adanya masalah ataupun konflik yang dihadapi individu, tidak adanya gejala depresi ataupun stress dalam menghadapi berbagai kesulitan ataupun masalah, mampu berpikir rasional dapat menghindarkan dirinya dari tindakan ataupun perilaku-perilaku menyimpang, mampu memecahkan masalah baik yang sedang ataupun akan dihadapi nantinya, mampu mengambil pelajaran dari setiap apa yang dialaminya di masa lalu, serta individu mampu bertindak menerima dan menilai kenyataan lingkungan di luar dirinya secara

objektif sesuai dengan pertimbangan-pertimbangan rasional dan perasaan.

Definisi Motivasi Kerja

Berdasarkan dari definisi yang telah dijelaskan berhubungan dengan motivasi kerja, penulis mengambil teori ERG (Existence - Relatedness - Growth) oleh Alderfer sebagai sumber teori dalam penelitian ini, dikarenakan teori ini dianggap sesuai untuk meneliti dan membahas fenomena permasalahan yang ada.

Alderfer secara empiris menghasilkan teori motivasi yang berfokus pada keadaan subyektif dari kepuasan dan keinginan. Teori ERG ini meringkas teori kebutuhan Maslow menjadi tiga (Wijono, 2012)

Dimensi Motivasi Kerja

(Alderfer, 1969) dalam (Mulder, 2007) mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

1. *Eksistence* (keberadaan)

Eksistence merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpelihara keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Eksistence* ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, kebutuhan materi, rasa aman dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk terpenuhi dengan sebaik-baiknya, agar konsentrasi konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan. pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan

pekerjaan.

2. *Relatedness*

(kekerabatan/keterkaitan)

Relatedness merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, yaitu seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat kerja. Mereka akan terlibat dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan sebagian kebutuhan prestise, dalam teori Maslow. Seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memperhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhinya dengan semampunya.

3. *Growth* (Pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

Karakteristik Teori Motivasi Kerja

Teori ERG ini memiliki perbedaan dengan Maslow needs hierarchy theory sebagai berikut :

- a. Teori ERG, menyatakan bahwa lebih dari satu kebutuhan yang dapat bekerja pada saat yang bersamaan, artinya tidak harus selalu bertingkat-tingkat seperti yang dikemukakan Maslow.
- b. Teori ERG, menyatakan jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah menjadi meningkat.

Adapun teori motivasi kebutuhan di atas sebagai berikut :

- a. Memotivasi para bawahan dengan memenuhi keinginan dan kebutuhannya akan material dan nonmaterial yang memberikan kepuasan bagi mereka
- b. Keberadaan dan prestasi kerja bawahan untuk mendapat pengakuan dan penghargaan yang wajar serta tulus.
- c. Pengarahan dan pemberian motivasi dilakukan secara

persuasif dan dengan kata-kata yang dapat mempengaruhi gairah kerja.

- d. Pemberian alat motivasi disesuaikan dengan status sosial dan kedudukannya dalam organisasi.
- e. Memotivasi bawahan dilakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana yang baik dan digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Memotivasi bawahan dengan memberikan kesempatan dan tantangan untuk berprestasi dan promosi.
- g.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif. Penelitian ini dilakukan dengan mengawali melalui studi pustaka kemudian mengidentifikasi gejala yang ada di lapangan.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan non-eksperimental. Penelitian non-eksperimental adalah telaah empirik sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasi telah muncul atau karena sifat hakikat variabel itu memang menutup kemungkinan manipulasi (UlberSilalahi, 2012:

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Penyesuaian Diri

Motivasi Kerja

Populasi Penelitian

Populasi yang terlibat yaitu Organik Golongan Bintara di Pusdik X sebanyak 129 prajurit.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling.

Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini pengambilan data utama penyesuaian diri dan motivasi kerja dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Alat ukur penyesuaian diri terdiri atas 26 aitem dan motivasi kerja sebanyak 12 aitem.

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Alat Ukur

a. Reliabilitas

Skala penyesuaian diri memiliki reliabilitas 0,92 dan Skala motivasi kerja memiliki nilai reliabilitas 0,95

b. Validitas

validitas pada alat ukur penyesuaian diri diperoleh hasil dari 26 item diatas memiliki nilai Std. Est. (all) $\geq 0,5$, maka item-item pernyataan ini dinyatakan memiliki kualitas item yang baik. Pada hasil Pengujian Validitas

Alat Ukur Motivasi Kerja, pada dimensi Eksistence (EX), Relatedness (RE) dan Growth (GR) di atas diperoleh hasil dari 12 item diatas memiliki nilai Std. Est. (all) $\geq 0,5$, maka item-item pernyataan ini dinyatakan memiliki kualitas item yang baik,

Pengolahan dan Analisa Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pengolahan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Teknik korelasi dari Pearson Product Moment bertujuan untuk melihat kekuatan korelasi antara kedua variabel..

Penelitian ini memiliki judul Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Golongan Bintara Pusdik X, dengan hipotesa yang diajukan yaitu :

Ho: Tidak terdapat Hubungan Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Golongan Bintara Pusdik X.

Ha: Terdapat Hubungan Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Golongan Bintara Pusdik X.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh anggota organik bintara Pusdik Armed yang berjumlah 129 orang. Berikut profil responden berdasarkan usia.

Tabel 1 Usia Responden

Usia

		Frekuensi	Prosentase (%)
Valid	18-32 Tahun	102	79.1%
	33-47 Tahun	23	17.8%
	48-62 Tahun	4	3.1%
	Total	129	100.0%

Tabel diatas menunjukkan data mengenai usia dari 129 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 18 - 32 tahun sebanyak 102 orang (79,1%), sementara jumlah menengah responden berusia 33 – 47 tahun sebanyak 23 orang (17,8%), sedangkan jumlah terkecil responden berusia 48 - 62 tahun sebanyak 4 orang (3,1%).

Tabel 2 Lama Dinas Responden

Lama Dinas			
		Frekuensi	Prosentase (%)
Valid	2-11 Tahun	103	79.8%
	12-21 Tahun	14	10.9%
	22-31 Tahun	12	9.3%
	Total	129	100.0%

Tabel diatas menunjukkan data mengenai lama dinas dari 129 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berdinis selama 2 – 11 tahun sebanyak 103

orang (79,8%), sementara jumlah menengah responden berdinis selama 12 – 21 tahun sebanyak 14 orang (10.9%), sedangkan jumlah terkecilnya berdinis selama 22 – 31 tahun sebanyak 12 orang (9,3%).

Tabel 3 Pangkat Responden

Pangkat			
		Frekuensi	Prosentase (%)
Valid	Pelda	1	0.8%
	Serda	104	80.6%
	Serka	9	7.0%
	Serma	5	3.9%
	Sertu	10	7.8%
	Total	129	100.0%

Tabel diatas menunjukkan data mengenai pangkat dari 129 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden berpangkat Serda (Sersan Dua) sebanyak 104 orang (80.6%), sementara jumlah terkecil responden berpangkat Pelda (Pembantu Letnan Dua) sebanyak 25 orang (19.4%), selebihnya responden berpangkat Serka (Sersan Kepala) sebanyak 9 orang (7,0%), responden berpangkat Serma (Sersan Mayor) sebanyak 5 orang (3,9%), dan responden berpangkat Sertu (Sersan Satu) sebanyak 10 orang (7,8%).

Hasil Uji Korelasi Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja

Tabel 4 Hasil Korelasi Antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja

Correlations		
		Motivasi Kerja
Penyesuaian Diri	Pearson Correlation	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	129

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan korelasi *Pearson Rank*, yang dihitung menggunakan SPSS 16.0 *for windows*. Didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Bintara Pusdik X (0.922**). Menurut Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi *r Pearson*, hal ini termasuk ke dalam kategorisasi korelasi yang sangat besar atau sangat kuat. Hasil korelasi yang sangat besar atau sangat kuat tersebut, menandakan bahwa tidak terdapat faktor lain yang memengaruhi hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Pusdik X.

Sifat dari hubungan tersebut adalah positif, yang artinya terdapat hubungan yang berbanding lurus antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja. Arti dari pernyataan tersebut adalah, saat Penyesuaian Diri yang dialami oleh

Organik Bintara Pusdik X berada pada kategori tinggi, maka Motivasi Kerja yang dimiliki akan semakin positif pula. Begitu pula sebaliknya, jika Penyesuaian Diri yang dialami oleh Organik Bintara Pusdik X berada pada kategori rendah, maka Motivasi Kerja yang dimiliki akan semakin negatif pula.

Maka jika dikaitkan antara hasil penelitian di atas dengan hipotesis penelitian, didapatkan bahwa $H_a: p \leq 0,05$: H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Bintara Pusdik X.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian diri dengan motivasi kerja pada organik Bintara di Pusat Pendidikan X. Dari hasil perhitungan melalui program SPSS 16.0 *for windows*, didapatkan hasil korelasi yang dapat dilihat pada tabel 4, korelasi antara penyesuaian diri dengan motivasi kerja yaitu $\rho = 0.922^{**}$, yang artinya memiliki korelasi bersifat positif dengan kategori yang sangat besar atau sangat kuat menurut kriteria korelasi *pearson rank*. Dengan nilai signifikansi sebesar $p = < 0,001$ bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hubungan antara penyesuaian diri dengan motivasi kerja

bersifat positif atau searah, artinya jika pada organik Bintara Pusdik X memiliki penyesuaian diri yang tinggi maka motivasi kerja yang mereka miliki akan semakin positif pula. Begitupun sebaliknya jika organik Bintara Pusdik X memiliki penyesuaian diri yang rendah, maka motivasi kerja yang mereka miliki pun akan semakin negatif. Kategori sangat besar atau sangat kuat dalam hasil korelasi antara dua variabel ini menunjukkan bahwa tidak terdapat faktor lain yang memengaruhi hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Pusdik X.

Jika dilihat dari salah satu aspek Penyesuaian diri Kemampuan untuk belajar atau yang sederhana (*Ability to Learn Attitude*), aspek ini merupakan bentuk proses kognitif yang sejatinya berlaku sepanjang hayat dan proses belajar yang dilakukan adalah untuk memecahkan masalah baik yang sedang ataupun akan dihadapi nantinya. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, empat responden menjawab bahwa mereka merasa membutuhkan ilmu pengetahuan sebagai proses pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman karena organik Bintara di Pusdik X selalu bersinggungan dengan yang namanya sistem persenjataan yang akan terus berganti-ganti sesuai tantangan tugas yang semakin kompleks, maka sejatinya seorang organik bintara di

Pusdik X selalu belajar dan berlatih untuk menunjang tugas dimasa depan sebagai pasukan Artileri Medan. Individu dengan aspek ini akan memiliki kemampuan untuk belajar sebagai kebutuhan demi menunjang tugas yang akan dihadapi nantinya. Jika seseorang telah memiliki aspek kemampuan untuk belajar ini maka dia akan meningkatkan motivasi dalam bekerjanya sehingga motivasi kerja yang dimiliki oleh orang tersebut akan bersifat positif.

Terlihat juga dari hasil gambaran kategorisasi penyesuaian diri terdapat kategori rendah, sedang dan tinggi yang menandakan bahwa dalam penyesuaian diri pada organik Bintara Pusdik X masih terdapat responden yang berada pada kategori tersebut, sedangkan dalam kategorisasi motivasi kerja hanya terdapat kategori sedang dan tinggi saja hal ini menunjukkan bahwa organik Bintara Pusdik Armed tidak terdapat motivasi kerja yang rendah. Sebagian besar responden yaitu berusia 18 – 33 tahun atau organik Bintara Pusdik X yang berpangkat Serda (Sersan Dua) berada pada kategori Penyesuaian Diri yang sedang, yaitu sebanyak 104 responden. Begitu juga dengan kategorisasi pada variabel Motivasi Kerja sebagian besar responden yaitu berusia 18 – 33 tahun atau organik Bintara Pusdik X yang berpangkat Serda (Sersan Dua) berada pada

kategori Motivasi Kerja yang sedang, yaitu sebanyak 106 responden dimana mereka masih bisa meningkatkan semangat dalam bekerja sebagai organik Bintara Pusdik X dengan harapan dapat menunjang kinerjanya dalam pelaksanaan tugas prajurit. Sedangkan untuk 23 responden lainnya, mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi, artinya terjadi kesesuaian pada responden ini karena penyesuaian diri yang dimiliki adalah positif sehingga mendukung motivasi kerjanya dengan baik.

Sebagian besar yang tergolong memiliki penyesuaian diri dengan motivasi kerja tinggi berada pada usia 18 – 33 tahun sebanyak 15 responden, lalu sebagian besar kategori usia yang tergolong memiliki penyesuaian diri rendah berada pada usia 18 – 33 tahun sebanyak 2 responden namun dalam motivasi kerjanya tergolong sedang. Dapat diketahui bahwa kategori lama dinas sebagian besar yang tergolong memiliki penyesuaian diri dengan motivasi kerja yang tinggi berada pada lama dinas 2 – 11 tahun sebanyak 15 responden, lalu sebagian besar kategori lama dinas yang tergolong memiliki penyesuaian diri rendah berada pada usia 2 – 11 tahun sebanyak 3 responden namun dalam motivasi kerjanya tergolong sedang. Kategori pangkat sebagian besar yang tergolong memiliki penyesuaian diri dengan motivasi kerja yang tinggi berada pada pangkat Serda

(Sersan Dua) sebanyak 17 responden, lalu pada sebagian besar kategori pangkat yang tergolong memiliki penyesuaian diri rendah berada pada pangkat Serda (Sersan Dua) sebanyak 3 responden namun dalam motivasi kerjanya tergolong sedang.

Hubungan Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja yaitu ketika terjadi penyesuaian diri yang rendah dalam diri organik Pusdik X, maka mereka akan menunjukkan kategori motivasi kerja sedang karena pada dasarnya seorang prajurit dituntut untuk selalu siap menerima perintah dari atasan pada setiap waktu, tempat dan keadaan bagaimanapun juga (Kecik, 2000). Dalam kategori penyesuaian diri seharusnya seorang prajurit juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan membaur dengan situasi keadaan dengan begitu maka seorang prajurit tidak bisa lepas dari yang namanya proses untuk beradaptasi sesuai dengan jabatan dan tuntutan tugas yang mereka emban saat dinas di Pusdik Armed (Parman, 2013). Namun pada kenyataannya organik Bintara Pusdik X masih terdapat beberapa prajurit dalam kategori rendah hal ini terjadi karena ada beberapa faktor dalam penyesuaian diri yang dikemukakan oleh (Schneiders, 1964) Kondisi fisik, Perkembangan dan kematangan, Keadaan psikologis, Kondisi lingkungan, Keadaan kultur dan agama.

Berdasarkan penelitian ini, nilai korelasi antara penyesuaian diri dengan motivasi kerja adalah $\rho = 0.922^{**}$, yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja pada Organik Golongan Bintara Pusdik Xd, didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu (Saragih S. &, 2019) dan penelitian yang dilakukan oleh (Disca, 2015). Mereka menyatakan bahwa semakin tinggi Penyesuaian diri maka semakin positif juga motivasi kerja yang dimiliki.

Pendapat tersebut menekankan bahwa Penyesuaian Diri merupakan satu hal yang penting dalam Motivasi Kerja yang dimiliki oleh organik Bintara Pusdik Armed, kemampuan untuk belajar dapat membuat organik Bintara Pusdik X mampu menunjang tugas yang diterimanya dengan baik dan ketika organik Bintara Pusdik Armed mampu untuk belajar, maka semakin tinggi juga dia akan memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi Kerja merupakan bentuk eksistensi, relasi dan pertumbuhan yang berupa respon positif terhadap kemampuan untuk belajar individu atas penyesuaian diri yang diterimanya sehingga secara tidak langsung mendorong organik Bintara untuk mampu memotivasi dirinya menjadi lebih positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa Penyesuaian Diri memiliki hubungan dengan Motivasi Kerja pada Organik Golongan Bintara Pusdik X. Dengan hasil korelasi antara Penyesuaian Diri dengan Motivasi Kerja yaitu $\rho = 0.922^{**}$, yang artinya memiliki korelasi yang signifikan dan bersifat positif dengan kategori sangat besar atau sangat kuat menurut kriteria korelasi *r Pearson*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan teori yang digunakan, yaitu teori Penyesuaian Diri dari (Schneiders, 1964) bahwa Penyesuaian Diri secara tidak langsung mendorong individu untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan manapun sesuai dengan jabatan dan tuntutan tugas untuk menunjang profesionalitas organik Bintara Pusdik X. Dimana dalam penelitian ini Penyesuaian Diri merupakan satu hal yang penting dalam Motivasi Kerja yang dimiliki oleh organik Bintara Pusdik X, kemampuan untuk belajar dapat membuat organik Bintara Pusdik X mampu menunjang tugas yang

diterimanya dengan baik dan ketika organik Bintara Pusdik X mampu untuk belajar, maka semakin tinggi juga dia akan memiliki motivasi kerja yang baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran yang berguna bagi perkembangan studi ilmiah mengenai Penyesuaian Diri dan Motivasi Kerja, serta yang dapat berguna bagi pihak pusat pendidikan artileri medan sebagai berikut.

Pada peneliti berikutnya sebaiknya dapat menggunakan metode lain untuk meneliti kesiapan untuk berubah, misalnya dengan menambah ruang terbuka untuk menuliskan tanggapan secara tertulis, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia serta menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data sebagai pelengkap kuesioner, atau memastikan pengisian kuesioner dilakukan dengan sungguh-sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. (1969). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs* (Organizational Behavior and Human Performance ed., Vol. Vol. 4).
- Alsa, A. (2003). Pendekatan kuantitatif & kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologis. Cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar..
- Anoraga, P. (2007). Psikologi Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Gumil Pusdikif, 35.
- Arifandi, D. A., Legionosuko, T., & Priyanto. (2018). Strategi Gelar Satuan Armed Dalam Rangka Menunjang Tugas Pokok TNI AD. *Jurnal Strategi Pertahanan Darat*, 19-32.
- Bahri, S., & Saharuddin, A. D. (2019). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PADA APARAT KODIM 1401 MAJENE. Majene: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Ilmu Komunikasi Universitas Al Asyariah Mandar.
- Disca, Y. R. (2015). Hubungan antara Penyesuaian Diri dan Semangat Kerja Pada Karyawan
- Febriyani, T. P. (2018). Pengaruh Harga diri Terhadap Agresivitas Pada Anggota TNI AD [Skripsi]. Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ.
- Fraenkel, J. R. (2012). *How To Design and Evaluate*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Hargen. (2021, September 22). Jam Danpusdikarmed diakhir penghujung bulan September. Retrieved from pusdikarmed.kodiklat-tniad.mil.id: <https://pusdikarmed.kodiklat-tniad.mil.id/showberita/35>
- Hargen. (2021, Oktober 12). Profil Pusdik Armed. Retrieved from E-Learning PUSDIK ARMED: <https://elearning.kodiklat-tniad.mil.id:3304>
- Hastono, H. I. (2019). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 100-104.
- Henry, S. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP STKIE YKPN.
- Hermawan, N. (2017, Februari 22). 445

- Orang Gumil dan Pelatih Ikuti Pembekalan. Retrieved from tniad.mil.id:
<https://tniad.mil.id/445-orang-gumil-dan-pelatih-ikuti-pembekalan/>
- Hermawan, N. (2019, Maret 30). Pusdik Armed Lahirkan Prajurit yang Memiliki Profesionalisme. Retrieved from TNI Angkatan Darat: <https://tniad.mil.id/pusdik-armed-lahirkan-prajurit-yang-memiliki-profesionalisme/>
- Hidayat, A. (2012, Juli 07). Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik. Diambil kembali dari Koefisien Korelasi Pearson Product Moment:
<https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html>
- Indrawati, E. S. (2012). ATTACHMENT DAN PENYESUAIAN DIRI DALAM PERKAWINAN. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 11, No.1.
- Irfan, M., & Veronika. (2014). HUBUNGAN SELF-EFFICACY DENGAN PENYESUAIAN DIRI TERHADAP PERGURUAN TINGGI PADA MAHASISWA BARU FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS AIRLANGGA. *JURNAL Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 172-177.
- Iswadi, N., & Wibowo, D. H. (2021). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Terhadap Motivasi Kerja Pada Wanita Pekerja. *Humanlight Journal of Psychology*, 26-40.
- Jayanti Biya, C. I., & Suarya, S.Psi., M.A., L. K. (2016). HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN PENYESUAIAN DIRI PADA MASA PENSIUN PEJABAT STRUKTURAL DI PEMERINTAHAN PROVINSI BALI. *Jurnal Psikologi Udayana*, 354-362.
- Karbela, S. J., Hardjono, & Setyanto, A. T. (2015). Hubungan Penyesuaian Diri dan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Hardiness pada Remaja yang Mengalami Residential mobility di Keluarga Militer. *Jurnal Wacana*, 96-108.
- Kecik. (2000). Pemikiran militer. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Kepala Staff Angkatan Darat. (2015). Petunjuk Teknis tentang Tenaga Pendidik. Lampiran Keputusan Kasad (p. Nomor Kep/686/IX/2015). Jakarta: MABESAD.
- Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 34-147.
- Kumaran.com. (2021). Aqua Dwipayana Sharing Komunikasi dan Motivasi di Pussenarmed. Cimahi: 28 04 2021.
- MABESAD TNI-AD. (2019). Organisasi dan Tugas Markas Besar TNI Angkatan Darat. MABESAD, MABES TNI-AD.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 74 - 82.
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi Industri dan organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nashar. (2004). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA. PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA, 42.
- Nawawi. (2008). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito. (2002). Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Octavian. (2012). *Militer dan globalisasi: "Studi sosiologi militer dalam konteks globalisasi dan kontribusinya bagi transformasi TNI"*. Jakarta: UI Press.
- Oktaveriyanto, A. P., & David Hizkia, T. (2016). Hubungan Penyesuaian Diri dengan Agresivitas pada anggota TNI-AD KODAM IX UDAYANA. *Jurnal Psikologi Udayana*, 117-131.
- Oktaveriyanto, D. H., & Tobing. (2016). Hubungan Penyesuaian Diri Dengan Agresivitas pada Anggota TNI AD KODAM. *jurnal psikologi udayana*, 117-131.
- Onanda. (2015). The effects of motivation on job performance a case study of KCB Coast Region. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1-13.
- Parman. (2013). Penyesuaian diri laki-laki dan perempuan dengan mengendalikan variabel sense of humor. *Jurnal Online Psikologi*, 1(2).
- Partosuwido, S. W. (1992). penyesuaian diri mahasiswa dalam kaitannya dengan konsep diri, pusat kendali dan ststus perguruan tinggi. mahasiswa dalam kaitannya dengan konsep diri, pusat kendali dan ststus perguruan tinggi.
- Pramestiwi, A. A. (2019). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI*. jakarta: REPOSITORY FE UNJ.
- Pujihastono, B. (2011). *Sejarah Pusdik Armed*. Cimahi: Pusat Pendidikan Artileri Medan.
- Reidy, C. P. (2011). *Statistic Without Maths for Psychology*. Fift Edition.
- Saragih, S. M., & Wahyuni, N. S. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, 36-141.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sohail, A. (2014). *Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfication: a care of education industri in Pakistan*. *Journal of Management and Business Research: a administration and management*, 14(6), 40-45.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyatno, H. (2019, Oktober 07). Prajurit TNI Harus Unggul di Era Revolusi Industri 4.0. Retrieved from Bhirawa online: <https://www.harianbhirawa.co.id/prajurit-tni-harus-unggul-di-era-revolusi-industri-4-0/>
- Supriyono, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI Di Politeknik Angkatan Darat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 88-99.
- Universitas Indonesia. (2019, Mei 15). *Militer dan Globalisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. Retrieved from [www.ui.ac.id: https://www.ui.ac.id/militer-dan-globalisasi-di-era-revolusi-industri-4-0/](https://www.ui.ac.id/militer-dan-globalisasi-di-era-revolusi-industri-4-0/)
- Wijono. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Dirjen Cipta Karya Kencana.
- Yudistira, C. (2019). *Diktat kuliah Psikometri*. Cimahi: Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani.
- Yusuf, M. E. (2018). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik Di Kalangan Karyawan UD. Sido Muncul Blitar. Malang: etheses.uin-malang.ac.id.