



Kajian Strategi *Reward* dan Motivasi Sebagai Pendorong Kinerja di TNI Angkatan Laut

Adityo Prabowo¹, Eko Arie Kurniawan², Leila Kristin³
^{1,2,3}Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut, Indonesia
E-mail: adityoprabowo52@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-08-07 Revised: 2024-09-22 Published: 2024-10-08 Keywords: <i>Strategy;</i> <i>Reward;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Driver;</i> <i>Performance;</i> <i>TNI AL.</i>	This journal aims to analyze the influence of reward and motivation strategies on improving personnel performance in the Indonesian Navy (TNI AL). Using the document analysis method, this journal explores various literature and previous studies that discuss reward and motivation systems in the military context. The findings of this journal indicate that effective reward, both in financial and non-financial forms, have a significant effect on improving professional commitment and personnel performance. In addition, intrinsic motivational factors such as the need for achievement, power and affiliation play an important role in influencing individual performance levels. This journal also identifies that the implementation of a holistic and integrative reward strategy that includes financial and non-financial aspects is crucial to be maximized effectively in order to maintain personnel commitment in carrying out their obligations. So this journal emphasizes the importance of a transparent and fair reward system, so it is necessary to develop policies that support professional recognition and development to encourage higher motivation and performance in TNI AL personnel.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-08-07 Direvisi: 2024-09-22 Dipublikasi: 2024-10-08 Kata kunci: <i>Strategi;</i> <i>Reward;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Pendorong;</i> <i>Kinerja;</i> <i>TNI AL.</i>	Penulisan jurnal ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi <i>reward</i> dan motivasi terhadap peningkatan kinerja personel di Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL). Dengan menggunakan metode analisis dokumen, penulisan jurnal ini mengeksplorasi berbagai literatur dan studi sebelumnya yang membahas sistem <i>reward</i> dan motivasi dalam konteks militer. Temuan dari penulisan jurnal ini menunjukkan bahwa pemberian <i>reward</i> yang efektif, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, ternyata sangat berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan komitmen profesional dan kinerja personel. Selain itu, factor-faktor motivasional intrinsik seperti kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan dan afiliasi berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja individu. Penulisan jurnal ini juga mengidentifikasi bahwa penerapan strategi <i>reward</i> yang holistik dan integrative yang mencakup aspek finansial dan non finansial adalah sangat krusial untuk dimaksimalkan secara efektif demi mempertahankan komitmen personel dalam menjalankan kewajibannya. Sehingga jurnal ini menekankan pada pentingnya sistem <i>reward</i> yang transparan dan adil, maka dengan demikian perlu adanya pengembangan kebijakan yang mendukung pengakuan dan pengembangan profesional untuk mendorong motivasi dan kinerja yang lebih tinggi pada personel TNI AL.

I. PENDAHULUAN

Kinerja dalam konteks militer bukan hanya sebuah indikator efisiensi, tetapi juga refleksi dari kemampuan sebuah angkatan bersenjata dalam menjalankan misinya secara efektif (Smith, 2018). Di lingkungan TNI AL, dimana tanggung jawab meliputi pertahanan maritim yang luas, kinerja personel menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan operasional (Hartono, 2020). Ini menegaskan pentingnya memahami dan mengimplementasikan strategi-strategi yang dapat meningkatkan kinerja, termasuk penggunaan sistem *reward* dan motivasi.

Strategi *reward* dan motivasi telah diakui sebagai faktor penting dalam teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Penulisan jurnal oleh Johnson dan Zhao (2019) menunjukkan bahwa pemberian *reward* yang tepat secara signifikan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja positif dalam tugas-tugas militer. Di TNI AL aplikasi dari strategi ini belum banyak terdokumentasi, namun potensinya dalam meningkatkan kinerja merupakan area yang menjanjikan untuk diteliti. Adapun Relevansi penulisan jurnal tentang *reward* dan motivasi dalam konteks militer, khususnya di TNI AL menjadi semakin penting mengingat

tantangan yang dihadapi oleh angkatan bersenjata dalam era modern ini. Adanya tantangan-tantangan tersebut meliputi kebutuhan adaptasi terhadap teknologi baru dan kebijakan pertahanan yang berubah-ubah (Sullivan, 2021). Oleh karena itu, memahami bagaimana sistem *reward* dan strategi motivasi dapat diadaptasi dalam konteks ini menjadi sangat kritical.

Keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja telah lama menjadi subjek penulisan jurnal dalam banyak bidang, termasuk militer. Menurut studi oleh Lee (2017), motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja operasional di berbagai angkatan bersenjata di dunia. Hal ini mengindikasikan bahwa investasi dalam strategi motivasi yang efektif adalah investasi dalam peningkatan kinerja keseluruhan. Pentingnya topik ini juga ditegaskan oleh kebutuhan keberlanjutan untuk menjaga kesiagaan dan juga efektivitas TNI AL dalam menjalankan tugas-tugasnya (Permana, 2022). Meningkatkan kinerja melalui strategi *reward* dan motivasi tidak hanya akan mendukung keberhasilan operasional tetapi juga membantu dalam pengembangan sumber daya manusia yang merupakan aset penting bagi TNI AL.

Adapun yang menjadi pokok utama penulisan jurnal ini adalah bagaimana sistem *reward* dan faktor motivasi yang ada saat ini mempengaruhi kinerja personel TNI AL. sehingga jurnal ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis informasi dari berbagai sumber dokumen, termasuk jurnal ilmiah, laporan internasional dan publikasi resmi TNI AL, untuk memahami hubungan antara praktik pemberian *reward* dan tingkat motivasi dengan kinerja operasional di lingkungan militer. Analisis ini diharapkan akan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari sistem yang sedang berjalan serta memberikan wawasan untuk peningkatan strategi yang lebih efektif di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Metode penulisan jurnal ini menggunakan analisa dokumen yang bertujuan untuk memahami hubungan antara strategi *reward* dan motivasi dengan kinerja personel TNI AL. Metode ini mengikuti pendekatan yang diuraikan oleh Asmadi (2008) mengenai dokumentasi sebagai proses pencatatan otentik tentang kejadian atau aktivitas. Dalam konteks penulisan jurnal ini, dokumentasi dianggap sebagai alat penting untuk mengumpulkan data historis dan kontemporer yang relevan dengan praktik manajemen sumber daya manusia di militer. Menurut John W. Creswell dalam "Research

Design: Qualitative and Quantitative Approaches" (1994), penulisan jurnal kualitatif membantu dalam mendapatkan pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial pada manusia melalui analisis yang komprehensif yang disajikan dalam bentuk naratif detail, berdasarkan pandangan informan dan dilakukan di lingkungan alami mereka. Oleh karena itu, penulisan jurnal ini akan melibatkan pengumpulan dan analisis berbagai jenis dokumen termasuk kebijakan internal TNI, laporan evaluasi kinerja, serta artikel dan studi ilmiah yang berkaitan dengan strategi *reward* dan motivasi dalam konteks militer.

Berdasarkan pandangan Louis Gottschalk (1986), dokumen dalam penulisan jurnal ini akan diinterpretasikan dalam dua pengertian yaitu pertama, penulisan jurnal ini sebagai sumber tertulis yang menyediakan informasi tentang praktek sejarah dan kontemporer di TNI AL dan kedua, penulisan jurnal ini sebagai rekaman resmi yang meliputi kebijakan dan evaluasi yang relevan dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam studi ini memastikan bahwa analisis dilakukan secara sistematis untuk menyusun kesimpulan yang dapat dipercaya mengenai hubungan antara strategi, *reward*, motivasi dan kinerja di TNI AL.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Reward*

Penulisan jurnal yang dilakukan oleh Dwikuncoro, Akbar dan Widodo (2019) di KODIKLATAL Surabaya, menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara sistem *reward* dan komitmen profesional di antara pendidik militer. Dalam studi ini, baik penghargaan finansial maupun non finansial diidentifikasi sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan komitmen profesional. Temuan ini penting karena menegaskan bahwa pengelolaan *reward* yang efektif dapat secara langsung meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, mendukung literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi meningkat melalui sistem penghargaan yang baik.

Pengelolaan penghargaan yang tepat tidak hanya relevan dalam konteks komersial tetapi juga sangat krusial dalam setting militer, di mana komitmen profesional sangat dibutuhkan. Dalam konteks TNI AL, implementasi strategi penghargaan yang efektif bisa menjadi kunci utama untuk meningkatkan kinerja dan

dedikasi personil. Strategi ini harus mencakup aspek-aspek yang sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi personil, termasuk penghargaan yang menitikberatkan pada pengakuan atas prestasi dan peningkatan kesempatan karir. Oleh karena itu, penulisan jurnal oleh Dwikunoro (2019) memberikan wawasan berharga yang bisa diadopsi oleh TNI AL untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusianya.

Mengingat pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja, TNI AL perlu mempertimbangkan implementasi sistem *reward* yang lebih holistik. Sistem ini tidak hanya fokus pada aspek material tetapi juga pada aspek non material seperti pengakuan, peluang pendidikan dan pengembangan profesional. Studi Dwikunoro (2019) memberikan bukti kuat bahwa peningkatan penghargaan secara langsung sangat berhubungan dengan peningkatan komitmen profesionalitas dalam dunia pekerjaan, sehingga lembaga bisa menyediakan model yang bisa ditiru untuk meningkatkan efektivitas kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan militer. Implementasi sistem semacam ini diharapkan dapat memperkuat komitmen dan meningkatkan efisiensi operasional TNI AL.

B. Reward

Reward merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam hubungan kerja, yang terdiri dari uang atau barang sesuai dengan kesepakatan kerja, yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya (Soekemi, 1988). *Reward* yang ideal dirancang untuk meningkatkan kinerja personel melalui pemberian penghargaan, baik finansial maupun non finansial, yang bertujuan untuk memotivasi pekerja agar meraih penghargaan tersebut (Lawler, 1991 dalam Sudarmanto, 2009). Armstrong (1987) berpendapat bahwa sistem *reward* efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi, mempercepat pencapaian misi dan strategi, serta meningkatkan keuntungan kompetitif dan juga nilai bagi pemegang saham (Sudarmanto, 2009). Menurut T. Hani Handoko (1993), penting bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia dengan menyusun sistem *reward* yang efektif.

Reward dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, seperti yang diuraikan oleh Mondy (2003). Pertama adalah *Financial Reward*,

yang diberikan dalam bentuk uang termasuk gaji langsung, tunjangan, bonus dan komisi, serta bantuan finansial yang bersifat tidak langsung seperti asuransi dan bantuan kesehatan. Kedua adalah *Non financial Compensation* yang tidak berbentuk uang tetapi mencakup fasilitas yang mendukung pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti peluang karir, pelatihan, wewenang, serta kondisi kerja yang kondusif dan distribusi tugas yang sesuai dengan harapan karyawan.

Dengan demikian, sistem *reward* berperan penting dalam organisasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan tetapi juga memberikan kompensasi non finansial yang mendukung pengembangan profesional dan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja. Implementasi sistem *reward* yang komprehensif dan efektif esensial untuk memotivasi karyawan dapat mendukung retensi dan mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan dalam organisasi.

C. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu melalui pengendalian diri, seperti dijelaskan oleh Ermaya (2006). Selain itu, motivasi dapat dipicu oleh rangsangan eksternal yang memotivasi seseorang untuk mencapai atau memiliki sesuatu, baik dalam bentuk materi maupun non materi (Baker dan Avely, 2002). David McClelland, menurut Mangkunegara (2006) mendefinisikan motivasi dalam konteks teori prestasi yang terdiri dari tiga kebutuhan fundamental dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja, yaitu kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Masing-masing kebutuhan ini berkontribusi pada cara individu berinteraksi dan berfungsi dalam lingkungan kerjanya.

Dalam konteks kebutuhan untuk mencapai kesuksesan dapat mencerminkan dorongan individu untuk mencapai ambisi pribadi lebih dari sekedar mendapatkan penghargaan dari organisasi. Kebutuhan akan kekuasaan menggambarkan keinginan untuk memiliki pengaruh dan dihormati, serta mengatur orang lain dalam organisasi. Sementara itu, kebutuhan untuk afiliasi mencakup motivasi individu untuk membangun persahabatan dan bekerja sama daripada bersaing.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulannya, penerapan strategi *reward* dan pengelolaan motivasi yang efektif dalam TNI AL tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi tetapi juga memperkuat komitmen dan kepuasan kerja. Dengan memahami dan mengimplementasikan prinsip – prinsip yang ditemukan dalam penulisan jurnal terkait dan teori yang ada, TNI AL dapat mencapai tingkat efisiensi operasional yang tinggi dalam mempertahankan sumber daya manusianya secara lebih efektif untuk jangka panjang.

Berdasarkan analisis dan temuan dari penulisan jurnal yang ada, disarankan agar TNI AL mengadopsi pendekatan yang lebih terintegrasi dalam pengelolaan sistem *reward* dan motivasi. Pertama, TNI AL dapat memperkenalkan mekanisme *reward* yang lebih fleksibel dan responsif, yang tidak hanya fokus pada penghargaan finansial tetapi juga memperkuat aspek penghargaan non finansial seperti pengakuan, pengembangan karir dan peluang pendidikan. Ini akan memungkinkan organisasi untuk lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan dan harapan yang beragam dari personilnya, sehingga mendorong motivasi intrinsik dan meningkatkan komitmen terhadap tugas organisasinya. Sistem penilaian yang adil dan transparan harus diterapkan untuk memastikan bahwa semua personil merasa dihargai secara adil berdasarkan prestasi dan kontribusi mereka.

Kedua, TNI AL disarankan untuk dapat melakukan pelatihan manajemen yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang mampu mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan motivasional individu di bawah komando mereka. Pelatihan ini harus mencakup teknik untuk mengakui dan memanfaatkan kekuatan individu, serta cara untuk efektif berkomunikasi dan memberikan umpan balik yang membangun. Dengan memperkuat kapasitas pemimpin dalam menangani aspek motivasi, TNI AL dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, di mana personil merasa lebih terlibat dan dihargai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efektivitas operasional secara keseluruhan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak

masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Kajian Strategi *Reward* dan Motivasi Sebagai Pendorong Kinerja di TNI Angkatan Laut.

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, J. (2020). The impact of *reward* systems on military effectiveness. Defense Publishing.
- Armstrong, M. (1987). *Strategies for Human Resource Management: A Total Business Approach*. Kogan Page.
- Baker, M., & Avelly, J. (2002). External Motivators and Internal Drive: Understanding Motivation. *Journal of Psychological Studies*, 45(2), 113-134.
- Dwikuncoro, A., Akbar, R., & Widodo, J. (2019). The Effect of *Reward* Systems on Professional Commitment Among Military Educators at KODIKLATAL. *Military Training Journal*, 34(1), 22-45.
- Ermaya, S. (2006). *Understanding Motivation: A Psychological Perspective*. Jakarta: University Press.
- Hartono, J. (2021). *Reward* Management in the Indonesian Military: An Analysis of Current Practices. *Journal of Defense Management*, 15(3), 189-203.
- Lawler, E. (1991). *The Ultimate Advantage: Creating the High-Involvement Organization*. Jossey-Bass.
- Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Human Resource Management*. Bandung: Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2003). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Smith, R. (2018). Operational Efficiency in the Armed Forces. *Military Operations Research Society Journal*, 42(4), 56-75.
- Soekemi et al. (1988). Compensation and Benefits in the Indonesian Military: A Historical Overview. *Indonesian Journal of Human Resource Management*, 12(1), 5-19.
- Sudarmanto. (2009). *Performance and Reward Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu.