

Strategi Peningkatan Profesionalisme Prajurit Melalui Optimalisasi Gaji, Tunjangan Kinerja dan Insentif pada Korem 182/Jazira Onim

Ternalemta¹ Bambang Kustiawan² George Royke Deksin³ Sigit Purwanto⁴

Strategi Pertahanan Darat, Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Republik Indonesia,
Jakarta ^{1,2,3,4}

Email: tarigannalem2@gmail.com¹ bkustiawan168@gmail.com²
georgeroykedeksino@gmail.com³ sigit.purwanto@idu.ac.id⁴

Abstract

Profesionalisme prajurit TNI AD merupakan faktor strategis dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas negara, terutama di wilayah penugasan khusus seperti Papua. Profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan disiplin militer tetapi juga dipengaruhi oleh kesejahteraan yang bersumber dari gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif. Di Korem 182/Jazira Onim, terdapat kesenjangan antara penghasilan prajurit dan tingginya biaya hidup yang berpotensi memengaruhi stabilitas ekonomi keluarga serta fokus kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan analisis deskriptif verifikatif, disertai pengujian asumsi klasik dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghasilan prajurit belum sepenuhnya mengimbangi kebutuhan hidup di wilayah penugasan khusus. Secara parsial maupun simultan, gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme prajurit. Penelitian ini menegaskan pentingnya penyesuaian sistem penghasilan yang adaptif guna mendukung kesejahteraan dan profesionalisme prajurit secara berkelanjutan.

Keywords: Gaji Pokok, Tunjangan Kinerja, Insentif, Profesionalisme Prajurit



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) merupakan faktor fundamental yang menentukan kualitas pengabdian, loyalitas dan efektivitas pelaksanaan tugas negara. Profesionalisme tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dan disiplin militer tetapi juga dari stabilitas moral dan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang adil dan memadai. Penghasilan prajurit seperti gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif yang memadai menjadi salah satu indikator utama memungkinkan prajurit untuk memenuhi kebutuhan dasar dirinya maupun keluarganya, seperti sandang, pangan, papan, kesehatan dan pendidikan (Todaro & Smith, 2015). Di lingkungan militer, penghasilan prajurit tidak hanya dipandang sebagai gaji pokok tetapi juga mencakup tunjangan kinerja, insentif penugasan serta fasilitas kesejahteraan yang melekat pada status mereka sebagai aparat negara. Komponen tambahan ini menjadi penting karena karakteristik tugas prajurit yang penuh risiko dan membutuhkan kesiapan fisik maupun mental yang tinggi (Sulistiyani et al., 2022). Bagi prajurit yang bertugas di daerah khusus seperti Papua, penghasilan memiliki makna yang lebih vital. Hal ini disebabkan oleh kondisi geografis yang menantang, keterbatasan infrastruktur serta biaya hidup yang relatif tinggi dibandingkan dengan wilayah lain di Indonesia (BPS Papua, 2025). Oleh karena itu, sistem penghasilan bagi prajurit yang ditempatkan di wilayah tersebut perlu benar-benar mampu menjamin stabilitas ekonomi rumah tangga. Penghasilan yang layak tidak hanya mendukung pemenuhan kebutuhan dasar keluarga prajurit tetapi juga meningkatkan ketahanan sosial ekonomi mereka sehingga tetap dapat fokus melaksanakan tugas negara dengan profesional (Simbolon, 2021).

Berdasarkan data yang telah dihimpun, prajurit TNI di Indonesia umumnya menerima gaji pokok yang sama berdasarkan pangkat dan golongan tanpa melihat lokasi penugasan, seperti gaji tamtama Prada sampai dengan Kopda mulai dari Rp 1.830.500 – Rp 3.197.700 per bulan dan untuk Bintara Serda sampai dengan Sertu mulai dari Rp 2.272.100 Rp 3.850.500 (Mualifa, 2025). Gaji pada angka ini merupakan standar nasional tidak berbeda antara yang bertugas di Papua dan di Jawa. Namun, prajurit yang berada di Papua mendapatkan tunjangan khusus wilayah yang ditetapkan lebih tinggi dibandingkan daerah non-khusus, misalnya tunjangan khusus tamtama sekitar Rp 225.000 – Rp 350.000 per bulan tergantung pangkat serta tunjangan untuk perwira yang bisa mencapai Rp. 850.000 per bulan, meskipun besaran itu belum naik sesuai inflasi sejak 2002 dan sedang diusulkan peningkatan (Setuningsih, 2025). Harga kebutuhan pokok di Papua lebih mahal dibandingkan Jawa akibat faktor geografis dan tingginya biaya distribusi. Bahkan, harga makanan dan barang kebutuhan dapat mencapai 2–3 kali lipat dari harga di Jawa karena beban logistik yang besar (Azzahra, 2021). Untuk menyesuaikan tingginya biaya hidup tersebut, TNI mengusulkan tambahan uang operasional harian sekitar Rp97.000 bagi prajurit yang bertugas di Papua, di luar gaji pokok dan tunjangan reguler (Dirgantara & Meiliana, 2024). Meskipun gaji pokok TNI bersifat seragam, tambahan tunjangan wilayah membuat pendapatan nominal di Papua lebih tinggi. Namun, karena pengeluaran kebutuhan hidup dan transportasi juga jauh lebih besar dibandingkan di Jawa, daya beli riil prajurit tetap berbeda tergantung lokasi penugasan (Mualifa, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa penghasilan memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme prajurit TNI AD, khususnya di Korem 182/Jazira Onim. Penghasilan yang memadai bukan hanya berdampak pada kehidupan pribadi dan keluarga prajurit tetapi juga memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif dalam meningkatkan profesionalisme prajurit dalam konteks ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris yang komprehensif. Dengan memahami hubungan antara gaji pokok, tunjangan kinerja, insentif dan tingkat profesionalisme prajurit diharapkan dapat dirumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat sasaran. Implementasi kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan prajurit akan memperkuat stabilitas sosial ekonomi mereka yang pada akhirnya berdampak pada ketahanan dan kekuatan pertahanan negara, terutama di daerah strategis seperti Papua. Huntington (1981) mengemukakan bahwa profesionalisme militer adalah konsep yang mengacu pada karakteristik profesi militer yang mencakup keahlian teknis (*expertise*), tanggung jawab (*responsibility*) dan korporasi (*corporateness*). Janowitz (2017) mengembangkan bahwa profesionalisme militer juga mencakup aspek sosialisasi nilai, hubungan sipil-militer serta pembelajaran berkelanjutan yang berarti bahwa militer bukan hanya organisasi hierarkis tetapi juga profesi yang menuntut pengembangan kompetensi dan komitmen terhadap norma etika dan konstitusi. Kolditz (2010) menambahkan bahwa dalam konteks kondisi ekstrem atau medan tugas berat, profesionalisme tercermin dalam kepemimpinan yang efektif dan keputusan etis yang tepat. Indikator empiris profesionalisme termasuk kompetensi teknis/taktis, kepatuhan terhadap norma dan etika militer, disiplin, tanggung jawab, komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan dan persepsi publik terhadap kehormatan institusi militer (Janowitz, 2017; Huntington, 1981). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dalam mengukur profesionalisme, yaitu tingkat kompetensi dan keahlian teknis, tingkat disiplin dan kepatuhan terhadap aturan, tingkat integritas dan etika profesi dan tingkat tanggung jawab dan loyalitas.

Gaji pokok didefinisikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia sebagai komponen remunerasi tetap yang menjadi dasar pembayaran pegawai dan biasanya dibayarkan secara periodik (Armstrong & Taylor, 2023). Gaji pokok adalah imbalan tetap yang

diterima pekerja secara rutin sebagai kompensasi utama atas pekerjaan yang dilakukan, sebelum tambahan-tunjangan dan insentif (kompensasi langsung dasar). Gaji pokok mengukur sejauh mana gaji pokok prajurit dapat memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, seperti pangan, sandang, papan dan transportasi (Filaini et al. 2024). Studi empiris menunjukkan bahwa besaran dan keadilan gaji pokok berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stabilitas karyawan dan kemampuan organisasi menjalankan sistem remunerasi yang efektif (Setiawan, 2025; Lesmana, dkk 2021; Nurhayati & Supardi, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dalam mengukur gaji pokok, yaitu tingkat kecukupan untuk kebutuhan sehari-hari, tingkat kecukupan untuk kebutuhan sandang dan tingkat kecukupan untuk kebutuhan papan.

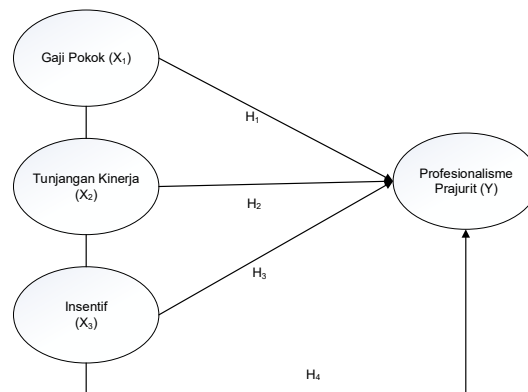
Tunjangan adalah manfaat tambahan yang diberikan organisasi di luar gaji pokok, biasanya untuk mendukung kebutuhan atau kondisi khusus. Tunjangan berperan dalam menambah stabilitas ekonomi pekerja dan mengurangi beban hidup ekstra (Presilawati & Umaira, 2021). Tunjangan kinerja (performance allowance) adalah pembayaran tambahan yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja individu, kelompok atau unit, atau sebagai kompensasi atas beban tugas, kompleksitas pekerjaan atau kondisi kerja khusus (Simangunsong, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dalam mengukur tunjangan kinerja, yaitu tingkat bantuan tunjangan keluarga dalam mengurangi beban rumah tangga, tingkat kecukupan tunjangan beras bagi kebutuhan pangan keluarga dan tingkat kesesuaian tunjangan jabatan/pangkat dengan tanggung jawab.

Insentif adalah stimulus tambahan yang digunakan oleh organisasi untuk mendorong perilaku tertentu atau pencapaian target dan dapat berbentuk finansial (bonus, komisi, pembayaran khusus) maupun non-finansial (penghargaan, pelatihan, pengakuan) (Cerasoli et al., 2014). Insentif adalah imbalan tambahan yang bersifat tidak rutin, diberikan atas kinerja ekstra, tugas khusus, atau kondisi khusus (misalnya penugasan di lokasi sulit). Insentif berfungsi sebagai dorongan motivasional dan sebagai kompensasi risiko atau ketidaknyamanan yang dihadapi dalam tugas di lapangan. Tingkat manfaat insentif penugasan menggambarkan sejauh mana insentif penugasan di daerah khusus seperti Papua mampu menutupi tingginya biaya hidup. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dalam mengukur insentif, yaitu tingkat kecukupan insentif penugasan, tingkat efektivitas insentif penugasan dan tingkat proporsionalitas insentif penugasan dengan kondisi lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penalaran deduktif yang diaplikasikan pada setiap tahap. Metode yang dipilih adalah deskriptif dan verifikatif sehingga penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena tetapi juga menguji kebenaran hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran empiris sekaligus menguji keterkaitan antarvariabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kausal, yaitu penelitian yang berfokus pada identifikasi faktor-faktor penyebab suatu masalah. Dengan pendekatan ini, peneliti berupaya memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, khususnya dalam konteks gaji pokok, tunjangan kinerja, insentif dan terhadap profesionalisme kerja prajurit TNI AD. Studi kausal dipilih karena sesuai untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat yang dihipotesiskan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* yang merupakan bagian dari *probability sampling*. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari prajurit bintang dan tamtama di Korem 182/Jazira Onim yang berjumlah 100 responden melalui perhitungan rumus slovin. Dalam penelitian ini, Perwira tidak dimasukkan dalam sampel karena memiliki fungsi manajerial, tanggung jawab dan sistem kompensasi yang berbeda dari prajurit pelaksana. Strategi penelitian dilakukan melalui wawancara sebagai metode pendukung, sementara pengumpulan data utama diperoleh dari

kuesioner. Setelah data terkumpul, tahap berikutnya adalah pengolahan data. Proses ini mencakup pengkodean, pengeditan, pemasukan data (input), hingga transformasi data agar dapat dianalisis dengan lebih sistematis (Sekaran & Bougie, 2016). Tahapan ini sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang akan diuji lebih lanjut. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Teknik ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah uji regresi dilakukan, langkah terakhir adalah menguji hipotesis yang diikuti dengan penyampaian implikasi, baik secara ilmiah maupun manajerial, berdasarkan temuan penelitian.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, hasil penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu hasil analisis deskriptif dan verifikatif. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah memberikan gambaran yang komprehensif mengenai setiap variabel penelitian melalui pengelompokan skor yang diperoleh dari butir-butir kuesioner serta perhitungan persentase masing-masing indikator, seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, insentif dan profesionalisme prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD). Data yang terkumpul dari setiap pertanyaan bersifat objektif dan mencerminkan tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Skor tersebut disusun mulai dari nilai terendah hingga tertinggi, kemudian dianalisis dengan menghitung frekuensi dan rata-rata pada setiap pernyataan. Berikut disajikan hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Skor Ideal	Skor Total	Persentase	Kategori
1	Gaji Pokok	4.200	2.541	60.50	Cukup
2	Tunjangan Kinerja	4.200	2.169	51.64	Cukup
3	Insentif	4.200	2.463	58.64	Cukup
4	Profesionalisme Prajurit	4.200	3.606	64.39	Cukup

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh informasi bahwa besaran gaji pokok yang diterima oleh prajurit Korem 182/Jazira Onim masih berada pada tingkat cukup, yaitu belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka secara memadai. Temuan ini menggambarkan bahwa prajurit pada dasarnya merasa gaji pokok yang mereka terima memang berjalan sesuai standar yang berlaku, namun belum dirasakan optimal untuk menopang kebutuhan hidup keluarga, biaya operasional pribadi dalam menjalankan tugas serta tuntutan tanggung jawab yang semakin kompleks di wilayah penugasan yang memiliki tantangan geografis dan sosial tertentu seperti jajaran Korem 182/Jazira Onim. Gaji tersebut

tidak dianggap buruk tetapi belum memberikan rasa aman finansial yang sepenuhnya nyaman. Prajurit masih merasakan adanya kesenjangan antara beban tugas yang mereka emban dengan kompensasi dasar yang diterima. Kondisi cukup ini menunjukkan bahwa sebagian prajurit masih berharap adanya peningkatan atau penyesuaian agar gaji pokok lebih seimbang dengan realitas kebutuhan hidup, risiko pekerjaanserta kontribusi yang mereka berikan dalam menjaga stabilitas keamanan di wilayah tugas.

Pada variabel tunjangan kinerja, nilai sebesar 2.169 menunjukkan bahwa prajurit Korem 182/Jazira Onim menilai tunjangan kinerja yang mereka terima berada pada kategori cukup. Artinya prajurit merasakan tunjangan kinerja cukup membantu namun belum sepenuhnya sebanding dengan beban dan risiko tugas yang dijalankan. Secara nyata, tunjangan kinerja ini dipandang sebagai tambahan penghasilan yang dapat menutup sebagian kebutuhan ekonomi dan memberikan apresiasi atas pelaksanaan tugas tetapi belum mampu memberikan rasa kepuasan yang kuat atau motivasi finansial yang optimal. Prajurit masih merasakan bahwa besaran tunjangan kinerja belum sepenuhnya mencerminkan tingkat tanggung jawab, intensitas pekerjaanserta kondisi wilayah penugasan yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dan memiliki tantangan tersendiri. Akibatnya, meskipun tunjangan kinerja dianggap ada dan bermanfaat, prajurit tetap harus mengandalkan pengelolaan keuangan yang ketat dan tidak jarang merasa bahwa penghargaan finansial atas kinerja mereka belum maksimal. Selain itu juga, kategori cukup ini mencerminkan persepsi realistis prajurit bahwa tunjangan kinerja belum mengecewakan, namun juga belum mampu memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan yang benar-benar memadai.

Pada variabel insentif, nilai sebesar 2.463 menunjukkan bahwa prajurit Korem 182/Jazira Onim merasakan insentif yang diterima berada pada kategori cukup. Artinya persepsi prajurit menunjukkan bahwa tingkat insentif yang ada dapat membantu tetapi belum sepenuhnya memberikan kepuasan yang tinggi. Secara nyata, insentif ini dipandang sebagai bentuk penghargaan tambahan atas pelaksanaan tugas, terutama yang berkaitan dengan penugasan di lapangan, kondisi geografis yang menantang serta tuntutan kesiapsiagaan yang tinggi. Insentif tersebut dirasakan dapat membantu menambah penghasilan dan menutup sebagian kebutuhan atau biaya tambahan selama menjalankan tugas, namun belum dianggap sepadan dengan tingkat risiko, intensitas pekerjaan dan pengorbanan waktu bersama keluarga yang harus dihadapi prajurit. Oleh karena itu, meskipun insentif tidak dinilai buruk dan tetap memberikan manfaat, prajurit masih merasakan adanya keterbatasan dalam besaran maupun konsistensinya, sehingga insentif tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan rasa kesejahteraan atau motivasi kerja secara optimal.

Pada variabel profesionalisme prajurit, nilai 3.606 menunjukkan bahwa prajurit Korem 182/Jazira Onim menilai profesionalisme mereka berada pada kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa prajurit Korem 182/Jazira Onim secara umum menilai tingkat profesionalisme yang dijalankan sudah berjalan dengan baik, namun belum sepenuhnya mencapai kondisi ideal. Secara nyata, prajurit merasakan bahwa sikap disiplin, kepatuhan terhadap aturan, kemampuan menjalankan tugas sesuai prosedur serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sudah tertanam dan diterapkan dalam lingkungan kerja. Profesionalisme ini tercermin dari kesiapan prajurit dalam melaksanakan perintah, menjaga etika sebagai aparat negaraserta beradaptasi dengan berbagai situasi penugasan di lapangan. Selain itu juga, kategori cukup juga menggambarkan bahwa masih terdapat keterbatasan yang dirasakan, baik dari sisi pemerataan kompetensi, konsistensi penerapan standar profesional maupun dukungan sarana, pelatihan dan pembinaan yang belum sepenuhnya optimal. Prajurit merasa profesionalisme sudah menjadi bagian dari budaya kerja tetapi masih memerlukan penguatan dan peningkatan agar kualitas pelaksanaan tugas benar-benar sejalan dengan

tuntutan organisasi dan tantangan penugasan yang semakin kompleks. Setelah diketahui hasil kategorisasi dari setiap variabel penelitian, maka tahapan langkah selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, sesuai dengan metode yang direkomendasikan oleh (Ghozali, 2016) sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Jenis Asumsi Klasik	Kriteria Uji	Hasil Uji		Interpretasi
1	Uji Normalitas Data (Kolmogorov-Smirnov)	(sig) ≥ 0.05	0.146		Data Berdistribusi Normal
2	Uji Multikolinearitas	Tolerance value ≥ 0.10 dan VIF ≤ 10	Tolerance	VIF	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
			X ₁ = 0.652	1.533	
			X ₂ = 0.972	1.028	
			X ₃ = 0.643	1.555	
3	Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	(sig) ≥ 0.05	X ₁ = 0.485		Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
			X ₂ = 0.822		
			X ₃ = 0.917		

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model penelitian yang menganalisis pengaruh gaji pokok (X₁), tunjangan kinerja (X₂) dan insentif (X₃) terhadap profesionalisme prajurit (Y) dinyatakan layak digunakan. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0.146 \geq 0.05$, sehingga data berdistribusi normal dan memenuhi syarat analisis regresi. Uji multikolinearitas memperlihatkan seluruh nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10 yang berarti tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen, masing-masing variabel dapat menjelaskan profesionalisme prajurit secara mandiri. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel ≥ 0.05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka dari itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel dalam menjelaskan pengaruh sistem penghasilan terhadap profesionalisme prajurit di wilayah penugasan khusus. Kemudian, langkah terakhir dalam penelitian ini ada menguji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dugaan sementara yang telah dirumuskan dalam penelitian serta untuk menguji pengaruh dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, uji hipotesis digunakan untuk menganalisis pengaruh gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif terhadap profesionalisme prajurit Korem 182/Jazira Onim. Hasil uji hipotesis ini menjadi dasar dalam menarik kesimpulan penelitian, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai. Adapun hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	F / T hitung	F / T tabel	Sig.	Keterangan
H ₁	X ₁ → Y	0.668	6.701	1.66023	0.000	Hipotesis Diterima
H ₂	X ₂ → Y	0.190	2.063		0.042	Hipotesis Diterima
H ₃	X ₃ → Y	0.493	4.629		0.000	Hipotesis Diterima
H ₄	X ₁ , X ₂ , X ₃ → Y		51.665	2.47	0.000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaji pokok berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme prajurit (t hitung $6.701 > 1.66023$; sig. $0,000 < 0.05$). Koefisien regresi sebesar 0.668 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan gaji pokok akan diikuti peningkatan profesionalisme. Hal ini menegaskan bahwa gaji pokok menjadi faktor

paling kuat dalam model, karena memberikan rasa aman finansial yang berdampak pada fokus, disiplin dan tanggung jawab prajurit dalam menjalankan tugas. Tunjangan kinerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 2.063; sig. 0.042 < 0.05) dengan koefisien regresi 0.190. Meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan gaji pokok dan insentif, tunjangan kinerja tetap berperan sebagai bentuk penghargaan atas capaian kerja yang mampu mendorong sikap profesional prajurit. Insentif menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (t hitung 4.629 > 1.66023; sig. 0.000 < 0.05) dengan koefisien 0.493. Besarnya koefisien ini menunjukkan bahwa insentif memiliki kontribusi cukup kuat dalam meningkatkan motivasi, komitmen dan profesionalisme, terutama dalam konteks penugasan dengan risiko dan tantangan tinggi. Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme (F hitung 51.665 > 2.47; sig. 0.000 < 0.05). Hal ini berarti profesionalisme prajurit tidak dibentuk oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif yang saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung sikap profesional.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif prajurit Korem 182/Jazira Onim berada pada kategori cukup, sehingga menghasilkan tingkat profesionalisme yang juga berada pada kategori cukup. Kondisi ini menandakan bahwa sistem kompensasi telah mampu memenuhi kebutuhan dasar dan menjaga keberlangsungan tugas, namun belum sepenuhnya mendorong kesejahteraan optimal di wilayah dengan tantangan geografis dan operasional yang berat (Ismail et al., 2024). Sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia, kompensasi pada tingkat menengah cenderung berfungsi sebagai faktor pemelihara (*hygiene factor*) yang mencegah ketidakpuasan tetapi belum menjadi pendorong utama kinerja unggul (Gerhart, 2008). Gaji pokok lebih dominan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dibanding sandang dan papan, sehingga berperan sebagai penopang kebutuhan dasar (Hasibuan, 2007), terutama dalam konteks biaya hidup wilayah penugasan yang tidak selalu sebanding dengan pendapatan dasar (Siagian, 2023). Pada tunjangan kinerja, tunjangan keluarga dinilai paling membantu dibanding tunjangan beras dan jabatan/pangkat, menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan keluarga menjadi prioritas utama prajurit (Mangkunegara, 2011). Persepsi rendah terhadap kesesuaian tunjangan jabatan mencerminkan ketimpangan antara beban struktural dan kompensasi, sebagaimana umum terjadi pada organisasi publik dan militer (Robbins et al., 2017). Pada variabel insentif, proporsionalitas dengan kondisi lapangan memperoleh skor tertinggi sebagai bentuk pengakuan institusional atas risiko tugas (Armstrong & Taylor, 2023), meskipun kecukupan nominalnya masih dinilai rendah (Gerhart, 2008). Sementara itu, profesionalisme prajurit paling kuat pada aspek kompetensi teknis, sedangkan disiplin relatif lebih rendah meskipun tetap dalam kategori cukup (Mangkunegara, 2011) yang dipengaruhi dinamika dan tekanan operasional lapangan (Robbins et al., 2017).

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa gaji pokok berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme prajurit Korem 182/Jazira Onim. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan ekonomi merupakan determinan penting dalam membentuk sikap profesional, kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Gaji pokok menjadi variabel dengan pengaruh paling kuat yang mengindikasikan bahwa stabilitas pendapatan dasar merupakan fondasi utama dalam menjaga fokus, loyalitas dan konsistensi pelaksanaan tugas, terutama di lingkungan dengan risiko dan tekanan operasional tinggi. Kondisi ini sejalan dengan penelitian di lingkungan militer yang menyatakan bahwa kecukupan gaji pokok menopang ketenangan psikologis dan kesiapan kerja personel, sehingga prajurit dapat menjalankan tugas secara

profesional tanpa terbebani persoalan kebutuhan dasar (Judge et al., 2010). Tunjangan kinerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja mampu memperkuat orientasi pada pencapaian target, kepatuhan terhadap standar operasional serta peningkatan kualitas pelaksanaan tugas. Dalam konteks organisasi militer, tunjangan kinerja berfungsi sebagai instrumen motivasi ekstrinsik yang mendorong prajurit untuk mempertahankan dan meningkatkan performa kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja di sektor publik dan militer berperan dalam memperkuat profesionalisme aparatur melalui mekanisme penghargaan berbasis kontribusi (Kuvaas et al., 2017).

Sementara itu, insentif penugasan juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan gaji pokok dan tunjangan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif berperan sebagai faktor pelengkap yang bersifat situasional, terutama dalam mendorong kesiapan prajurit menghadapi kondisi lapangan yang berat dan menantang. Insentif menjadi bentuk pengakuan atas beban dan risiko penugasan, sehingga mampu meningkatkan motivasi, komitmen dan tanggung jawab profesional dalam pelaksanaan tugas. Secara simultan, gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif terbukti berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme prajurit Korem 182/Jazira Onim. Temuan ini menegaskan bahwa profesionalisme tidak dibentuk oleh satu faktor kesejahteraan secara terpisah, melainkan oleh keterpaduan sistem kompensasi yang saling melengkapi. Gaji pokok berfungsi sebagai landasan stabilitas ekonomi, tunjangan kinerja sebagai penguat perilaku berbasis kontribusi dan insentif sebagai pengakuan atas risiko penugasan. Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan pendekatan total rewards dan teori motivasi kerja yang menekankan efektivitas kombinasi kompensasi tetap dan variabel dalam meningkatkan komitmen serta kualitas perilaku kerja (Gerhart & Fang, 2014) serta didukung temuan empiris bahwa kesejahteraan material yang memadai secara simultan berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan kepatuhan terhadap nilai institusi (Perry et al., 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, gaji pokok, tunjangan kinerja dan insentif prajurit Korem 182/Jazira Onim berada pada kategori cukup, sehingga profesionalisme prajurit juga tergolong cukup. Gaji pokok paling dirasakan dalam menopang kebutuhan sehari-hari, tunjangan kinerja membantu kebutuhan keluarga dan insentif dinilai paling sesuai dengan kondisi lapangan meskipun kecukupannya masih terbatas. Profesionalisme prajurit menunjukkan kekuatan pada kompetensi dan keahlian teknis, namun relatif lebih lemah pada aspek disiplin dan konsistensi kepatuhan. Secara parsial, gaji pokok memiliki pengaruh paling kuat terhadap profesionalisme, diikuti insentif dan tunjangan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan yang menegaskan bahwa profesionalisme prajurit dibentuk oleh keterpaduan sistem kompensasi yang stabil, proporsional dan saling melengkapi. Sebagai tindak lanjut dari temuan penelitian ini, diperlukan langkah pengembangan baik pada ranah akademik maupun pada aspek kebijakan praktis agar hasil penelitian tidak hanya berhenti pada tataran konseptual tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan profesionalisme prajurit. Rekomendasi yang diajukan disusun secara konstruktif dengan mempertimbangkan relevansi teoritis serta kebutuhan empiris di lingkungan Korem 182/Jazira Onim. Secara teoretis, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pembinaan karier dan dukungan sarana prasarana serta mempertimbangkan pendekatan *mixed methods* atau perbandingan antar-satuan untuk memperkaya analisis. Secara

implementatif, pimpinan Korem 182/Jazira Onim dan pemangku kebijakan perlu meninjau kembali struktur dan besaran gaji pokok, tunjangan kinerja serta insentif agar lebih proporsional dengan beban tugas dan kondisi geografis. Peningkatan kecukupan insentif dan kesesuaian tunjangan jabatan perlu menjadi perhatian, disertai penguatan pembinaan disiplin, pelatihan berkelanjutan serta sistem penghargaan yang adil dan transparan guna mendukung peningkatan profesionalisme prajurit secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Azzahra, D. A. (2021). *Perbandingan Harga 10 Makanan di Jawa Vs Papua*. Retrived from <https://www.idntimes.com/food/dining-guide/harga-makanan-di-jawa-vs-papua-00-p3rq2-r8g64z>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2026.
- BPS Papua. (2025). *Perkembangan Indeks Harga Konsumen Provinsi Papua Mei 2025*. Retrived from <https://papua.bps.go.id/id/pressrelease/2025/06/02/1147/perkembangan-indeks-harga-konsumen-provinsi-papua-mei-2025.html>. Badan Pusat Statistik, Diakses pada tanggal 31 Agustus 2025.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(4), 980.
- Dirgantara, A. & Meiliana, D. (2024). *Uang Operasional Prajurit TNI di Papua Diusulkan Naik Jadi Rp 97.000 Per Hari*. Retrived from <https://nasional.kompas.com/read/2024/07/10/17395311/uang-operasional-prajurit-tni-di-papua-diusulkan-naik-jadi-rp-97000-per-hari>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2026.
- Filaini, N.E., Marwanto, H, Laely, N., & Utami, S. (2024). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Kediri. *RISK:Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*. 05, No. 01.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2014). Pay for (individual) performance: Issues, claims, evidence and the role of sorting effects. *Human Resource Management Review*, 24(1), 41-52.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2014). Pay for (individual) performance: Issues, claims, evidence and the role of sorting effects. *Human Resource Management Review*, 24(1), 41-52.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Huntington, S. P. (1981). *The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations*. Harvard University Press.
- Janowitz, M. (2017). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Simon and Schuster.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 157-167.
- Kolditz, T. A. (2010). *In Extremis Leadership: Leading As If Your Life Depended On It*. John Wiley & Sons.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258.
- Lesmana, D. S., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2021). Pengaruh gaji dan keadilan organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai (suatu studi pada badan pengelolaan keuangan daerah kabupaten ciamis). *Business management and entrepreneurship journal*, 2(4), 168-182.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mualifa, R. N. L. (2025). *Gaji TNI Dianggap Terlalu Kecil, Begini Komentar Menhan RI*. Retrived

- from <https://www.liputan6.com/hot/read/5909642/gaji-tni-dianggap-terlalu-kecil-begini-komentar-menhan-ri>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2026.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 140-153.
- Perry, J. L., Engbers, T. A., & Jun, S. Y. (2017). Back to the future? Performance-related pay, empirical research, and the perils of persistence. In *Debating public administration (pp. 27-65)*. Routledge.
- Presilawati, F., & Umaira, R. (2021). Pengaruh Upah, Insetif, Jaminan Sosial Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(1).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: a Skill-Building Approach, 7th*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons
- Setiawan, H. (2025). Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Profesionalisme (Pada Pegawai BPKP Provinsi Bengkulu) (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Setuningsih, N. (2025). *Besaran Tunjangan Khusus TNI di Papua yang Disebut Belum Naik sejak 2002*. Retrived from <https://nasional.kompas.com/read/2025/04/30/14114171/berikut-besaran-tunjangan-khusus-tni-di-papua-yang-disebut-belum-naik-sejak>. Diakses pada tanggal 11 Februari 2026.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simangunsong, F. (2017). Study On The Policy Formulation Of Performance Allowance Management In Indonesia (Case Study In Cianjur Regency, West Java Province). *International Journal of Advanced Research and Publications*, 1(1), 1-15.
- Sulistiyani, S., Andriany, M., & Dewi, N. S. (2022). Psychological Well-being Structure of Indonesian Soldiers: Systematic Review. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(F), 736-744.
- Simbolon, F. P. (2021). Kesejahteraan Prajurit dan Keluarga Prajurit dalam Operasi Seroja, 1975-1978. *Local History & Heritage*, 1(1), 10-14.
- smail, R. S., Abuhasan, S., & Nadzir, M. (2024). Penerapan Sistem Penggajian dan Remunirasi Secara Transparan Berbasis Masa Depan di Tubuh TNI Guna Meningkatkan Profesionalisme dan Kesejahteraan Prajurit yang Berkeadilan. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)*, 4(4).
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic development* (12th edition). Essex Pearson Education Limited.