

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

ANALISIS PENGARUH VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT DI KRI USMAN
HARUN – 359

Komang Anandya Aryansyah Tangkas, Damelina Basauli Tambunan

Universitas Ciputra Surabaya

ARTICLE INFO

Keywords: *work effectiveness, work motivation, work environment and soldier performance.*

Kata Kunci: efektivitas kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja prajurit

Corresponding author:

Komang Anandya Aryansyah Tangkas

Komang@student.ciputra.ac.id

Abstract. *An organization can run well if the crew of the organization can carry out its functions and duties well. KRI Usman Harun – 359, Escorta Ship Unit 1st Fleet is a unit that is required to have the ability to support the Indonesian Navy unit in the context of operational mobility activities, so KRI Usman Harun – 359 with all its strength is tasked with carrying out all efforts, activities and actions to secure and defend the base along with all its equipment, supplies and facilities against all forms of threats that can harm the implementation of the function of the warship. In carrying out its functions and duties, KRI Usman Harun – 359 is influenced by the performance of the soldiers who crew it, while the performance of soldiers is influenced by various variables, including work effectiveness, work motivation and the work environment of soldiers. This study aims to examine the effect of work effectiveness, work motivation and work environment on the performance of soldiers serving on KRI Usman Harun – 359.*

Abstrak. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengawak dari organisasi tersebut mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik. KRI Usman Harun - 359, Satuan Kapal Eskorta Koarmada I merupakan satuan yang dituntut kemampuannya sebagai pendukung kesatuan TNI Angkatan Laut dalam rangka mobilitas kegiatan operasi, maka KRI Usman Harun - 359 dengan segenap kekuatannya bertugas pokok melaksanakan segala usaha, kegiatan dan tindakan untuk mengamankan dan mempertahankan pangkalan beserta segenap peralatan, perlengkapan dan fasilitasnya terhadap segala bentuk ancaman yang dapat merugikan terselenggaranya fungsi kapal perang. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya KRI Usman Harun - 359 dipengaruhi oleh kinerja prajurit yang mengawakinya, sedangkan kinerja prajurit dipengaruhi berbagai variabel, diantaranya efektivitas kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja prajurit. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh efektivitas kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit yang bertugas di KRI Usman Harun - 359

PENDAHULUAN

Dalam mengatasi kesulitan-kesulitan di masa depan yang semakin rumit akibat kemajuan teknologi dan perubahan zaman. TNI AL, khususnya Tentara Nasional Indonesia (TNI), guna menunjang keberhasilan didalam melaksanakan tugas, operasi dan latihan secara konstan melakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut. Menurut (2024, Sulang Priambodo) Menjelaskan keamanan maritim telah berkembang di era milenial akibat faktor geopolitik global, pergeseran demografi, dan kemajuan teknologi. Sebagai pelopor dalam menjaga keamanan dan kedaulatan maritim Indonesia, TNI AL harus menggunakan sejumlah teknik pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk memenuhi tugas ini.

TNI Angkatan Laut memiliki beberapa kapal tempur yang menjadi andalan sebagai berikut pada Wilayah Koarmada I, Jakarta kapal tempur yang menjadi andalan yaitu kapal perang jenis MRLF Class (*Multi Role Light Frigate*). Koarmada I di bawah pengawasan langsung Panglima TNI dalam bidang operasi, tetapi langsung di bawah Kepala Staf Angkatan Laut dalam hal pembinaan kesatuan dan kesiapan tempur. Tugas pokok (tupok) Koarmada I adalah membangun kemampuan unsur angkatan laut yang tangguh dan mengembangkan potensi maritim menjadi kekuatan pertahanan dan keamanan nasional di laut. Satuan Kapal Eskorta Koarmada I yang diorganisasikan sebagai Komando Pelaksana Pembinaan di bawah Panglima Koarmada I, merupakan salah satu kekuatan besar yang beroperasi di Wilayah Barat Indonesia. Dalam rangka meningkatkan kesiapan tempur Kapal Perang di Koarmada I, tanggung jawab utama Satkor adalah membina tempur unsur organik kekuatan dan kemampuan yang sesuai misinya. KRI Usman Harun-359 merupakan salah satu kapal yang menjadi tanggung jawab Satkor.

Tanggung jawab utama Satkor adalah untuk mendidik komponen-komponen di dalamnya yaitu menyiapkan prajurit serta materil untuk kesiapan tempur sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas operasional seperti patroli dan penjagaan perbatasan laut setiap saat. Selain memiliki kemampuan pertahanan terhadap ancaman dan bahaya, KRI Usman Harun-359 dibangun untuk menghancurkan atau melumpuhkan kapal permukaan musuh dan memfasilitasi operasi pengintaian dan pencarian untuk tujuan operasi. Reaksi dan kemampuan manuver kapal yang tinggi memberinya keuntungan dalam situasi pertempuran ketika akurasi dan kecepatan sangat penting dari prajurit pengawak KRI Usman Harun – 359.



Gambar 1 Tampak depan KRI Usman Harun - 359

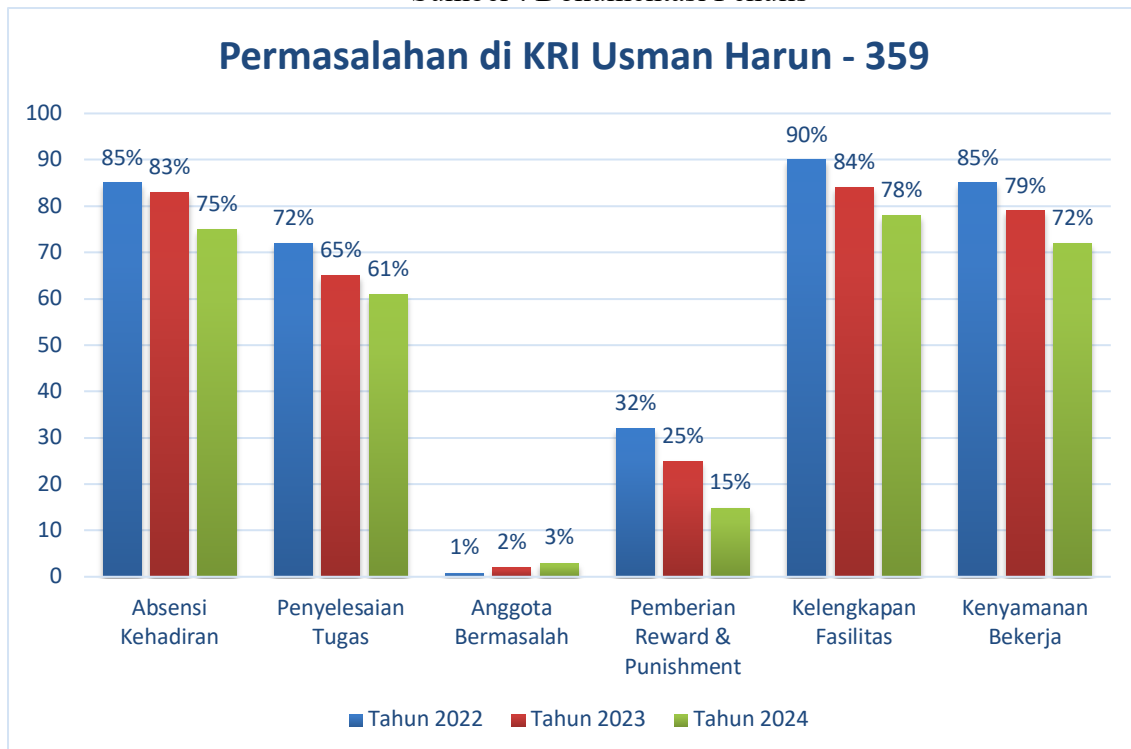
Sumber : <https://militerium.com/angkatan-laut/kri-usman-harun-359/>

Keandalan dan kecakapan prajurit dalam menjalankan satuan kerja dalam suatu organisasi militer sangat penting bagi keberhasilannya. Setiap tujuan organisasi hanya dapat tercapai apabila seluruh anggotanya mengerahkan segenap kemampuan dalam menjalankan peran dan kewajibannya. Dengan demikian, faktor terpenting yang mendukung kegiatan dan tugas TNI adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Kinerja seorang prajurit dapat sangat dipengaruhi oleh kinerja prajurit TNI pada organisasi dalam hal ini di KRI Usman Harun - 359, Sehingga prajurit dapat mengawaki alutsista dengan handal dan profesional. Variabel yang akan diuji terhadap pengaruh kinerja prajurit KRI Usman Harun - 359 yaitu efektivitas kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Dalam jangka waktu tiga tahun terakhir di tahun 2022, 2023 dan 2024 telah terjadi penurunan kinerja prajurit di KRI Usman Harun – 359. Tolak ukur yang digunakan yaitu melalui daftar penilaian prajurit (perwira, bintara dan tamtama) dan berdasarkan pengamatan penulis di Lapangan. Langkah awal yang dilakukan penulis untuk mengetahui permasalahan yang ada di KRI Usman Harun – 359 yaitu dengan mengumpulkan data absensi, anggota bermasalah, tingkat penyelesaian tugas dan kelengkapan fasilitas di kapal selama tiga tahun terakhir dan melakukan LGD (*Leaderless Group Discussion*).



Gambar 2 Diskusi Perwira, Bintara dan Tamtama
Sumber : Dokumentasi Penulis



Gambar 3 Grafik Permasalahan 3 tahun terakhir (2021-2024) di KRI USH-359
Sumber : Data Penulis (Daftar penilaian prajurit & *Leaderless Group Discussion*)

Selama Tiga Tahun terakhir telah terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan. Berdasarkan pengamatan di lapangan dan hasil LGD (*Leaderless Group Discussion*) oleh perwakilan Perwira, Bintara dan Tamtama, maka dapat disimpulkan temuan permasalahan yang terjadi di KRI Usman Harun - 359 menjadi beberapa poin yaitu

- A. **Pertama** : Dilihat dari absensi kehadiran prajurit di Kapal, masih terdapat prajurit yang tidak disiplin terhadap waktu kerja yaitu dengan datang terlambat ke kantor, tidak menanggapi absen pagi, dan merasa terlambat dan meninggalkan kantor selama jam kerja serta masih ditemukan dalam penyelesaian tugas mulai berkurang atau tidak selesai tepat waktu hingga tidak tepat sasaran (tidak efektif dalam bekerja)
- B. **Kedua** : Ditemukan bahwa dalam tiga tahun terakhir pemberian *reward & punishment* mulai berkurang, sehingga menyebabkan menurunnya motivasi prajurit dalam bekerja dan melaksanakan tugas. Menyebabkan bertambahnya anggota yang bermasalah. (berkurangnya motivasi bekerja)
- C. **Ketiga** : Prajurit merasa kurang maksimal dalam bekerja karena dipengaruhi oleh minimnya fasilitas dan Lingkungan kerja yang kurang memuaskan, seperti sampah menumpuk, bau oli mesin itu mengganggu serta kegiatan pengelasan kapal yang berisik. Kenyamanan dalam bekerja juga berkurang dikarenakan pengaruh lingkungan kapal yang sedang dalam perbaikan. (lingkungan kerja kurang kondusif)

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Prajurit KRI Usman Harun - 359 adalah Efektivitas Kerja. Menurut (Noor, 2019) efektivitas kerja bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang menyelesaikannya dengan kualitas yang tinggi dan dalam waktu yang optimal. Pengaruh antara efektivitas kerja dan prajurit kinerja teruji positif Hal ini dimungkinkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Syam (2020). Menurut (Husain, 2022) bahwa efektivitas kerja dapat meningkatkan efektivitas sebuah organisasi. Setiap prajurit KRI Usman Harun - 359 harus meningkatkan efektivitas kerja agar dapat mendukung tugas pokok sebagai seorang prajurit.

Selain efektivitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja prajurit KRI Usman Harun - 359 adalah motivasi kerja. Peran motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut yaitu Setiap prajurit akan berusaha keras dan termotivasi untuk berprestasi. Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja prajurit menurut Hakim (2006) adalah motivasi, yaitu keadaan yang memotivasi seseorang untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Sunyoto (2015:4), motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Memberikan dukungan yang menyalakan semangat seseorang terhadap profesinya sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan beroperasi secara terpadu dengan segala upaya untuk memperoleh kepuasan itulah yang oleh Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) diartikan sebagai motivasi kerja. Agar prajurit dapat berkinerja lebih baik, mereka menginginkan motivasi kerja yang mempengaruhi semangat kerja mereka. Selain itu, variabel yang diuji khususnya lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja militer. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mendorong kehati-hatian dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang lebih kondusif dapat mendorong kehati-hatian dalam melaksanakan tugas sehingga menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dan dapat bekerja tanpa beban. Menurut Wicaksono (2019), suasana kerja yang

positif dapat membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wibowo (2017) bahwa tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas pekerja. Lingkungan kerja menurut Darmadi (2020:242) mengandung unsur-unsur yang melingkupi prajurit dan mendorongnya untuk melaksanakan tugas yang diberikan, seperti pendingin ruangan dan penerangan yang cukup. Ketenangan dan kenyamanan akan tercipta disertai rasa aman yang pada akhirnya akan dapat menunjang dalam bekerja. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan sangat menentukan keberhasilan institusi TNI. Rahasia keberhasilan pencapaian tujuan institusi adalah pengelolaan SDM yang efektif. Kinerja prajurit dapat dijadikan tolok ukur kualitas SDM yang unggul. Ketika seorang prajurit menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja mereka diukur dari segi kuantitas dan kualitas. Hal ini sering kali menghasilkan atribut kerja yang berbeda untuk setiap prajurit di suatu instansi. Sejumlah variabel yang dibahas sebelumnya, termasuk efektivitas pekerjaan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, bertanggung jawab atas perbedaan ini.

Penulis menyatakan bahwa Studi ini didorong oleh kebutuhan untuk memahami lebih dalam pengaruh variabel-variabel yang terpilih terhadap kinerja prajurit TNI-AL, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan personalia di Usman Harun, KRI-359. Penulis menyebut KRI Usman Harun-359. sebagai wadah untuk mengetahui pengaruh variabel yang dapat meningkatkan kinerja prajurit TNI Angkatan Laut pada khususnya di Kapal Perang Republik Indonesia. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang tepat untuk digunakan pada penelitian ini. Instrumen berupa SPSS membantu dalam mengidentifikasi variabel serta indikator dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, regresi berganda dan menggunakan subyek dari prajurit KRI Usman Harun – 359.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Prajurit

Menurut Nurjaya (2021) kinerja merupakan tingkat pencapaian yang dicapai dalam melaksanakan tugas tertentu. Kinerja prajurit merupakan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang prajurit sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang mematuhi persyaratan hukum, standar etika, dan prinsip moral, serta organisasi. Organisasi akan memperoleh keuntungan dari kinerja prajurit yang dipelihara dan dikembangkan, oleh karena itu untuk menghasilkan keuntungan jangka panjang, kinerja prajurit harus dipertahankan dan ditingkatkan bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja prajurit harus dibangun dengan pondasi yang kokoh. Kinerja adalah hasil dari berbagai faktor yang saling terkait dan berkontribusi terhadap kemampuan individu dan organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Sarmawa, 2020).

Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016:48) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Noor (2019)

efektivitas kerja bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang menyelesaikannya dengan kualitas yang tinggi dan dalam waktu yang optimal. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari manajemen waktu, keterampilan komunikasi, kemampuan berpikir kritis, hingga pengelolaan sumber daya. Dalam konteks organisasi, efektivitas kerja sering kali dikaitkan dengan kinerja tim yang berkontribusi terhadap tujuan strategis organisasi. Organisasi yang mampu memaksimalkan efektivitas kerja prajuritnya akan lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan.

Motivasi Kerja

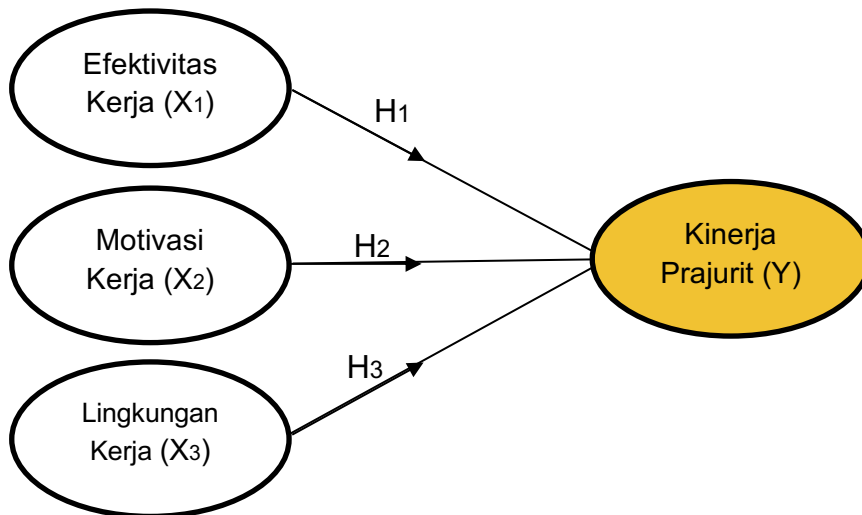
A. Hasibuan (2017) menegaskan bahwa motivasi sangat penting bagi aktivitas manusia karena dapat menciptakan, menyalurkan, dan menopang perilaku manusia, sehingga membuat orang bersemangat untuk bekerja keras dan gembira guna memperoleh hasil yang sebaik-baiknya. Menurut McClelland sebagaimana diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161), motivasi kerja merupakan gabungan faktor internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk mulai bekerja dengan cara tertentu, dengan format, arah, intensitas, dan kerangka waktu tertentu. Untuk memperoleh hasil yang terbaik, penting untuk mengembangkan motivasi kerja guna meningkatkan kesenangan, kegembiraan, dan antusiasme (Wildan & Sa'adah, 2021). Prajurit yang termotivasi akan terdorong secara internal untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Inspirasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan kerja, penghargaan (*reward and punishment*) dan pengakuan

Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang mempengaruhi cara kerja individu, termasuk orang, acara, dan lainnya, disebut sebagai lingkungan kerja. Kondisi di sekitar tempat kerja akan berdampak pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, menurut Sedermayanti (2011:26). Siagian (2014:56) mencantumkan hal-hal berikut sebagai faktor untuk mengevaluasi lingkungan kerja: konstruksi tempat kerja, peralatan yang cukup untuk pekerjaan tersebut, fasilitas tambahan, koneksi antara rekan kerja pada tingkat yang sama, dan hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut (Pratama dkk., 2020) Organisasi perlu memastikan bahwa tempat kerjanya dirancang untuk mendukung kinerja prajurit. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga penting untuk menjaga kesejahteraan prajurit dan mengurangi risiko kecelakaan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja prajurit.

Kerangka Pemikiran

Indikator-indikator yang berkaitan pada variabel yang mempengaruhi kinerja prajurit meliputi: Efektivitas Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Untuk variabel yang berhubungan dengan kinerja prajurit beberapa indikator akan diuji untuk dimasukkan ke dalam model indikator-indikatornya.



Gambar 4 Model *Exploratory Factor Analysis*

Hipotesis

Hipotesis penelitian berdasarkan judul "Pengaruh Variabel Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Prajurit di KRI Usman Harun - 359" dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) Hipotesis Utama:

Pengaruh variabel-variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di KRI Usman Harun – 359

2) Hipotesis Spesifik:

a) Hipotesis 1 (H1):

Efektivitas kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja prajurit di KRI Usman Harun - 359.

b) Hipotesis 2 (H2):

Motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja prajurit di KRI Usman Harun - 359.

c) Hipotesis 3 (H3):

Lingkungan kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja prajurit di KRI Usman Harun - 359.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam genre penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menentukan bagaimana dua variabel atau lebih saling terkait (Sugiyono, 2021). Hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh faktor yang diteliti akan diperjelas kemudian dalam penelitian ini. Teknik kuantitatif digunakan karena data akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel yang dinyatakan dalam bentuk numerik. Penelitian ini menghubungkan pengaruh variabel efektivitas kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Prajurit di KRI Usman Harun - 359.

Metode Analisis Regresi Berganda

Tingkat Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut disebut regresi linier sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Namun, jika variabel bebas atau variabel terikat banyak, maka digunakan regresi berganda. Model regresi berganda merupakan salah satu jenis model regresi yang mencakup banyak variabel bebas. Analisis garis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2018). Pada taraf signifikansi 0,05, uji regresi linier berganda digunakan dalam contoh penelitian ini untuk memahami hubungan antara variabel bebas yaitu, efektivitas kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN

Regresi Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,727	5,705		1,880	,064
Efektivitas Kerja	,537	,134	,419	4,006	,000
Motivasi Kerja	,302	,145	,299	2,088	,041
Lingkungan Kerja	,374	,182	,228	2,053	,044
a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit					

Berdasarkan Hasil uji regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas diperoleh dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,727 + 0,537(X1) + 0,302(X2) + 0,374(X3)$$

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan untuk memahami hubungan antara variabel terikat (Kinerja Prajurit) dan Variabel Bebas (Efisiensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) Berikut adalah penjelasan dari setiap komponen dalam persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta (Intercept) sebesar 10,727:

Nilai konstanta Hal ini menunjukkan bahwa jika semua faktor khususnya lingkungan kerja, motivasi, dan efektivitas bersifat independen, dianggap nol (tidak ada pengaruhnya), maka kinerja prajurit akan bernilai sebesar 10,727. Artinya, jika tidak ada faktor yang mempengaruhi, kinerja prajurit akan tetap berada pada nilai dasar ini.

2. Koefisien regresi Efektivitas Kerja (X1) sebesar 0,537:

Koefisien Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan kinerja prajurit, akan ada peningkatan sebesar 0,537 unit dalam variabel efektivitas kerja. Dengan kata lain, prajurit akan bekerja lebih baik jika mereka menerapkan pekerjaan mereka dengan lebih efektif. Kinerja akan meningkat secara signifikan melalui efektivitas kerja prajurit.

3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,302:

Nilai koefisien Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satuan pada komponen insentif tenaga kerja, kinerja prajurit akan meningkat sebesar 0,302 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun memiliki pengaruh yang besar agak berkurang, motivasi kerja masih penting untuk meningkatkan kinerja dibandingkan dengan efektivitas kerja.

4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,374:

Koefisien Artinya, untuk setiap peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja, kinerja prajurit akan meningkat sebesar 0,374 unit. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dan optimis memiliki dampak besar pada kinerja militer. Secara keseluruhan, hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja, dan efektivitas kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja militer. Perubahan pada setiap komponen dapat mengakibatkan perubahan penting dalam kinerja prajurit, dengan efektivitas kerja memiliki dampak terbesar, menurut nilai koefisien regresi yang signifikan untuk setiap variabel. di antara ketiganya.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,727	5,705		1,880	0,064
	Efektivitas Kerja	0,537	0,134	0,419	4,006	0,000
	Motivasi Kerja	0,302	0,145	0,299	2,088	0,041
	Lingkungan Kerja	0,374	0,182	0,228	2,053	0,044

a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

Dampak dari Hasil uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat digunakan untuk menganalisis seberapa penting masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Kinerja Prajurit). Tingkat signifikansi (sig) yang sesuai untuk variabel efektivitas kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berturut-turut adalah 0,000000, 0,041, dan 0,044. Ketiga tingkat signifikansi tersebut berada sedikit di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja prajurit kinerja militer. Penjelasan tentang uji hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini diberikan di bawah ini:

Hipotesis 1: Efektivitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit

Variabel Efektivitas Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,0000, yang lebih kecil dari 0,05 berdasarkan hasil uji hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja militer. Dapat ditunjukkan bahwa koefisien regresinya sekitar 0,537 prajurit akan bekerja lebih baik jika mereka menerapkan tugasnya dengan lebih efektif. Hasilnya, Hipotesis 1 diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja prajurit dipengaruhi secara positif oleh efektivitas kerja.

Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit

Untuk Hipotesis 2. Nilai signifikansi sebesar 0,041 untuk variabel Motivasi Kerja juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi kerja sangat meningkatkan kinerja prajurit. Koefisien regresi menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satuan pada komponen insentif kerja, kinerja prajurit akan meningkat sebesar 0,302 satuan. Oleh karena itu, Hipotesis

2 juga diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja prajurit.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Prajurit.

Mengingat Dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel signifikan karena nilai signifikansinya sebesar 0,044% atau sedikit lebih kecil dari 0,05 dan positif mempengaruhi Kinerja Prajurit. Menurut koefisien regresi sebesar 0,374, kinerja militer dapat ditingkatkan dengan modifikasi di tempat kerja. Hasilnya, Hipotesis 3 disetujui, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja akan difasilitasi oleh lingkungan kerja yang positif.

Uji F

Tabel 3 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4978,577	3	1659,526	76,094	0,000 ^b
	Residual	1461,198	67	21,809		
	Total	6439,775	70			
a. Dependent Variable: Kinerja Prajurit						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja						

Berdasarkan Nilai F terhitung analisis ANOVA, 76.094, dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000000. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan secara jelas hubungan antara variabel bebas (efisiensi kerja, motivasi, dan lingkungan) dengan variabel terikat (kinerja kerja prajurit), sebagaimana ditunjukkan oleh tingkat signifikansi yang berada dalam kisaran 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terlibat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja prajurit. Lebih khusus lagi, nilai sebesar 0,763, atau 76,3%, ditunjukkan dalam hasil analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja, motivasi, dan lingkungan kerja menyumbang 76,3% kinerja prajurit, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhinya sebesar 23,7%. Tingginya nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa model regresi sangat cocok untuk menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja prajurit.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879 ^a	0,773	0,763	4,67000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Prajurit

Variabel dependen (Kinerja Prajurit) dan variabel independen (Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) memiliki hubungan yang sangat kuat, menurut hasil analisis regresi pada tabel Ringkasan Model, yang menunjukkan nilai R sebesar 0,879. Ketiga variabel independen dalam model ini mencakup 77,3% dari variasi dalam kinerja prajurit, menurut R Square berada pada kisaran 0,773. Selain itu, R Square yang dihitung sebesar 0,763 menunjukkan bahwa kemampuan faktor independen dalam menjelaskan variabel dependen yaitu 76,3%, masih tinggi bahkan setelah mengendalikan jumlah variabel dalam model. Sementara itu, tingkat kesalahan standar untuk memperkirakan kinerja prajurit menggunakan faktor-faktor independen yang tersedia ditunjukkan oleh nilai Kesalahan Standar Perkiraan sebesar 4,670. Semua hal dipertimbangkan, temuan uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berfungsi dengan baik dalam menjelaskan bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan efektivitas mempengaruhi kinerja. Prajurit.

PEMBAHASAN

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Karena Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis pertama yaitu efisiensi kerja dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan hasil hipotesis. Dengan kata lain apabila efisiensi kerja meningkat maka kinerja prajurit juga akan meningkat. Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,537%, kinerja prajurit akan meningkat sebesar 0,537 satuan untuk setiap kenaikan satuan efisiensi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Chaerudin (2023) juga menunjukkan adanya korelasi positif antara efisiensi kerja dengan kinerja pegawai BPJPH, dengan koefisien determinasi sebesar 0,842. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa efisiensi kerja dapat berdampak pada produktivitas individu secara signifikan.

Usulan kepada kesatuan dengan menyediakan pelatihan rutin bagi prajurit di kesatuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial. Program pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja tim. Melakukan evaluasi kerja dengan menerapkan metode evaluasi berkala terhadap sistem kerja dan mengadopsi teknologi atau sistem manajemen baru yang lebih efisien. Sehingga kesatuan dapat meningkatkan kinerja prajurit dengan memperhatikan efektivitas kerja yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja militer, sehingga hipotesis diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,302 menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja militer. untuk setiap peningkatan satu unit motivasi kerja, kinerja militer akan meningkat sebesar 0,302 unit. Dengan nilai koefisien korelasi 0,674, penelitian sebelumnya oleh Siswanto dkk. (2024) juga menunjukkan hubungan positif yang substansial antara kinerja anggota Denma Seskoal dan motivasi kerja. Hal ini mendukung hasil penelitian bahwa

motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja prajurit. Orang yang bermotivasi tinggi lebih cenderung bekerja lebih keras, yang meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu penelitian oleh Pratama dkk. (2024) juga menunjukkan adanya korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja perwira di Kotama TNI AL. Adapun penelitian oleh Faisal dan Putranti (2021) Evaluasi dan pengujian pengaruh motivasi, bakat, dan kepemimpinan terhadap kinerja personel Bintara dan Bintara Muda dengan hasil kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.

Usulan kepada kesatuan dengan menyediakan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja prajurit, Memberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) dan kepada prajurit yang berprestasi, Mengadakan program "Prajurit Teladan" untuk mengapresiasi kontribusi prajurit terhadap kesatuan. Selain itu, Diperlukan Pengembangan Karier dan Pelatihan kepada prajurit dengan menyediakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan keterampilan prajurit, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier melalui promosi atau rotasi jabatan. Adapun, cara lain untuk meningkatkan motivasi prajurit yaitu meningkatkan Kesejahteraan prajurit dengan meninjau kembali kebijakan insentif dan tunjangan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Hipotesis ketiga didasarkan pada temuan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Nilai ini sedikit di atas 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,044. Berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,374, kinerja prajurit akan meningkat sebesar 0,374% untuk setiap peningkatan satu lingkungan kerja. Menurut penelitian Shendy Citra Iswandari, Budi Wahono, dan Abdullah Syakur Novianto (2023), kinerja prajurit TNI di Ajendam V Brawijaya secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 0,328 dan tingkat signifikansi uji-t sebesar 0,048 (0,05). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan produktivitas prajurit. Manfaat lingkungan kerja yang menyenangkan dan efektivitas kerja. Kesimpulan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja individu dalam berbagai organisasi, baik militer maupun non-militer.

Usulan kepada kesatuan dengan melakukan perbaikan fasilitas kerja yaitu tahapannya memperbarui peralatan kerja yang sudah tidak layak pakai, menyediakan sarana pendukung seperti pendingin ruangan, ruang rapat yang nyaman dan ruang istirahat. Pengelolaan kebersihan dan kesehatan perlu ditegakkan kembali yaitu dengan cara menjaga kebersihan ruang kerja secara rutin, menyediakan fasilitas kesehatan seperti kotak P3K dan akses pemeriksaan kesehatan berkala dan meningkatkan kualitas udara dan pencahayaan di ruang kerja. Selain itu, Meningkatkan estetika ruang kerja perlu dilakukan dengan mengatur tata letak ruang kerja yang lebih rapi dan efisien serta menambahkan elemen dekorasi seperti hiasan dinding untuk menciptakan suasana yang lebih hidup.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

Efektivitas Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Prajurit, Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kinerja prajurit meningkat secara signifikan melalui efektivitas kerja. Kinerja prajurit akan meningkat secara langsung ketika efektivitas kerja meningkat. Terdapat korelasi yang cukup besar antara kedua variabel tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,537.

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Prajurit, Telah dibuktikan pula bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja prajurit. Kinerja prajurit dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja, berdasarkan koefisien regresi sebesar 0,302. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya komponen motivasi adalah suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas prajurit pada suatu organisasi tertentu. Kinerja Prajurit Meningkat karena Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Prajurit, Lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja prajurit, dengan koefisien regresi sebesar 0,374. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat memperbaiki kinerja prajurit, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap efektivitas operasional organisasi

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

Meningkatkan Efektivitas Kerja, Untuk meningkatkan efektivitas kerja, disarankan agar organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada prajurit, serta menyediakan sumber daya yang memadai untuk mendukung tugas mereka. Selain itu, perlu adanya evaluasi rutin untuk memastikan bahwa setiap individu bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya.

Meningkatkan Motivasi Kerja, Organisasi perlu menciptakan program yang dapat memotivasi prajurit, seperti penghargaan atas kinerja baik, pemberian insentif, dan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Meningkatkan komunikasi dan transparansi juga penting untuk menjaga tingkat motivasi prajurit, sehingga mereka merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung, Sangat penting untuk memiliki lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung guna meningkatkan hasil kerja yang produktif itu, organisasi perlu memastikan bahwa fasilitas dan infrastruktur yang disediakan memadai dan memenuhi standar yang dibutuhkan. Selain itu, aspek psikologis lingkungan kerja, seperti dukungan sosial dan kesejahteraan mental, juga perlu diperhatikan.

Peningkatan Kinerja Prajurit di Kapal Perang, Meningkatkan kinerja prajurit di kapal perang merupakan poin yang paling penting untuk memajukan SDM TNI AL, Kapal perang menghadapi situasi tak terduga di laut, seperti ancaman serangan, cuaca ekstrem, atau operasi mendadak. Disiplin dan kesiapsiagaan tinggi memastikan respons cepat dan tepat. Juga tidak kalah pentingnya, teknologi di kapal perang terus berkembang, sehingga prajurit harus memahami sistem navigasi, persenjataan, komunikasi, dan mesin modern. Selain itu, Operasi di kapal perang sangat bergantung pada kerja tim. Komunikasi yang buruk dapat menimbulkan

kesalahan fatal. Oleh karena itu, Prajurit yang bekerja secara efektif, motivasi prajurit yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja dan mendorong prajurit untuk selalu memberikan yang terbaik bagi satuan.

Penelitian Lanjutan, Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja prajurit, seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, serta melakukan perbandingan dengan organisasi atau lembaga lain untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut dalam konteks yang lebih luas, dalam hal ini satuan kapal lain yang ada di TNI AL seperti satuan kapal amfibi, satuan kapal cepat, satuan kapal ranjau, satuan kapal patroli dan satuan kapal bantu. Hal ini dapat menjadi referensi untuk membantu dalam melanjutkan penelitian serupa di satuan kapal lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Angriawan, F., & Mutiarin, D. (2019). Efektivitas Pengawasan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) terhadap Peredaran Makanan Impor oleh pedagang UMKM di Kota Pekanbaru. *Journal of Government and Civil Society*, 3(1), 47–61. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i07.p12>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dewi, I. P., & Chaerudin, C. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 3276–3288.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group.
- Gultom, L. K. (2023). A Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada Penyelenggaraan MICE. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 6(1), 158–164. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i1.58371>
- Hakim, A. (2006). *Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan dan telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Jrb.
- Hasibuan, N. H. (2024). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Productivity of Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk Jakarta. *Maneggio*, 1(1), 32–45. <https://doi.org/10.62872/1mptcw43>
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32. <https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Mahyudin, M., Soemarno, S., & Prayogo, T. B. (2015). Analisis kualitas air dan strategi pengendalian pencemaran air Sungai Metro di Kota Kepanjen Kabupaten Malang. *Indonesian Journal of Environment and Sustainable Development*, 6(2).
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja

Rosdakarya.

- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial: Konsep-konsep Kunci (Sampel halaman)*. Nanang Martono.
- Nawari. (2010). *Regression Analysis Using MS Excel 2007 and SPSS 17*. PT Elex. Media Komputindo.
- Noor, I. R. J. (2019). Efektivitas kerja pegawai dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik di kantor kecamatan samarinda seberang. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(4), 12.
- Nurjanah, A. F., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan CV. Cipta Layla Bina Karya (Ayam Geprek Layla). *Jurnal AKTUAL*, 21(1). <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i1.309>
- Pamungkas, T. K., & Jakfar, M. H. A. (2022). Efektivitas kinerja pemerintah desa dalam pelayanan publik. *JURNAL PARADIGMA MADANI: Ilmu Sosial, Politik Dan Agama*, 9(1), 13–24. <https://doi.org/10.56013/jpm.v9i1.1493>
- Praja, D. T. A. (2020). Pengaruh Implementasi Kebijakan Penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) Terhadap Kinerja Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan (TKSK) Dalam Mewujudkan Efektivitas Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) Di Kabupaten Garut. *Jurnal Publik*, 14(2), 49–55. <https://doi.org/10.52434/jp.v14i2.26>
- Pratama, P., Sudiarno, A., Nurhartonosuro, I. M., & Pandjaitan, M. B. (2024). Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Dalam Pengaruh Daftar Penilaian Perwira Dan Karakter Individu Terhadap Kinerja Perwira Di Kotama TNI-AL. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 6(3). <https://doi.org/10.33603/publika.v7i2.4031>
- Pratama, T. A., Halim, A., & Heriyanto, Y. (2020). Analisis kinerja aparatur sipil negara di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(2).
- Priambodo, S., Fartianto, G., & Yuana, S. T. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia TNI AL dalam Menghadapi Tantangan Keamanan Maritim di Era Milenial. *Judge: Jurnal Hukum*, 5(02), 245–253.
- Putranti, I. A. N., & Faisal, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Bintara Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut Dan Unsur Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2).
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42–49. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba.
- Sarmawa, I. W. G. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 61–67. <https://doi.org/10.38043/jimb.v2i2.2335>
- Sila, I. K., & Martini, I. A. (2020). Transformation and revitalization of service quality in the digital era of revolutionary disruption 4.0. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Siswanto, A., Amin, D., & Wirawan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada KRI Hiu-634. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1513–1527. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3250>
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*)., 8(3).
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Subrata, M. T., Novalino, R. D. A., & Khaerudin, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Arhanudri-3/YBY KODAM III/SLW. *Strategi Dan Kampanye Militer (SKM)*, 5(2).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Taiwo, A. S. (2010). The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299.
- Tulung, J., & Ramdani, D. (2024). Political Connection and BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 16(3), 289-298.
doi:<http://dx.doi.org/10.21632/irjbs.16.3.289-298>.
- Wibowo, M. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.