

Pengaruh Motivasi Melalui Ketersediaan Perumahan Dinas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

¹Setiawan Latif, ²M. B. Panjaitan, ³Rina Marlina

¹²³Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut

Korespondensi : Setiawanlatif16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas berbasis Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) serta lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Sampel penelitian berjumlah 86 responden yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda yang didukung oleh uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit ($p = 0.028$), serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($p = 0.038$). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit ($p = 0.003$). Nilai koefisien determinasi sebesar 13,2% menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi melalui penyediaan perumahan dinas yang memadai serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja prajurit secara optimal.

Kata kunci : Motivasi, Perumahan Dinas, Lingkungan Kerja, Kinerja Prajurit.

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation through the provision of official housing based on Government Sharia Securities (SBSN) and the work environment on the performance of soldiers at Kodaeral VI Makassar. This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consists of 86 respondents selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through the distribution of questionnaires to the respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression supported by t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that motivation through the provision of SBSN-based official housing has a positive and significant effect on soldiers' performance ($p = 0.028$), and the work environment also has a positive and significant effect on performance ($p = 0.038$). Simultaneously, both variables have a significant effect on soldiers' performance ($p = 0.003$). The coefficient of determination of 13.2% shows that motivation and the work environment contribute to performance, although other factors also influence it. Thus, this study confirms that enhancing motivation through adequate provision of official housing, supported by a conducive work environment, can improve soldiers' performance optimally.

Keyword: Motivation, Official Housing, Work Environment, Soldiers' Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada organisasi dengan tingkat kompleksitas dan risiko tinggi seperti institusi militer (Ramadhani & Kuswinarno, 2024). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas, tetapi juga menggambarkan proses pencapaian tujuan organisasi melalui interaksi antara kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja (Suryani, et al., 2020; Prasetyo, 2024). Di lingkungan militer, kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya soal

hasil kerja, tetapi juga mencakup disiplin, loyalitas, kesiapsiagaan operasional, serta kemampuan beradaptasi dalam kondisi dinamis dan penuh tekanan (Widodo & Sos, 2025).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerjanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salsabila, Widhiastuti, dan Dewi (2026), Hakim & Josiah (2025), serta Putri & Irwansyah (2025) menemukan bahwa stres kerja, motivasi, disiplin, serta lingkungan dan fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, terutama pada pekerjaan dengan tekanan tinggi. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan pekerjaan. Artinya, seseorang dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila memiliki kemampuan yang memadai, motivasi yang tinggi, serta kesempatan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Individu dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik (Shafira, et al., 2025). Dalam konteks organisasi militer, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor intrinsik, tetapi juga oleh faktor ekstrinsik seperti kesejahteraan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.

Salah satu hal penting untuk mendukung kesejahteraan personel militer adalah tersedianya rumah dinas yang layak, aman, dan nyaman untuk ditempati. Menurut teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, tempat tinggal yang aman dan nyaman merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Jika kebutuhan ini sudah terpenuhi, barulah seseorang dapat berkembang lebih jauh dan memiliki kinerja yang lebih optimal (Shafira, et al., 2024).

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan aparatur negara, pemerintah Indonesia telah mengembangkan skema pembiayaan melalui Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) sebagai instrumen inovatif dalam pembangunan infrastruktur, termasuk perumahan dinas. Skema ini memungkinkan percepatan penyediaan hunian yang layak dengan pembiayaan yang berkelanjutan. Dalam hal ini, perumahan dinas berbasis SBSN tidak hanya berfungsi sebagai fasilitas fisik, tetapi juga sebagai faktor motivator eksternal yang dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan loyalitas personel.

Pemenuhan kebutuhan perumahan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja; dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif juga sangat penting. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya (Fudholi, et al., 2025). Lingkungan kerja yang baik dapat membuat pekerja lebih produktif dan mengurangi stres, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung bisa menurunkan motivasi dan kinerja (Nabila, et al., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Imbron (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja pekerja agar bisa jadi lebih optimal.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja. Hal ini menjadi semakin penting dalam organisasi militer yang memiliki tuntutan tugas tinggi dan kondisi kerja dinamis, sehingga kedua faktor tersebut perlu diteliti baik secara parsial maupun secara simultan. Kondisi ini relevan dengan prajurit di Kodaeral VI Makassar yang memiliki tanggung jawab strategis dalam menjaga keamanan maritim. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam ketersediaan perumahan dinas yang dapat membuat motivasi prajurit menurun serta variasi lingkungan kerja antar satuan yang diduga memengaruhi kinerja prajurit.

Kondisi ini juga terjadi pada prajurit di Kodaeral VI Makassar, yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan maritim. Motivasi prajurit dapat menurun dengan adanya kesenjangan dalam ketersediaan perumahan dinas, dan perbedaan kondisi lingkungan kerja antar satuan berpotensi memengaruhi kinerja prajurit. Di sisi lain, penelitian yang mengkaji pengaruh perumahan dinas berbasis SBSN dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan masih terbatas, terutama dalam konteks

militer. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti terkait pengaruh motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit Kodam IV Makassar.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen dan dependen melalui data statistik. Variabel yang diteliti meliputi: motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas berbasis SBSN (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja prajurit Kodam VI Makassar (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit yang berada di Kodam VI Makassar. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus slovin, sehingga memperoleh 86 responden untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, di mana populasi dibagi berdasarkan strata kepangkatan (perwira, bintara, dan tamtama), kemudian dilakukan pemilihan responden secara acak pada masing-masing strata. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan prajurit aktif di Kodam VI Makassar. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang didukung oleh uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

a. Distribusi Karakteristik Responden

Tabel 3.1

Distribusi Responden berdasarkan Golongan

Golongan	n	Presentase (%)
Perwira	33	38.4
Bintara	30	34.9
Tamtama	23	26.7
Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden berasal dari golongan Perwira, yaitu sebanyak 33 responden (38.4%), selanjutnya, untuk responden dari golongan Bintara berjumlah 30 responden (34.9%). Sementara itu, golongan Tamtama ada sebanyak 23 responden (26.7%).

Tabel 3.2

Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat

Pangkat	n	Presentase (%)
Letnan Kolonel	2	2.3
Mayor	7	8.1
Kapten	8	9.3
Letnan Satu	10	11.6
Letnan Dua	6	7.0
Sersan Mayor	10	11.6

Sersan Kepala	8	9.3
Sersan Satu	10	11.6
Sersan Dua	2	2.3
Klasi Kepala	9	10.5
Klasi Satu	7	8.1
Klasi Dua	1	1.2
Jumlah	86	100

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, didapatkan hasil bahwa responden dengan Pangkat Letnan Satu, Sersan Satu, dan Sersan Mayor, masing-masing terdapat 10 responden (11.6%). Selanjutnya, pangkat Klasi Kepala, ada sebanyak 9 responden (10.5%), kemudian pangkat Kapten dan Sersan Kepala masing-masing 8 responden (9.3%). Pangkat Mayor dan Klasi Satu masing-masing berjumlah 7 responden (8.1%), sedangkan Letnan Dua dan Kopral Dua masing-masing sebanyak 6 responden (7.0%). Adapun pangkat dengan jumlah responden paling sedikit yaitu Klasi Dua sebanyak 1 responden (1.2%), serta Letnan Kolonel dan Sersan Dua masing-masing 2 responden (2.3%).

b. Uji Validitas dan Uji reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menilai tingkat keabsahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0.444. Dengan demikian, item yang memenuhi kriteria tersebut dapat dianggap mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Berikut hasil tabel uji validitas untuk setiap kuesioner variabel:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Melalui Ketersediaan
Perumahan Dinas SBSN

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Pernyataan1	0.673	0.444	Valid
Pernyataan2	0.533	0.444	Valid
Pernyataan3	0.746	0.444	Valid
Pernyataan4	0.712	0.444	Valid
Pernyataan5	0.492	0.444	Valid
Pernyataan6	0.501	0.444	Valid
Pernyataan7	0.514	0.444	Valid
Pernyataan8	0.514	0.444	Valid
Pernyataan9	0.465	0.444	Valid
Pernyataan10	0.569	0.444	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Pernyataan1	0.838	0.444	Valid
Pernyataan2	0.718	0.444	Valid
Pernyataan3	0.621	0.444	Valid
Pernyataan4	0.671	0.444	Valid

Pernyataan5	0.503	0.444	Valid
Pernyataan6	0.456	0.444	Valid
Pernyataan7	0.492	0.444	Valid
Pernyataan8	0.642	0.444	Valid
Pernyataan9	0.631	0.444	Valid
Pernyataan10	0.580	0.444	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{Tabel}	Keterangan
Pernyataan1	0.640	0.444	Valid
Pernyataan2	0.674	0.444	Valid
Pernyataan3	0.583	0.444	Valid
Pernyataan4	0.641	0.444	Valid
Pernyataan5	0.468	0.444	Valid
Pernyataan6	0.726	0.444	Valid
Pernyataan7	0.754	0.444	Valid
Pernyataan8	0.765	0.444	Valid
Pernyataan9	0.692	0.444	Valid
Pernyataan10	0.752	0.444	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 3.3 sampai 3.5 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas instrumen pada variabel dalam penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel, yaitu sebesar 0.444. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji instrumen satu kali, kemudian dianalisis menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.7. Adapun hasil uji reliabilitas tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Koefisien	Keterangan
Motivasi Melalui Ketersediaan Perumahan Dinas SBSN	0.770	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.811	0.7	Reliabel
Kinerja	0.861	0.7	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 3.6 yang menyajikan hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian, diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas pada setiap butir pernyataan untuk variabel yang

diteliti berada di atas 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa apabila masing-masing variabel secara individu memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama variabel tersebut juga dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3.7
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		86
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.65757611
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.055
	<i>Positive</i>	.055
	<i>Negative</i>	-.050
<i>Test Statistic</i>		.055
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Normalitas, didapatkan hasil bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200, yang artinya ini lebih besar dari 0.05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi, baik variabel independen maupun variabel dependen berdistribusi normal. Suatu variabel dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya ≥ 0.05 .

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model terdapat hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi Melalui Ketersediaan Perumahan Dinas SBSN (X1)	0.935	1.069
Lingkungan Kerja (X2)	0.935	1.069

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih besar dari 0.1, yaitu sebesar 0.935 pada variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan nilai VIF masing-masing

variabel kurang dari 10, yaitu sebesar 1.069 pada variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antarobservasi dalam suatu model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolut residual hasil regresi dengan seluruh variabel bebas. Apabila nilai signifikansi korelasi kurang dari 0.05 (5%), maka persamaan regresi mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika signifikansi lebih besar dari 0.05, persamaan regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Tabel 3.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

G	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.998	3.540		.847	.399
Motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN	.100	.068	.162	1.472	.145
Lingkungan Kerja	.122	.063	.215	1.945	.055

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi korelasi antara masing-masing variabel independen dengan residual absolut berturut-turut adalah 0.145 dan 0.055, yang semuanya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas

d. Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode yang digunakan untuk memodelkan hubungan di mana variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen (X1, X2). Regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan beberapa variabel independen sekaligus. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas sbsn (X1), lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja (Y). Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.776	6.324		3.443	.001
Motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN	.270	.121	.236	2.233	.028
Lingkungan Kerja	.236	.112	.223	2.105	.038

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Hasil Uji regresi linear berganda, dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + B_2.X_2$$

$$= 21.776 + 0.270 + 0.236$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a = Konstan a nilainya sebesar 21.776, merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada, maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan
- b1 = Koefisien regresi variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN (X1) sebesar 0.270. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, jika variabel lain seperti lingkungan kerja dianggap tetap (konstan), maka setiap peningkatan motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.270.
- b2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,236. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, jika variabel lain seperti motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN dianggap tetap (konstan), maka setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.236.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.0363 ^a	.132	.111	2.689
<i>a. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Motivasi</i>				

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.132 atau 13.2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 13.2%, sedangkan sisanya sebesar 87.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Uji T

Uji statistik t, yang juga dikenal sebagai uji signifikansi parsial, digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh dari output SPSS. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis secara parsial menggunakan analisis regresi linear berganda:

a. Perumusan Hipotesis

Variabel Motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN (X1)

H_0^1 : Tidak ada pengaruh antara motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas berbasis SBSN terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

H_a^1 : Ada pengaruh antara motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas berbasis SBSN terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

H_0^2 : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

H_a^2 : Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

Hasil pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.11
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.776	6.324		3.443	.001
Motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN	.270	.121	.236	2.233	.028
Lingkungan Kerja	.236	.112	.223	2.105	.038

Sumber: Data Primer, 2026

Berdasarkan Hasil Uji T didapatkan hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi Melalui Ketersediaan Perumahan Dinas SBSN Terhadap Kinerja Prajurit Kodaeral VI Makassar

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN sebesar $0.028 < 0.05$. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.233, sedangkan t tabel sebesar 1.988. Hasil tersebut terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2.233 > 1.988$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Kodaeral VI Makassar

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN sebesar $0.038 < 0.05$. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.105, sedangkan t tabel sebesar 1.988. Hasil tersebut terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2.105 > 1.988$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

4. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

H_0^3 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

H_a^3 : Ada pengaruh secara simultan antara motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN dan lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.12

Hasil Uji F

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.309	2	45.655	6.312	0.003
Residual	600.330	83	7.233		
Total	691.640	85			

Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai Fhitung sebesar 6.312 dengan *p-value* 0.003. Dengan $\alpha = 0.05$ serta derajat kebebasan $k = 2$, maka $df = n - k - 1 = 86 - 2 - 1 = 83$ sehingga nilai pada Ftabel yaitu sebesar 3.107. Dikarenakan nilai Fhitung $>$ Ftabel ($6.312 > 3.107$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama variabel motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Kodaeral VI Makassar (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi melalui Ketersediaan Perumahan Dinas SBSN Terhadap Kinerja Prajurit Kodaeral VI Makassar

Berdasarkan hasil uji parsial, motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas perumahan dinas tidak hanya berfungsi sebagai sarana tempat tinggal, tetapi juga menjadi faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja prajurit. Prajurit yang memperoleh fasilitas hunian yang layak cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil sehingga prajurit mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyid (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pekerja. Dalam konteks penelitian ini, motivasi tersebut terbentuk melalui ketersediaan perumahan dinas berbasis SBSN sebagai salah satu bentuk dukungan kesejahteraan bagi prajurit. Pemenuhan kebutuhan dasar melalui fasilitas tersebut dapat mendorong munculnya dorongan internal dalam diri prajurit agar bisa bekerja lebih optimal. Ketika kebutuhan dasar terpenuhi, individu cenderung lebih fokus dalam mencapai target kerja (Oesraini, 2024).

Fasilitas perumahan dinas SBSN yang diberikan kepada prajurit, ini tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga memberikan rasa aman dan stabilitas psikologis yang menjadi dasar munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi bagi prajurit. Stabilitas tempat tinggal, memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kesiapan operasional prajurit. Prajurit yang tidak terbebani oleh masalah tempat tinggal cenderung memiliki tingkat fokus, disiplin, dan loyalitas yang lebih tinggi. Hal ini penting mengingat tugas militer memiliki tekanan tinggi dan membutuhkan kesiapsiagaan setiap saat. Dengan kondisi ini, prajurit akan memiliki kesiapan mental yang lebih baik dalam menjalankan tugas, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya jadi lebih baik.

Selain itu, ketersediaan perumahan dinas berbasis SBSN juga dapat dipandang sebagai bentuk kompensasi tidak langsung yang memiliki nilai strategis dalam meningkatkan motivasi kerja prajurit. Berbeda dengan kompensasi finansial, fasilitas ini memberikan manfaat jangka panjang yang dirasakan secara langsung dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ini dapat menumbuhkan rasa dihargai oleh organisasi, sehingga mendorong prajurit untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai bentuk timbal balik atas perhatian yang diberikan. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya muncul dari faktor internal, tetapi juga diperkuat oleh dukungan eksternal dari institusi (Indrawan, 2025).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Kodaeral VI Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas individu. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mendorong peningkatan kinerja prajurit jadi lebih optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin dan Sopandi (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik, seperti dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, dan budaya organisasi yang positif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan psikologis dan sosial mampu meningkatkan motivasi, rasa aman, dan kenyamanan dalam bekerja sehingga produktivitas meningkat. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Isnani, et al., (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pekerja.

Selain itu, komunikasi yang efektif dan terbuka di lingkungan kerja berperan dalam mendorong kinerja prajurit. Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi tidak hanya mempermudah koordinasi tugas, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan dan rasa tanggung jawab individu. Kualitas komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun pimpinan, bisa meningkatkan kinerja pekerja agar menjadi lebih optimal (Anastasya, 2023).

Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif juga berperan penting dalam membentuk kerja tim yang solid. Hubungan antara prajurit dengan atasan maupun rekan kerja yang harmonis, yang ditandai dengan saling menghargai, saling membantu saat menghadapi kesulitan, dan dukungan sosial yang baik akan meningkatkan kolaborasi, koordinasi, dan penyelesaian masalah secara bersama-sama. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang suportif, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Dengan terciptanya kerja tim yang efektif, kinerja individu maupun kelompok dapat meningkat secara signifikan, karena kerja sama yang baik mendorong efisiensi pelaksanaan tugas serta pengambilan keputusan yang lebih tepat (Fathiha, et al., 2025).

3. Pengaruh Motivasi melalui Ketersediaan Perumahan Dinas SBSN dan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Kodam VI Makassar

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit. Hal ini menegaskan bahwa kinerja prajurit merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor internal dan eksternal. Motivasi yang berasal dari pemenuhan kebutuhan dasar melalui ketersediaan perumahan dinas memberikan dorongan internal bagi prajurit untuk bekerja lebih baik. Prajurit yang memperoleh fasilitas hunian yang layak cenderung memiliki fokus, energi, dan kondisi psikologis yang stabil sehingga mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik yang kondusif menyediakan dukungan eksternal berupa hubungan harmonis, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan yang suportif, sehingga memungkinkan prajurit melaksanakan tugas secara efektif. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan kondisi kerja yang ideal dan mendorong kinerja jadi lebih optimal.

Untuk memahami lebih mendalam bagaimana kombinasi motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja, perlu dilihat mekanismenya. Motivasi yang muncul dari pemenuhan kebutuhan dasar melalui fasilitas perumahan memberikan dorongan psikologis dan emosional yang kuat. Prajurit yang merasa kebutuhan tempat tinggalnya terpenuhi cenderung memiliki fokus, energi, dan komitmen lebih tinggi dalam melaksanakan tugas. Dukungan eksternal berupa lingkungan kerja yang positif memperkuat dorongan internal ini, sehingga tercipta sinergi yang mendorong peningkatan kinerja secara optimal (Kartika, et al., 2025). Selain motivasi, lingkungan kerja nonfisik yang kondusif juga berperan penting dalam membentuk kerja tim yang solid. Kepemimpinan yang suportif, komunikasi terbuka, dan hubungan antarpribadi yang harmonis meningkatkan kolaborasi, koordinasi, dan penyelesaian masalah bersama. Lingkungan kerja yang memberikan arahan jelas, pengakuan atas kontribusi, dan dukungan sosial membuat prajurit merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Kondisi ini menumbuhkan rasa tanggung jawab, keterlibatan, dan komitmen tinggi, sehingga kinerja individu maupun kelompok dapat meningkat secara signifikan (Damayanti & Widiastuti, 2025).

Kombinasi motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan loyalitas, disiplin, dan kesiapan mental prajurit. Prajurit yang merasa diperhatikan kesejahteraannya dan bekerja di lingkungan yang mendukung akan lebih siap menghadapi tantangan tugas. Lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, adil, dan transparan juga mendorong pengambilan inisiatif dan penyelesaian tugas secara efektif. Selain itu, kondisi

tersebut dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga prajurit cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan yang positif juga berkontribusi dalam menekan konflik internal serta meningkatkan kualitas komunikasi antar anggota tim, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan koordinasi dan efektivitas kerja (Mukti, 2025). Dukungan organisasi yang dirasakan melalui fasilitas dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan prajurit terhadap institusi, sehingga mendorong kinerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Dengan demikian, sinergi antara motivasi dan lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja jangka pendek, tetapi juga berperan dalam membangun ketahanan dan profesionalisme prajurit dalam jangka panjang.

Meskipun pengaruh simultan kedua variabel signifikan, nilai koefisien determinasi yang relatif kecil menunjukkan masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja prajurit, seperti kepemimpinan, pelatihan, disiplin, pengalaman, dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan variabel kompleks yang dipengaruhi oleh interaksi banyak aspek internal dan eksternal. Selain itu, faktor psikologis seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta tingkat stres kerja juga dapat memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja individu (Riyadi, 2022). Di sisi lain, faktor struktural seperti sistem manajemen, beban kerja, serta kebijakan organisasi turut berperan dalam membentuk perilaku kerja (Amelia, 2025). Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat hanya difokuskan pada satu atau dua variabel saja, melainkan memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi dengan mempertimbangkan berbagai determinan yang saling berkaitan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas berbasis Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit Kodam VI Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar prajurit melalui penyediaan hunian yang layak mampu meningkatkan motivasi kerja, rasa aman, serta stabilitas psikologis prajurit dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya fokus, disiplin, loyalitas, dan kesiapan prajurit dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja prajurit. Lingkungan kerja yang didukung oleh hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang suportif, serta kerja sama tim yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Kondisi ini mendorong prajurit untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Secara simultan, motivasi melalui ketersediaan perumahan dinas SBSN dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja prajurit. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi antara dukungan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun demikian, nilai koefisien determinasi yang diperoleh masih relatif rendah, sehingga menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi kinerja prajurit, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, pelatihan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman bahwa upaya peningkatan kinerja prajurit perlu dilakukan secara menyeluruh melalui peningkatan kesejahteraan personel serta penciptaan

lingkungan kerja yang lebih kondusif agar kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan

5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak Kodaeral VI Makassar untuk terus meningkatkan kualitas dan pemerataan penyediaan perumahan dinas berbasis SBSN bagi prajurit. Penyediaan hunian yang layak, aman, dan nyaman perlu menjadi perhatian karena terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendukung kesiapan prajurit dalam menjalankan tugas. Selain itu, institusi juga perlu memperhatikan pemeliharaan fasilitas perumahan agar manfaatnya dapat dirasakan secara berkelanjutan oleh seluruh prajurit.

Institusi juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui penguatan komunikasi organisasi, peningkatan hubungan kerja yang harmonis antar anggota, serta pengembangan kepemimpinan yang suportif dan terbuka. Lingkungan kerja yang nyaman dan kolaboratif akan membantu meningkatkan semangat kerja, koordinasi, dan efektivitas pelaksanaan tugas prajurit.

Selain itu, mengingat pengaruh kedua variabel dalam penelitian ini masih tergolong terbatas, maka organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja prajurit, seperti sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan kompetensi, disiplin kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja. Pendekatan yang lebih komprehensif diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja prajurit secara lebih optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas jumlah responden, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau mixed methods, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja prajurit

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abidin, A. Z., & Sopandi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 698-706.
- [2] Amelia, R. L. (2025). Komponen Pembentukan Struktur Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(3), 145-154.
- [3] Anastasya, A., KUSDARIANTO, I., & Samsinar, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bumi Mineral Sulawesi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 2248–2258. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1730>
- [4] Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
- [5] Damayanti, N., & Widiastuti, D. D. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB)*. Penerbit NEM.
- [6] Fathiha, E. A., Raharja, S. U. J., Muhyi, H. A., & Purbasari, R. (2025). Pengaruh Dinamika Kelompok terhadap Kinerja Tim di Era Bisnis Modern. *Jurnal USAHA*, 6(1), 13-24.
- [7] Fudholi, B. L., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Lingkungan Kerja Pada Instansi X. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 466-471.

- [8] Hakim, L., & Josiah, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon 9 Marinir Brigif 4 Marinir BS Pesawaran. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 9(1), 1-9
- [9] Imbron, I. (2025). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pamulang Barat Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 7-13.
- [10] Indrawan, I. (2025). Motivasi Kerja SDM Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Profesional. *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan*, 2(2), 137-152.
- [11] Kartika, N. K. D. S., Sengkey, M. M., Makisurat, H. M. J., Pongrangga, R., & Kalumata, C. E. (2025). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Tinjauan Teori dan Empiris: Literatur Review: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(2), 11429-11432.
- [12] Mukti, I. J. (2025). Pengaruh sistem komunikasi internal terhadap koordinasi kerja tim di lingkup perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 180-190.
- [13] Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 34-55.
- [14] Oesraini, D. D., Muliyani, M., Khairunnisa, T. Z., & Salianto, S. (2024). Analisis determinan motivasi kerja karyawan di perusahaan X. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8519-8522.
- [15] Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Penerbit NEM.
- [16] Putri, R. L., & Irwansyah, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 87-94.
- [17] Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- [18] Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- [19] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- [20] Salimah, N., Rengganis, Z. M., & Ismail, I. (2024). Teori Motivasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sebuah Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- [21] Salsabila, A., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Anggota Yanma Sat Brimob Polda Jateng. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(2), 1366-1378.
- [22] Shafira, S., Vahrezy, Z. A., & Salsabila, W. Q. (2025). PERAN MOTIVASI SEBAGAI PENGGERAK UTAMA KINERJA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).
- [23] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [24] Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Nilacakra.
- [25] Widodo, S. I. P., & Sos, S. (2025). *Memimpin Tentara Di Era Society 5.0; Sebuah Gagasan Strategis Tentang Kepemimpinan Militer Berbasis Algoritmic Leadership*. Nas Media Pustaka.
- [26] Wulandany W, Ghiffari R, Rahmayanti R. 2023. *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance*. *Management Analysis Journal*. 12(2):187-91.