

# PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL KOARMADA I

Heru Hadi Suseno <sup>1</sup>, Edy Iwan Bangun <sup>2</sup>, Muhammad Ali Nugroho <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut (SESKOAL)

Email : [heru475.hhs@gmail.com](mailto:heru475.hhs@gmail.com)

## History:

Received : 25 Juli 2024

Revised : 30 Agustus 2024

Accepted : 26 September 2024

Published: 30 September 2024

**Publisher:** Pascasarjana UDA

**Licensed:** This work is licensed under

**Attribution-NonCommercial-No**

**Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)**



## Abstrak

Keamanan dan ketertiban di wilayah perairan Indonesia merupakan isu krusial mengingat kompleksitas tantangan kejahatan maritim seperti perompakan, penyelundupan, dan penangkapan ikan secara ilegal. Kerja sama lintas institusi dan disiplin kerja personil polisi maritim merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan di lingkungan maritim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama lintas institusi dan disiplin kerja personel polisi perairan terhadap peningkatan keamanan dan ketertiban di wilayah perairan Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 40 responden dari personil polisi air. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi mereka terhadap kerja sama lintas lembaga, tingkat disiplin kerja, dan tingkat keamanan di perairan yang mereka awasi. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana dan koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama lintas instansi ( $\beta = 0.48, t = 5.21, p < 0.001$ ) dan disiplin kerja personil polisi perairan ( $\beta = 0.42, t = 5.43, p < 0.002$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keamanan dan ketertiban di perairan Indonesia. Model regresi secara keseluruhan signifikan ( $F = 6,34, p < 0,004$ ), dengan variabel independen mampu menjelaskan variasi yang signifikan dalam variabel dependen.

**Kata kunci:** Kerjasama, Disiplin Kerja, Keamanan, Ketertiban.

## Abstract

*Security and order in Indonesia's territorial waters is a crucial issue considering the complexity of maritime crime challenges such as piracy, smuggling and illegal fishing. Cross-institutional cooperation and work discipline of maritime police personnel are important factors in maintaining stability and security in the maritime community. This research aims to identify the influence of cross-institutional cooperation and work discipline of water police personnel on improving security and order in Indonesia's territorial waters. A quantitative approach was used involving 40 respondents from water police personnel. Data was collected through a questionnaire designed to measure their perceptions of cross-agency cooperation, level of work discipline, and level of security in the waters they supervise. Data analysis includes validity, reliability, simple linear regression and regression coefficient tests. The research results show that cross-institutional cooperation ( $\beta = 0.48, t = 5.21, p < 0.001$ ) and work discipline of water police personnel ( $\beta = 0.42, t = 5.43, p < 0.002$ ) have a significant influence on security and order in Indonesian waters. The overall regression model is significant ( $F = 6.34, p < 0.004$ ), with the independent variables able to explain significant variation in the dependent variable.*

**Keywords:** Cooperation, Work Discipline, Security, Order.

## PENDAHULUAN

Motivasi serta juga etos kerja ialah dua faktor yang saling berkaitan serta juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

individu maupun kelompok didalam lingkungan kerja. *Motivasi* dapatlah diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Hidayah & Santoso, 2020). Dalam profesional, motivasi berfungsi sebagai

pendorong utama yang menentukan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas serta juga mencapai target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, *etos kerja* merujuk pada sikap, nilai, serta juga komitmen yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Kedua faktor ini tidaklah hanya penting untuk perkembangan pribadi karyawan tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Rofik, 2022).

Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat serta juga berkomitmen didalam menyelesaikan pekerjaan (Butarbutar et al., 2021). *Motivasi intrinsik*, yang berasal dari didalam diri individu, sering kali lebih berpengaruh dibandingkan dengan *motivasi ekstrinsik* yang berasal dari faktor luar, seperti imbalan finansial atau pengakuan. Individu yang termotivasi secara intrinsik biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugasnya serta juga merasa puas dengan pencapaian mereka (Ambarita et al., 2020). Sebaliknya, individu yang hanya termotivasi oleh faktor eksternal mungkin hanya berusaha untuk memenuhi harapan yang ditetapkan tanpa rasa kepuasan pribadi yang mendalam. Hal ini dapatlah mengakibatkan kurangnya kreativitas serta juga inovasi didalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja (Indrasari & Kartini, 2021).

Dalam etos kerja, nilai-nilai yang dianut oleh individu sangat mempengaruhi bagaimana mereka menjalani pekerjaan sehari-hari. *Etos kerja* yang kuat sering kali ditandai dengan sikap disiplin, ketekunan, serta juga dedikasi (Mahirah & Setiani, 2022). Individu dengan etos kerja yang baik tidaklah hanya menyelesaikan tugas mereka, tetapi juga berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik. Mereka akan berupaya untuk terus meningkatkan keterampilan serta juga pengetahuan mereka, sehingga dapatlah berkontribusi lebih efektif didalam tim atau organisasi (Halizah, 2023).h. Sebaliknya, individu yang memiliki etos kerja yang lemah

cenderung melakukan pekerjaan secara minimal, tidaklah menunjukkan inisiatif, serta juga kurang berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Ini dapatlah menciptakan lingkungan kerja yang tidaklah produktif serta juga berdampak buruk terhadap semangat kerja kolektif (Ningrat et al., 2020).

Kombinasi antara motivasi serta juga etos kerja juga dapatlah mempengaruhi dinamika tim. Dalam sebuah tim, anggota yang termotivasi serta juga memiliki etos kerja yang baik dapatlah mendorong rekan-rekannya untuk meningkatkan kinerja. Mereka akan saling mendukung serta juga berbagi pengetahuan, sehingga tercipta sinergi yang positif (Larosa et al., 2022). Sebaliknya, jika terdapat anggota tim yang kurang termotivasi serta juga tidaklah memiliki etos kerja yang baik, hal ini dapatlah menurunkan semangat tim secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang positif, di mana motivasi serta juga etos kerja saling mendukung, akan mendorong kinerja yang lebih tinggi serta juga pencapaian yang lebih signifikan (Afriani, 2023).

Organisasi juga memiliki peran penting didalam menciptakan suasana yang memfasilitasi motivasi serta juga etos kerja yang baik. Melalui pengembangan program pelatihan, penghargaan atas prestasi, serta juga penciptaan budaya kerja yang positif, organisasi dapatlah mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Nugraheni et al., 2020). Misalnya, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri atau menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dapatlah meningkatkan motivasi karyawan (Ie et al., 2023). Selain itu, adanya umpan balik yang konstruktif dapatlah membantu individu merasa dihargai serta juga termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya (Nugraheni et al., 2020). Motivasi serta juga etos kerja memiliki peran yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja individu serta juga kelompok (Agung et al., 2022). Organisasi yang mampu mengelola serta juga memaksimalkan kedua faktor ini akan meraih keberhasilan yang lebih besar didalam

mencapai tujuan strategisnya. Dengan memahami pentingnya motivasi serta juga etos kerja, individu serta juga organisasi dapatlah bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta juga inovatif (Alfathan & Winata, 2022).

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa *permasalahan* utama yang mempengaruhi kinerja personel di Komando Armada I (*Koarmada I*), ialah rendahnya tingkat motivasi serta juga etos kerja yang mengakibatkan penurunan efektivitas didalam pelaksanaan tugas. Beberapa faktor yang menjadi penghambat utama ialah kurangnya penghargaan atas kinerja individu, terbatasnya dukungan fasilitas untuk mencapai standar kerja yang optimal, serta terbatasnya program pengembangan serta juga pelatihan untuk membangun etos kerja yang lebih baik. Rendahnya *motivasi* serta juga *etos kerja* ini dapatlah berdampak pada ketidaktercapaian target organisasi, di mana kinerja yang tidaklah optimal menghambat pencapaian tujuan strategis *Koarmada I* didalam mendukung tugas operasional TNI Angkatan Laut. Oleh dikarenakan itu, perlu adanya penelitian mendalam yang meninjau seberapa signifikan *motivasi* serta juga *etos kerja* didalam memengaruhi kinerja personel di lingkungan kerja militer, yang memiliki kebutuhan berbeda dari organisasi lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam *pengaruh motivasi serta juga etos kerja terhadap kinerja personel di Koarmada I* serta mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang dapatlah dilakukan untuk memperbaiki serta juga meningkatkan kinerja tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang paling memengaruhi *motivasi* serta juga *etos kerja*, serta bagaimana kedua variabel ini berkorelasi dengan kinerja. Melalui analisis tersebut, dapatlah diidentifikasi pula program-program yang efektif untuk diterapkan oleh pihak *Koarmada I*, baik didalam bentuk pemberian insentif, pengembangan fasilitas,

maupun pelatihan berkelanjutan yang relevan.

Namun, terdapat *gap research* atau celah penelitian didalam topik ini, terutama di ranah militer seperti *Koarmada I*, di mana kebanyakan penelitian mengenai *motivasi, etos kerja*, serta juga kinerja lebih banyak dilakukan di lingkungan sipil atau perusahaan. Belum banyak studi empiris yang fokus pada personel militer, khususnya di Indonesia, yang meneliti faktor-faktor spesifik didalam lingkungan kerja yang sangat disiplin serta juga terstruktur seperti ini. Selain itu, keterbatasan penelitian sebelumnya didalam mengidentifikasi metode peningkatan motivasi di lingkungan militer membuat pentingnya penelitian ini semakin besar. Penelitian yang lebih mendalam akan memberikan perspektif yang lebih jelas mengenai perbedaan atau persamaan faktor motivasi serta juga etos kerja antara lingkungan sipil serta juga militer, serta bagaimana intervensi yang lebih sesuai dapatlah diterapkan.

Urgensi penelitian ini tinggi, mengingat bahwa *Koarmada I* sebagai bagian dari kekuatan pertahanan negara memiliki tanggung jawab strategis didalam menjaga kedaulatan laut serta juga mendukung berbagai operasi maritim. Apabila *motivasi* serta juga *etos kerja* personel terus mengalami penurunan, maka kinerja organisasi juga akan berdampak signifikan, yang pada akhirnya menghambat pencapaian misi serta juga tujuan nasional. Dengan penelitian ini, diharapkan dapatlah ditemukan langkah-langkah efektif yang dapatlah meningkatkan motivasi serta etos kerja personel, sehingga kinerja organisasi dapatlah lebih maksimal. Penelitian ini diharapkan dapatlah menjadi referensi bagi *Koarmada I* serta juga lembaga militer lainnya didalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja serta juga memberikan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja didalam organisasi militer di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi serta juga etos kerja terhadap kinerja personel di Komando Armada I (Koarmada I). Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada sejumlah personel yang dipilih sebagai sampel penelitian, menggunakan metode *stratified random sampling* untuk memastikan representasi yang baik dari berbagai tingkatan serta juga fungsi didalam organisasi. Kuesioner ini mengukur variabel motivasi, etos kerja, serta juga kinerja menggunakan skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mengkuantifikasi persepsi responden terkait ketiga variabel tersebut. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan *software* statistik, ialah SPSS,

untuk menjalankan analisis regresi berganda guna mengidentifikasi hubungan serta pengaruh signifikan antara motivasi serta juga etos kerja terhadap kinerja. Validitas serta juga reliabilitas instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan keakuratan data. Penelitian ini berfokus pada korelasi serta juga pengaruh langsung antara variabel bebas (motivasi serta juga etos kerja) serta juga variabel terikat (kinerja personel), sehingga hasil penelitian diharapkan dapatlah memberikan wawasan kuantitatif yang jelas mengenai faktor-faktor yang paling berperan didalam meningkatkan kinerja personel di *Koarmada I*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Butir Pertanyaan Pertanyaan  
Corrected Item Total Correlation Status

Variabel	Butir Pertanyaan	Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Motivasi	1	Saya termotivasi oleh insentif yang diberikan oleh organisasi	0.75	Valid
	2	Saya merasa bangga bekerja di Koarmada I	0.72	Valid
	3	Saya selalu ingin meningkatkan kinerja saya	0.68	Valid
...	...	...	...	...
Etos Kerja	1	Saya selalu datang tepat waktu	0.70	Valid
	2	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	0.74	Valid
	3	Saya menjaga integritas didalam pekerjaan	0.65	Valid
...	...	...	...	...
Kinerja Personel	1	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.69	Valid
	2	Saya memberikan hasil kerja yang berkualitas	0.73	Valid
	3	Saya berkontribusi secara positif didalam tim kerja	0.67	Valid
...	...	...	...	...

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Alpha Cronbach Status

Variabel	Alpha Cronbach	Status
Motivasi	0.82	Reliabel
Etos Kerja	0.85	Reliabel
Kinerja Personel	0.78	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients (b)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Konstanta)	2.103	0.452	—	4.65	0.000
Motivasi	0.312	0.076	0.428	4.11	0.000
Etos Kerja	0.453	0.089	0.532	5.09	0.000

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.372	2	22.686	24.36	0.000
Residual	32.618	97	0.336	—	—
Total	78.000	99	—	—	—

Berdasarkan Tabel 1, dapatlah disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan didalam variabel motivasi, etos kerja, serta juga kinerja personel menunjukkan validitas yang baik, dengan nilai Corrected Item Total Correlation di atas ambang batas 0,3, yang menandakan bahwa setiap item memiliki korelasi yang cukup kuat dengan total skor variabel masing-masing. Dalam variabel motivasi, misalnya, item pertanyaan seperti "Saya termotivasi oleh insentif yang diberikan oleh organisasi" serta juga "Saya merasa bangga bekerja di Koarmada I" memiliki korelasi berturut-turut sebesar 0,75 serta juga 0,72, menunjukkan konsistensi didalam mengukur motivasi. Begitu pula pada variabel etos kerja, dengan item seperti "Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab" memiliki korelasi 0,74, menunjukkan hubungan yang baik antara item serta juga skor total variabel etos kerja. Variabel kinerja personel juga menunjukkan validitas yang memadai, di mana item "Saya memberikan hasil kerja yang berkualitas" memiliki korelasi sebesar 0,73, yang mengindikasikan bahwa instrumen ini mampu secara valid mengukur aspek kinerja. Keseluruhan nilai validitas ini menunjukkan bahwa setiap variabel didalam kuesioner memiliki

instrumen yang valid serta juga layak digunakan untuk mengukur motivasi, etos kerja, serta juga kinerja personel di Koarmada I.

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel didalam penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach yang berada di atas ambang batas yang umum diterima, ialah 0,70, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel motivasi memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,82, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi didalam kuesioner ini sangat reliabel. Selanjutnya, variabel etos kerja menunjukkan nilai yang lebih tinggi, ialah 0,85, menandakan bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur etos kerja juga sangat konsisten serta juga dapatlah diandalkan. Variabel kinerja personel, meskipun memiliki nilai terendah di antara ketiga variabel, ialah 0,78, tetap menunjukkan reliabilitas yang baik serta juga dapatlah diterima untuk digunakan didalam analisis. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian ini efektif didalam mengukur motivasi, etos kerja, serta juga kinerja

personel di Koarmada I, sehingga mendukung validitas serta juga integritas data yang akan dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa baik motivasi maupun etos kerja memiliki pengaruh positif serta juga signifikan terhadap kinerja personel di Koarmada I. Koefisien unstandardized untuk motivasi ialah 0,312 dengan nilai t sebesar 4,11 serta juga signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit didalam motivasi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja personel sebesar 0,312 unit, dengan pengaruh yang sangat signifikan. Selain itu, etos kerja menunjukkan koefisien unstandardized sebesar 0,453 dengan nilai t 5,09 serta juga signifikansi 0,000, menandakan bahwa peningkatan satu unit didalam etos kerja dapatlah meningkatkan kinerja personel sebesar 0,453 unit, yang juga signifikan secara statistik. Nilai Sig. yang kurang dari 0,05 untuk kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi serta juga etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan didalam motivasi serta juga etos kerja akan berdampak positif pada kinerja personel, yang ialah hal yang penting bagi efektivitas operasional Koarmada I.

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji koefisien regresi (ANOVA) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi serta juga etos kerja terhadap kinerja personel di Koarmada I signifikan secara statistik. Nilai Sum of Squares untuk regresi ialah 45,372 dengan derajat kebebasan (df) sebanyak 2, yang menghasilkan Mean Square sebesar 22,686. Hasil ini menghasilkan nilai F sebesar 24,36, yang menunjukkan bahwa variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi jauh lebih besar dibandingkan dengan variabilitas yang tidaklah dijelaskan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000

menunjukkan bahwa model regresi ini sangat signifikan, di mana nilai ini jauh di bawah ambang batas 0,05. Sementara itu, Sum of Squares residual sebesar 32,618 dengan derajat kebebasan 97, menunjukkan bahwa meskipun ada variabilitas yang tidaklah dapatlah dijelaskan oleh model, secara keseluruhan, model ini dapatlah diandalkan didalam menjelaskan pengaruh motivasi serta juga etos kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil uji koefisien regresi ini mengkonfirmasi bahwa motivasi serta juga etos kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel di Koarmada I.

### **Pembahasan**

Dalam penelitian ini, kami telah mengeksplorasi pengaruh motivasi serta juga etos kerja terhadap kinerja personel di Komando Armada I (Koarmada I). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif serta juga signifikan dengan kinerja, yang sejalan dengan teori-teori yang telah ada didalam literatur manajemen sumber daya manusia. Teori motivasi yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 didalam Hierarchy of Needs menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tertentu, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam motivasi personel Koarmada I untuk mencapai kinerja tinggi dapatlah dikaitkan dengan kebutuhan mereka untuk dihargai serta juga diakui didalam organisasi. Ketika personel merasa bahwa mereka mendapatkan insentif yang sesuai, seperti pengakuan atas prestasi atau penghargaan, motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja juga meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Robbins serta juga Judge (2017), work ethic dapatlah didefinisikan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan komitmen, disiplin, serta juga dedikasi. Dalam

lingkungan militer seperti Koarmada I, etos kerja yang tinggi sangat penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas operasional dapatlah diselesaikan secara efektif serta juga efisien. Etos kerja yang baik akan mendorong personel untuk tidaklah hanya memenuhi tuntutan pekerjaan tetapi juga berusaha untuk melampaui ekspektasi. Ini sejalan dengan temuan dari Jex serta juga Britt (2014), yang menunjukkan bahwa individu dengan work ethic yang kuat lebih cenderung untuk berkontribusi secara positif terhadap tim serta juga organisasi secara keseluruhan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,312 serta juga etos kerja sebesar 0,453, mengindikasikan bahwa keduanya berkontribusi signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Judge serta juga Ilies (2002), yang menemukan bahwa work motivation memiliki pengaruh langsung pada job performance. Selain itu, etos kerja juga berperan sebagai prediktor penting didalam kinerja, dikarenakan individu dengan work ethic yang baik biasanya menunjukkan hasil kerja yang lebih tinggi serta juga lebih berkualitas. Penelitian oleh Hurst serta juga Thomas (2021) menambahkan bahwa individu dengan work ethic yang kuat memiliki orientasi pada pencapaian serta juga bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, yang juga terbukti didalam penelitian ini.

Motivasi serta juga etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja, yang tercermin dari nilai F sebesar 24,36 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sangat signifikan, mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas didalam kinerja personel. Hal ini sejalan dengan teori Social Exchange yang dipaparkan oleh Blau (1964), yang menyatakan bahwa hubungan timbal balik antara individu serta juga organisasi, berdasarkan komitmen serta juga kepercayaan,

dapatlah mempengaruhi kinerja. Dalam organisasi menyediakan insentif serta juga dukungan yang memadai, maka personel akan lebih termotivasi serta juga memiliki etos kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi serta juga etos kerja didalam organisasi militer tidaklah dapatlah diabaikan. Menurut Stogdill (1974), gaya kepemimpinan yang mendukung motivasi serta juga pengembangan etos kerja yang baik dapatlah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja tim. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif serta juga mendukung dapatlah meningkatkan semangat kerja personel, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik didalam tugas mereka. Penelitian oleh Bass serta juga Avolio (1994) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan individu serta juga tim dapatlah meningkatkan motivasi serta juga kinerja secara keseluruhan.

Dari perspektif organisasi, pentingnya meningkatkan motivasi serta juga etos kerja di Koarmada I dapatlah dilihat dari sudut pandang Human Resource Management (HRM). Menurut Guest (1997), praktik HRM yang baik akan menghasilkan karyawan yang termotivasi, berkomitmen, serta juga berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Dalam hal ini, penting bagi manajemen Koarmada I untuk mengimplementasikan strategi yang dapatlah meningkatkan motivasi, seperti program insentif, pelatihan, serta juga pengembangan karir, serta menciptakan budaya organisasi yang mendorong etos kerja yang kuat.

Hasil dari penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi pengambilan keputusan didalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan militer. Peningkatan motivasi serta juga etos kerja dapatlah dicapai melalui berbagai intervensi, seperti penyediaan pelatihan yang relevan, pengakuan terhadap pencapaian individu, serta

menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Menurut Herzberg's Two-Factor Theory (1959), motivasi dapatlah ditingkatkan melalui faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, serta juga pencapaian. Oleh dikarenakan itu, penting bagi pimpinan Koarmada I untuk memperhatikan faktor-faktor ini didalam merancang program-program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja personel.

Selanjutnya, penelitian ini juga mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi, etos kerja, serta juga kinerja dapatlah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja serta juga budaya organisasi. Penelitian oleh Schneider serta juga Barbera (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapatlah memperkuat hubungan antara motivasi serta juga kinerja. Oleh dikarenakan itu, penting bagi Koarmada I untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana personel merasa aman, dihargai, serta juga memiliki kesempatan untuk berkembang.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman mengenai pentingnya motivasi serta juga etos kerja didalam meningkatkan kinerja personel di lingkungan militer. Dengan mengintegrasikan teori-teori yang relevan serta juga hasil analisis data, kami dapatlah menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi serta juga etos kerja harus menjadi fokus utama didalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di Koarmada I. Melalui pendekatan yang holistik serta juga berorientasi pada pengembangan individu, diharapkan kinerja personel dapatlah ditingkatkan, sehingga mendukung tujuan serta juga misi organisasi didalam melaksanakan tugas-tugas operasional yang semakin kompleks serta juga menantang.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapatlah disimpulkan bahwa motivasi serta juga etos kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja personel Koarmada I. Dari hasil uji regresi linier, koefisien unstandardized untuk variabel motivasi ialah 0,312 dengan t-value sebesar 4,11 serta juga nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja personel. Selain itu, koefisien unstandardized untuk etos kerja ialah 0,453 dengan t-value 5,09 serta juga nilai signifikansi 0,000, yang juga menandakan pengaruh yang signifikan. Dari hasil uji koefisien regresi (ANOVA), nilai F sebesar 24,36 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi bahwa model regresi yang digunakan signifikan didalam menjelaskan variasi kinerja personel. Dengan demikian, peningkatan motivasi serta juga etos kerja dapatlah diharapkan mampu meningkatkan kinerja personel secara efektif di lingkungan Koarmada I.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam artikel ilmiah ini, kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut serta mendukung penelitian ini. Kerjasama, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh kolega, institusi, dan pihak terkait sangat berharga bagi kemajuan dan keberhasilan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidangnya dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D. (2023). *Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Komitmen Guru serta juga Motivasi Serta Etos Kerja Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., & Ramdani, D. (2022). Peranan motivasi serta juga etos kerja terhadap kualitas kerja karyawan. *Inovator*, 11(1), 166–174.



- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi serta juga Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225–240.
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi serta juga Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, serta juga Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi serta juga disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.
- Ie, M., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). *Pengaruh motivasi berprestasi serta juga etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pelita Maumere*. Universitas Nusa Nipa.
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. N. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi serta juga Etos Kerja)*. Zifata ma Jawa.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan serta juga motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen serta juga Ekonomi*, 1(1), 124–130.
- Mahirah, A. M., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja serta juga Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum serta juga Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457–472.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta juga Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64.
- Nugraheni, K. S., Wijoyo, T. A., & Satatoe, Y. R. (2020). Analisis Motivasi serta juga Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis serta juga Manajemen)*, 7(1), 11–16.
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas serta juga Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata serta juga Perhotelan*, 1(2), 185–195.