
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA ANGGOTA
TNI-AD BATALYON 641 RAIDER PROVINSI KALIMANTAN BARAT****Lioni**

Universitas Terbuka

E-mail: lioni_physics10@yahoo.com

Diterima:

27 Januari 2021

Direvisi:

1 Februari 2021

Disetujui:

11 Februari 2021**Abstrak**

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari berbagai macam suku dan budaya. Untuk menyatukan keberagaman tersebut masyarakat Indonesia berpedoman pada Pancasila salah satunya yaitu sila persatuan dan kesatuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota TNI-AD di Kompi Bantuan Batalyon 641 Raider. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari wawancara dan pemberian kuesioner kepada anggota di Kompi Bantuan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dalam satu pleton di Kompi Bantuan yang berjumlah 60 orang. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis *path* (analisis jalur) dengan bantuan program SPSS. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja***Abstract**

Indonesia is a country consisting of various ethnic groups and cultures. To unite this diversity, Indonesian society is guided by Pancasila, one of which is the principle of unity and integrity. The purpose of this study to determine the effect of workload and work environment to work motivation and job performance of employees at Kompi Bantuan Batalyon 641 Raider . This study uses primary data is the data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees at Kompi Bantuan. The analytical method used in this study is path analysis with SPSS. From the results of the testing that has been done, there is a direct influence of workload on work performance, the indirect effect between workload on work performance through motivation, the direct effect of work environment on job performance, the indirect effect between work performance through motivation, and the effect of motivation on work performance.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Motivation, Work Performance

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang terdiri dari berbagai macam suku dan budaya. Untuk menyatukan keberagaman tersebut masyarakat Indonesia berpedoman pada Pancasila salah satunya yaitu sila persatuan dan kesatuan. Hal ini adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh masyarakat agar negara Indonesia tetap utuh dan eksis di dunia internasional.

Pertahanan yang dilakukan oleh aparat negara juga merupakan hal penting dalam menjaga keutuhan negara Indonesia. Pertahanan nasional merupakan upaya yang dilakukan untuk mempertahankan kedaulatan negara seperti keutuhan wilayah Indonesia dan keselamatan warga negara dari semua gangguan yang mengancam keutuhan negara. Komponen utama pada sistem pertahanan di Indonesia adalah Tentara Nasional Indonesia (TNI). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang wilayah tugas pokok TNI yaitu mempertahankan kedaulatan dan keutuhan wilayah Negara Republik Indonesia dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada Pasal 11 ayat (2) UU TNI tertulis bahwa kekuatan TNI harus memperhatikan dan mengutamakan daerah rawan konflik seperti daerah perbatasan dan pulau terpencil.

Daerah rawan konflik umumnya terjadi di daerah perbatasan seperti yang ada di Provinsi Kalimantan Barat. Daerah tersebut berbatasan darat dengan negara tetangga. Sistem pertahanan yang bertugas di daerah tersebut adalah TNI-AD Batalyon Yonif 641. Satuan militer tersebut adalah satuan tempur yang ada di Kalimantan Barat yang dipersiapkan untuk melakukan operasi militer yang bersifat tempur.

Lingkungan kerja serta beban pekerjaan anggota TNI yang bertugas di daerah perbatasan tentu berbeda dengan anggota TNI yang bertugas di kota. Anggota yang bertugas di daerah perbatasan memiliki resiko yang tinggi terhadap konflik pertempuran fisik. Sementara itu, beban kerja sendiri menjadi salah satu unsur dalam menentukan kinerja anggota TNI.

Salah satu pertimbangan yaitu beban kerja yang merupakan salah satu pertimbangan pedoman bagi TNI-AD dalam menghitung kebutuhan personel. Menurut Kepala Aspers Kodam Kalimantan Barat, beban kerja diperlukan dalam penyusunan formasi satuan di lingkungan TNI-AD untuk meningkatkan efektifitas organisasi sehingga anggota mampu melaksanakan tugas pokok secara efektif, efisien dan akuntabel.

Kinerja setiap anggota dinilai berdasarkan aspek diatas dengan kategori nilai yaitu: 40-60 kategori kurang, 60-80 kategori cukup, 81-90 kategori baik dan 91-100 kategori baik sekali. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang memiliki pangkat dua tingkat diatas anggota yang dinilai. Rekapitulasi hasil penilaian kinerja anggota Kompi Bantuan Yonif 641 Raider untuk tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Individu Kompi Bantuan Yonif Raider 641

Kategori Kinerja	Tahun		
	2017	2018	2019
Kurang (40-60)	0%	1,7%	5%
Cukup (60-80)	96,7%	98,3%	95%
Baik (81-90)	3,3%	0%	0%

Sumber: (Tanjungpura, 2019)

Tahun 2017 hasil penilaian kinerja anggota dalam kategori cukup sebesar 96,7%, kemudian tahun 2018 meningkat menjadi 98,3%, tahun 2019 terjadi penurunan menjadi 95%. Kategori untuk kinerja baik tidak mengalami peningkatan sama sekali bahkan menurun pada tahun 2018. Jika dilihat pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa anggota tidak memberikan perubahan produktivitas kerja yang memuaskan karena mayoritas selalu berada pada kategori cukup, sedangkan kategori baik menurun. Kinerja setiap anggota perlu ditingkatkan agar tujuan satuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Penilaian kinerja menjadi salah satu tolak ukur dalam pemberian tunjangan kinerja kepada anggota. Selain itu berdasarkan buku pedoman pokok-pokok penilaian beban kerja di lingkungan TNI-AD, penilaian kinerja melalui beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan.

Karyawan dengan pandangan positif terhadap beban kerja yang diberikan menganggap hal ini sebagai kewajiban yang harus dikerjakan dengan sungguh-sungguh sehingga memberikan hasil yang baik untuk organisasi. Sebaliknya jika karyawan beranggapan negatif terhadap beban kerja yang diberikan maka hal ini dianggap sebagai suatu tekanan dan akan berpengaruh tidak baik terhadap diri sendiri maupun organisasi.

(Karundeng, 2013) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi efektifitas kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Selain faktor tersebut, (Mangkunegara *et al.*, 2015) menyatakan terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut (Ghezanda, 2013) motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Karakteristik individu dapat ditunjukkan melalui minat, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan.

(Gilbert *et al.*, 2001) menyatakan motivasi sebagai nilai dan sikap yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Lingkungan kerja berhubungan dengan motivasi kerja, karena lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan, apabila lingkungan kerja kondusif akan memengaruhi semangat kerja dan prestasi karyawan. Motivasi karyawan memberi energi dan diarahkan menuju tercapainya suatu tujuan. Penelitian yang dilakukan (Josephine, 2017) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional dapat memotivasi karyawan sehingga tingkat produktivitas pekerja meningkat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja.

Penting untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota TNI-AD Yonif 641 Raider sehingga mampu melaksanakan tugas pokok secara efektif, efisien dan akuntabel. Anggota TNI-AD adalah salah satu pilar yang menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat di Kalimantan barat, sehingga penelitian ini dimaksud sebagai bahan untuk penelitian tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota TNI-AD Yonif 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dapat diperoleh melalui kuesioner, kelompok fokus, wawancara dengan narasumber dan panel.

Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari observasi dan kuesioner yang diberikan kepada pimpinan dan anggota TNI-AD Yonif 641 Raider.

Informasi tentang data sekunder diambil dari arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Selain itu data ini diperoleh dari jurnal penelitian sebelumnya tentang hubungan karakteristik individu dengan kinerja dan pencarian informasi oleh peneliti melalui jaringan internet. Penelitian ini dilaksanakan di Yonif 641 Raider yang berada di kota Singkawang. Waktu penelitian akan dilaksanakan bulan Agustus 2020.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Kompi Bantuan Yonif 641 Raider dengan jumlah 150 orang yang terdiri dari tiga pleton. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Penentuan sampel dengan teknik ini memiliki asumsi bahwa semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk ditetapkan sebagai anggota sampel (Jahja, 2013). Dari jumlah kelompok yang ada kemudian dipilih secara acak satu pleton yang akan diikutsertakan dalam penelitian ini dengan jumlah anggota 60 orang.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastis. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan dalam bentuk tabel ringkas sehingga hasil tanggapan responden tersebut dapat menggambarkan variabel yang diteliti, guna mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota TNI-AD Yonif 641 Raider. Statistik deskriptif meliputi nilai mean dan standar deviasi.

Uji parsial untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Nilai signifikan dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikan adalah sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan t hitung lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak sehingga variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011: 39). Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh item pertanyaan atau pernyataan pada setiap variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja dalam penelitian ini memiliki *Item Total Correlation* > 0,3 dan nilai sig < 0,005. Dengan demikian, setiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat didalam kuesioner valid sehingga dapat digunakan seluruhnya dan dianalisis lebih lanjut. Setiap variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Data ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan analisis *path* (jalur) sehingga dilakukan dua kali uji yaitu substruktur pertama untuk menghitung Y_1 dan substruktur kedua untuk menghitung Y_2 . Nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* untuk sub-struktur pertama sebesar 0,714 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari sub-struktur pertama berdistribusi normal. Nilai *Asymp.sig.(2-tailed)* untuk sub-struktur kedua sebesar 0,950 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari sub-struktur kedua berdistribusi normal.

Pada sub-struktur pertama nilai *Tolerance* dari variabel beban kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel adalah lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam sub-struktur pertama. Pada sub-struktur kedua nilai *Tolerance* dari variabel beban kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja lebih besar dari 0,1, sedangkan dengan melihat nilai VIF variabel beban kerja (X_1) sebesar 1,700; lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,423 dan motivasi kerja (Y_1) sebesar 1,709 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas pada sub-struktur kedua karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Nilai signifikan variabel independen lebih besar dari 0,05 yaitu 0,830 dan 0,646 hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam sub-struktur pertama. Nilai signifikan X_1 , X_2 dan Y_1 lebih besar dari 0,05 yaitu 0,995, 0,852 dan 0,715, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam sub-struktur kedua.

Pada sub-struktur pertama mengukur seberapa besar kemampuan beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja (Y_1). Koefisien determinasi sub-struktur pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Sub-Struktur Pertama

Variabel Bebas	R	R Square	Adjusted R Square
Beban Kerja Lingkungan Kerja	0.644	0.415	0.394

Berdasarkan data pada tabel 2 diperoleh informasi bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,415 atau 41,5% hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah sebesar 41,5% sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pada sub-struktur kedua mengukur seberapa besar kemampuan beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (Y_1) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja (Y_2). Koefisien determinasi sub-struktur kedua dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Sub-Struktur Kedua

Variabel Bebas	R	R Square	Adjusted R Square
Beban Kerja Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	0.734	0.539	0.515

Berdasarkan data pada Tabel 3 diperoleh informasi bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,539 atau 53,9% hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja adalah sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Hal ini berarti variabel-variabel dalam model penelitian dapat menjelaskan fenomena yang terjadi dalam objek penelitian sebesar 85,5%. Sedangkan sisanya sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

A. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Nilai koefisien jalur X_1 (beban kerja) yaitu sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal tersebut menentukan bahwa hipotesis pertama yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja anggota TNI-AD 641 Raider dapat diterima. Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dapat meningkatkan motivasi anggota TNI-AD 641 Raider dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang termasuk pada kategori tinggi pada item pertama pada kuesioner beban kerja yaitu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, tidak membuat saya merasa terbebani. Dapat disimpulkan ketika anggota diberikan beban kerja dalam bentuk target kerja yang harus dicapai, motivasi kerja mereka meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tiyasiningsih *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang pekanbaru.

B. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur X_2 (lingkungan kerja) yaitu sebesar 0,258 dengan nilai signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan disekitar anggota TNI-AD 641 Raider saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan akan memengaruhi semangat kerja anggota TNI-AD sehingga dapat bekerja secara optimal. Hal ini juga ditunjukkan oleh tanggapan responden yang positif terhadap setiap unsur dari variabel lingkungan kerja. Rata-rata tanggapan responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dihadapi saat ini cukup mampu menjamin keamanan dalam bertugas serta merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi kerja kepada anggota TNI-AD dalam bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Moulana *et al.*, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

C. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Nilai koefisien jalur X_1 (beban kerja) yaitu sebesar 0,294 dengan nilai signifikansi 0,016 yang lebih kecil dari 0,05, hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI-AD 641 Raider dapat diterima.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner menunjukkan bahwa anggota TNI-AD 641 Raider mengharapkan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan sehingga tidak menimbulkan rasa terbebani atau tertekan dengan frekuensi tanggapan setuju lebih besar dari tanggapan tidak setuju. Hal ini sesuai dengan hasil penilaian kinerja dari atasan langsung yaitu anggota yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan frekuensi setuju lebih besar daripada tidak setuju. Anggota TNI-AD 641 Raider yang memiliki persepsi positif akan beranggapan bahwa beban kerja sebagai tantangan dan tugas yang harus diselesaikan sehingga anggota tersebut lebih bersungguh-sungguh untuk memberikan kinerja yang baik. Sebaliknya jika anggota menganggap beban kerja sebagai tekanan kerja maka akan memberikan dampak negatif pada kinerja.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas anggota TNI-AD 641 Raider memiliki persepsi yang positif terhadap beban kerjanya hal ini akan memengaruhi tingginya kinerja karyawan. Semakin positif persepsi anggota TNI-AD 641 Raider terhadap beban kerja maka semakin tinggi kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurwenda *et al.*, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

D. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Nilai koefisien jalur X_2 (lingkungan kerja) yaitu sebesar 0,241 dengan nilai signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis keempat yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI-AD 641 Raider dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Rahmawanti, 2014) bahwa lingkungan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik". Pada penelitian ini mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kuesioner tentang lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan terdapat lingkungan kerja yang mendukung anggota TNI-AD 641 Raider untuk memberikan sikap dan perilaku yang positif sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja anggota TNI-AD 641 Raider. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan konsentrasi anggota dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerja anggota juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla.

E. Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Nilai koefisien jalur Y_1 (motivasi kerja) yaitu sebesar 0,348 dengan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kelima yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TNI-AD 641 Raider dapat diterima. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja yaitu ketika anggota memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan anggota mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan kinerja anggota meningkat. Hal ini selaras dengan dengan kuesioner kinerja dari atasan langsung yaitu anggota yang bersangkutan menunjukkan usaha maksimal untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,83. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

Lioni

sebelumnya yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla.

F. Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Melalui Motivasi Beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dapat membangkitkan motivasi anggota TNI-AD 641 Raider dalam bekerja. Jika anggota termotivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja kerja anggota. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tiyasiningsih *et al.*, 2016) kerja terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

G. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Melalui Motivasi Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi anggota TNI-AD 641 Raider untuk meningkatkan kinerja. Satuan 641 Raider memperoleh sikap dan perilaku yang positif dari anggota serta anggota bekerja lebih produktif. Menurut (Sandhi *et al.*, 2013) lingkungan kerja yang memadai terbagi menjadi lingkungan fisik (ruangan proposional, kebersihan, tata ruang kantor, sirkulasi udara, warna, penerangan yang baik) dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, rasa aman, hubungan antar rekan kerja, hubungan pegawai dengan konsumen secara langsung, tempat ibadah).. Pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan menunjukkan suasana kerja yang kondusif. Mayoritas anggota merasakan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, hubungan kerja yang harmonis telah terjalin diantara anggota serta merasakan adanya komitmen bersama untuk saling membantu diantara anggota TNI-AD Yonif 641 Raider dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja non fisik ini mendorong anggota TNI-AD 641 Yonif Raider untuk menunjukkan prestasi dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kinerja anggota TNI-AD dipengaruhi oleh berbagai macam aspek. Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota TNI-AD Kompi Bantuan Batalyon 641 Raider. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penilaian responden terhadap beban kerjanya akan mendorong kinerja responden yang semakin tinggi dan semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan responden akan mendorong kinerja responden yang semakin tinggi.

Aspek lain yang memengaruhi kinerja pada penelitian ini yaitu motivasi. Aspek ini merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar secara parsial dalam meningkatkan kinerja anggota TNI-AD dibandingkan dengan variabel beban kerja dan lingkungan kerja di Kompi Bantuan Batalyon 641 Raider. Pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan responden akan mendorong peningkatan kinerja responden.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu tidak memasukkan aspek kepuasan kerja sehingga disarankan bagi peneliti lain untuk menambahkan aspek tersebut agar kinerja dan motivasi kerja dapat tergambarkan dengan lebih baik. Hasil analisis data menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja sehingga disarankan untuk penelitian berikutnya agar variabel motivasi dijadikan sebagai variabel bebas.

BIBLIOGRAPHY

- Ghezanda, Riefka. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Gilbert, Jacqueline A., & Ivancevich, John M. (2001). Effects of diversity management on attachment. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1331–1349.
- Jahja, Adi Susilo. (2013). *Metodologi penelitian bisnis*.
- Josephine, Audrey. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Karundeng, Christine Chely. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 2(3).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, & Puspitasari, Mela. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Moulana, Ferry, Sunuharyo, Bambang Swasto, & Utami, Hamidah Nayati. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan pt. Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178–185.
- Nurwenda, Biren, Ginanjar, Eka Teguh, Widiastuti, Leti, Iskandar, Yusup, & Setiawan, Iwan. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(1), 14–27.
- Rahmawanti, Nela Pima. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Sandhi, Arief Setya, & Rahardjo, Mudji. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Tanjungpura, Kodam XII. (2019). *Mekanisme Penyusunan Analisa Jabatan dan Penilaian beban Kerja*. Tanjungpura: Tanjungpura, Kodam XII.
- Tiyasiningsih, Ezky, Indarti, Sri, & Hendriani, Susi. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru. *Conference on Management and Behavioral Studies*. 2541-2850, 57, 75.



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