PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL BAGIAN STAF PERSONALIA (SPERS) MARKAS KOMANDO DAERAH MILITER XIII/MERDEKA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis

Oleh

OLIVIA JESSICA MONIAGA
NIM : 21053201

POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
TAHUN 2025

Olivia Jessica Moniaga, 2025 **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka”.** Di bawah bimbingan Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si dan Drs. Laurens Ponggohong, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka. Motivasi kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mampu mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, dan prestasi personel dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Tingkat motivasi yang baik diyakini dapat memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan kualitas hasil kinerja, sehingga keberlangsungan fungsi organisasi dapat berjalan secara optimal. enelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian terdiri dari 38 personel Bagian Staf Personalia yang dipilih melalui teknik simple random sampling, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disusun untuk mengukur tingkat motivasi kerja dan kinerja personel. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, dengan nilai t-hitung sebesar 4,249 lebih besar dari t-tabel 2,028 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan untuk terus meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pembinaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan personel sehingga kinerja dapat lebih optimal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Personel

*Olivia Jessica Moniaga, 2025 "**The influence of work motivation on the performance of personnel in the personnel staff (SPERS) division of the XIII/Merdeka Military Regional Command Headquarters under the guidance of".** Di bawah bimbingan Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si dan Drs. Laurens Ponggohong, M.Si*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Motivation on the Performance of Personnel in the Personnel Staff Section (Spers) at the Regional Military Command XIII/Merdeka Headquarters. Work motivation is considered one of the key factors that can foster discipline, responsibility, loyalty, and achievement among personnel in carrying out their daily tasks. A good level of motivation is believed to strengthen work commitment and improve performance quality, thereby ensuring the effective functioning of the organization. This research employed a quantitative method with a survey approach. The sample consisted of 38 personnel from the Personnel Staff Section, selected using a simple random sampling technique, ensuring that each individual had an equal chance of being chosen as a respondent. Data were collected through questionnaires designed to measure both work motivation and personnel performance. The data were then analyzed using a simple linear regression test to determine the extent of the effect of work motivation on performance. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on personnel performance, with a t-value of 4.249 greater than the t-table value of 2.028 and a significance level of 0.000 < 0.05. These findings indicate that the higher the level of work motivation, the better the performance demonstrated by personnel. This study provides practical implications for leadership to continuously enhance work motivation through recognition, coaching, and attention to personnel welfare so that performance can be further optimized.

Keywords : ***Work Motivation, Personnel Performance***

MOTTO

Selama ada Tuhan, selalu ada harapan

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

(Filipi 4:6)

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu, Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau, Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

(Yesaya 41:10)

“Setiap tujuan yang ingin diraih akan selalu ditemani rintangan. Hadapilah dengan keteguhan hati, sebab di ujung jalan keberhasilan yang indah sudah menantimu.”

(Penulis)

Kupersembahkan Karya Ini Untuk:

Tuhan Yesus Kristus atas berkat, kasih, dan penyertaan-Nya yang senantiasa memberi kekuatan dalam setiap proses penyusunan karya ini. Kepada Papa dan Mama tercinta atas doa, kasih sayang, serta pengorbanan yang tidak ternilai.Dan kepada adik tersayang yang selalu memberikan dukungan serta semangat dalam setiap langkah perjuangan.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Oleh Olivia Jessica Moniaga

Telah Diperiksa Dan Disetujui Untuk Diuji

Manado, 22 September 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,	Dosen Pembimbing 2,
Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si	**Drs. Laurens Ponggohong, M.Si**
NIP. 196312131994032001	NIP. 196102081988111001

Ketua Panitia,

PANITIA
SKRIPSI / TUGAS AKHIR
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI MANADO

Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si

NIP. 197307222002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL BAGIAN STAF PERSONALIA (SPERS) MARKAS KOMANDO DAERAH MILITER XIII/MERDEKA

Oleh

OLIVIA JESSICA MONIAGA
NIM. 21 053 201

Telah Dipertimbangkan Didepan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal 22 September 2025

Ketua/Penguji 1,

Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si
NIP. 196312131994032001

Penguji 2,

Iyam L. Dua, SE., M.Si
NIP. 196501161990112001

Penguji 3,

Dr. Christien A Karambut, SE.,MM
NIP. 197112202005012001

Mengetahui
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Diana Rowlina S. Maramis, SE, M.Si
NIP. 197209152002122001

POLITEKNIK NEGERI MANADO					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Olivia Jessica Moniaga
NIM	:	21053201
Jurusan	:	Administrasi Bisnis
Program Studi	:	DIV Manajemen Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Bagian Staf Personalia (SPERS) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,

Olivia Jessica Moniaga
NIM. 21053201

FM-203 ed.A rev.0

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap	: Olivia Jessica Moniaga
NIM	: 21053201
Tempat, Tanggal Lahir	: Manado, 27 Januari 2003
Alamat	: Kampung Werur, Kabupaten Tambrauw
Nama Ayah	: Teddi Kristian Moniaga
Nama Ibu	: Agustina Leberina Padwa
Alamat Orang Tua	: Kampung Werur, Kabupaten Tambrauw
Daerah Asal	: Kampung Werur, Kabupaten Tambrauw
Judul Tugas Akhir	: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka
Dosen Pembimbing	: 1. Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si 2. Drs. Laurens Ponggohong, M.Si
Dosen Penguji	: 1. Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si 2. Iyam L, Dua, SE., M.Si 3. Dr. Christien A Karambut, SE.,MM
Waktu Pelaksanaan Skripsi	: 22 September 2025

Manado, 22 September 2025

Mahasiswa

OLIVIA JESSICA MONIAGA

NIM. 21053201

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya, sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai dengan segala baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi di Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga, penyusunan skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam penyusunan skripsi ini akan membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel di bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka. Dalam proses penelitian sampai pada penyusunan Skripsi ini, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan dan dukungan yang telah diterima oleh penulis sehingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan dengan segala baik. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yakni kepada:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA, sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Dr. Diane Tangian , SH.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado
3. Selvie R. Kalele, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait,ST.,MT sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado

5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja Sama dan juga sebagai Ketua Panitia Proposal dan Skripsi tahun 2025 Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
6. Diana Roweina S. Maramis, SE.,M.Si., sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
7. Arif Manuel Kolondam, SE.,MM, sebagai Sekretaris Jurusan Jurusan Administrasi Bisnis
8. Precylia Ribka Rambing, SE.,MM, Sebagai Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis
9. Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si, sebagai Dosen Pembimbing 1 proposal penelitian
10. Drs. Laurens Ponggohong, M. Si, sebagai Dosen Pembimbing 2 Proposal Penelitian
11. Iyam L, Dua, SE., M.Si sebagai dosen pembahas 2 proposal penelitian
12. Dr. Christien A Karambut, SE.,MM sebagai dosen pembahas 3 proposal penelitian
13. Vekky Supit, SE.,M.Si sebagai Sekertaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado tahun 2025
14. Seluruh dosen dan staf jurusan administrasi bisnis
15. Kedua orang tua tercinta dan adik atas doa, dukungan, kasih sayang, serta pengorbanan tanpa batas yang selalu menjadi sumber kekuatan bagi penulis

16. Teristimewa kepada diri sendiri yang mampu bertahan hingga karya ini bisa terselesaikan dengan segala baik
17. Kekasih tercinta, yang selalu setia memberikan semangat, doa, dan motivasi disetiap langkah perjalanan hingga karya ini terselesaikan
18. Sahabat penulis sesilia montolalu yang selalu mendukung penulis hingga karya ini terselesaikan
19. Semua pihak yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu

Manado, 22 September 2025

Penulis,

OLIVIA JESSICA MONIAGA
Nim : 21053201

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……..……..……..……..……..…….……i
ABSTRAK ii
ABSTRACT iii
MOTTO iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI vii
BIODATA MAHASISWA viii
KATA PENGANTAR xi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 3
1.3 Perumusan Masalah 4
1.4 Pembatasan Masalah 4
1.5 Tujuan Dan Manfaat 4
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS 6
2.1 Landasan Teori 6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 6
2.1.2 Konsep Variabel Motivasi Kerja (Variabel X) 7
2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja 8
2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 10
2.1.5 Teori Motivasi Kerja 12

2.1.6 Teori X dan Y 14
2.1.7 Indikator Motivasi Kerja 15
2.2 Konsep Kinerja Personel 17
2.2.1 Tujuan Pemberian Penilaian Kinerja 18
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel 18
2.2.3 Indikator Kinerja Personel 23
2.3 Hubungan Antar Konsep 25
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu 26
2.5 Kerangka Pikir 29
2.6 Hipotesis 30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 31
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian 31
3.2.1 Jenis Penelitian 31
3.2.2 Metode Penelitian 32
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data 32
3.3.1 Jenis Data 32
3.3.2 Metode Pengumpulan Data 33
3.4 Populasi dan Sampel 34
3.4.1 Populasi 34
3.4.2 Sampel 35
3.5 Definisi Operasional Variabel 36
3.5.1 Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja (X) 36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel & Indikator Penelitian Kinerja Personel (Y) 39
3.6 Pengukuran Variabel 41
3.7.1 Statistik Deskriptif 42
3.7.2 Statistik Inferensial 43
3.8 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas 43

3.8.1 Uji Validitas 43
3.8.2 Uji Reliabilitas 44
3.9 Analisis Korelasi 45
3.10 Analisis Regresi Linear Sederhana 47
3.11 Pengujian Hipotesis 47
3.11.1 Uji t 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 49
4.1 Gambaran Umum Komando Daerah Militer XIII/Merdeka 49
4.1.1 Sejarah Singkat Komando Daerah Militer XIII/Merdeka 50
4.1.2 Lokasi dan Telepon Instansi 51
4.1.3 Visi dan Misi 52
4.1.4 Job Description 52
4.2 Hasil Analisis 54
4.2.1 Karakteristik Responden 54
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik 57
4.2.3 Total Skor Motivasi Kerja dan Kinerja Personel 59
4.2.4 Uji Validitas 62
4.2.4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja (X) 62
4.2.4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Personel (Y) 64
4.2.5 Uji Reliabilitas 65
4.2.6 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel 65
4.2.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana 65
4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) 67
4.2.6.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2) 67
4.2.6.4 Uji t (Korelasi Parsial) 68
4.3 Pembahasan 70
4.3.1 Gambaran Motivasi Kerja Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka 70
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel 76

4.3.3 Gambaran Kinerja Personel dibagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka 78
4.3.4 Implementasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel 85
BAB V PENUTUP 88
5.1 Kesimpulan 88
5.2 Saran 89
DAFTAR PUSTAKA 91
LAMPIRAN 91

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu……..….....….....	26
3.1	Kisi-Kisi Intrumen Motivasi Kerja…… …...….....	38
3.2	Kisi-Kisi Intrumen Kinerja Personel…….....…..….....	40
3.3	Bobot Jawaban Responden…….….....	42
3.4	Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi….....	46
4.1	Lokasi Dan Telepon Instansi ……...…..	52
4.2	Hasil Kerja Staf Personalia (Spers) Kodam XIII/Merdeka……..…..….	53
4.3	Karakteristik Berdasarkan Usia……...…...	55
4.4	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin…….……...…..	55
4.5	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir…….…….…...……	56
4.6	Karakteristik Berdasarkan Lama Bertugas……...……	57
4.7	Karakteristik Berdasarkan Pangkat…….....	57
4.8	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X) Dan Kinerja Personel (Y)…....	58
4.9	Skor Jawaban Motivasi Kerja (X)…….……..……...	60
4.10	Skor Jawaban Kinerja Personel (Y)…….……	61
4.11	Uji Validitas Motivasi Kerja (X)……..……..……	63
4.12	Uji Validitas Kinerja Personel (Y)…….…….	64
4.13	Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Personel...……..	65
4.14	Model Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana……	66
4.15	Koefisien Determinsi ……..…..….....…..	67
4.16	Koefisien Determinasi Variabel X dan Y……...…….…...	67
4.17	Hasil Uji T.....	69
4.18	Data Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X).....	71
4.19	Data Instrumen Variabel Kinerja Personel (Y).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir……..……..	30
4.1	Logo Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka…….….....	49
4.2	Total Skor Variabel (X)……..…….	60
4.3	Total Skor Variabel (Y)……..……...……..	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1	Kuesioner Penelitian…….……..	94
2	Skor Motivasi Kerja (X)…….…….	97
3	Skor Kinerja Personel (Y)……...……	98
4	Total Skor Motivasi Kerja dan Kinerja Personel……...….	99
5	Tabel Statistik r Product Moment (Taraf Signifikan 5%)……..…….	100
6	Tabel Nilai t…….……	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Tanpa adanya personel yang berkualitas, maka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tidak akan berjalan sesuai yang direncanakan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung keberlangsungan organisasi, termasuk dalam lingkungan militer. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan fungsi multidisipliner yang mengintegrasikan berbagai konsep dari bidang manajemen, psikologi, sosiologi, maupun ekonomi (Sinambela et al., 2021). Dalam kondisi perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, serta meningkatnya dinamika organisasi, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana memperoleh sekaligus mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja baik. Pada konteks militer, hal ini semakin krusial karena keberhasilan pelaksanaan tugas tidak hanya bergantung pada struktur komando dan kedisiplinan, melainkan juga pada faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap personel. Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka sebagai salah satu unsur staf di lingkungan militer memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi personel. Oleh sebab itu, kinerja personel di bagian ini menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi setiap individu untuk melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan penuh dedikasi. Personel yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, disiplin, dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah, maka personel cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa semangat untuk berprestasi. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong personel untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan optimal. Tanpa adanya motivasi yang kuat, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki personel tidak akan menghasilkan kinerja maksimal. Seperti dikemukakan oleh Madiistriyatno dan Tunnufus (2024), meskipun seseorang memiliki kemampuan yang baik, namun jika motivasi kerjanya rendah, maka hasil kinerjanya juga tidak akan optimal. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan memiliki peranan penting dalam menumbuhkan motivasi kerja melalui pemberian dorongan, perhatian, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks organisasi militer juga, motivasi terbentuk tidak hanya dari aturan disiplin, tetapi juga melalui penghargaan yang diberikan melalui kinerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesadaran akan tanggung jawab terh adap bangsa dan negara.

Berdasarkan pengamatan awal, Pelaksanaan tugas di Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja. Misalnya, tunjangan

atau insentif tambahan bagi personel belum diberikan secara maksimal sehingga kurang mendorong semangat kerja. Selain itu, sebagian personel bekerja sebatas melaksanakan perintah tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Prestasi kerja yang telah dicapai pun belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan yang sepadan, sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Permasalahan lain yang juga terlihat adalah terkait disiplin kerja, di mana masih ada personel yang terlambat hadir pada jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, karena disiplin merupakan salah satu wujud nyata dari kinerja personel. Apabila motivasi kerja tidak diperkuat, maka hal tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja, mengganggu koordinasi antar personel, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel di Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Kodam Daerah Militer XIII/Merdeka."**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tunjangan atau insentif tambahan bagi personel belum diberikan secara maksimal.
2. Personel bekerja hanya sebatas menjalankan perintah tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat
3. Prestasi Kerja personel belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan yang sepadan.

4. Kedisiplinan kerja personel belum optimal

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Motivasi kerja dibagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Merdeka
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel dibagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Merdeka
3. Bagaimana Kinerja Personel dibagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka
4. Bagaimana implementasi motivasi kerja mempengaruhi kinerja dibagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Merdeka.

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasasi pada bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka Manado.

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui motivasi kerja pada personel dibagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Merdeka
2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel dibagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Mereka

3) Untuk mengetahui Kinerja Personel dibagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka
4) Untuk menjelaskan bagaimana implementasi motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja personel dibagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/merdeka

2. Manfaat Penelitian

1) Bagi Perusahaan/Instansi

Memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi militer.

2) Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian yang nyata

3) Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai bahan referensi tambahan dalam bidang penelitian sumber daya manusia yang dapat dugunakan oleh mahasiswa lain yang mengangkat tema serupa.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu pengertian elemen penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja individu yang ada di dalamnya. Menurut Sinambela (2021) SDM merupakan unsur terpenting dalam organisasi, bukan hanya sebagai tenaga pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak dan pengembang agar tujuan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara & Puspitasari (2022) SDM dipandang sebagai aset strategis karena membawa keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kreativitas yang berperan dalam meningkatkan kinerja serta daya saing organisasi.

Menurut Hasibuan (2020), SDM adalah orang-orang yang bekerja dengan memberikan tenaga, ide, keahlian, dan kreativitasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Dessler (2021) SDM mencakup individu dalam organisasi yang menyumbangkan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku mereka untuk membantu organisasi meraih sasaran. Menurut Rivai & Sagala (2023) SDM adalah individu dengan potensi fisik dan nonfisik yang dapat dikembangkan melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Secara umum, sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak, pengelola, dan

pengembang. SDM menjadi aset strategis karena membawa kemampuan, keterampilan, kreativitas, serta motivasi yang jika dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman akan memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Konsep Variabel Motivasi Kerja (Variabel X)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar individu yang memengaruhi semangat, keseriusan, dan arah perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan produktivitas, kedisiplinan, dan kontribusi karyawan sesuai dengan peran yang dimilikinya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan tekun, penuh semangat, dan bertanggung jawab, baik karena kebutuhan pribadi, harapan akan penghargaan, maupun dukungan dari kebijakan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2020) Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Menurut Sinambela (2021) Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar memberikan hasil sesuai harapan organisasi. Menurut Mangkunegara & Puspitasari (2022) Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Gibson et al. (2020) Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memengaruhi perilaku kerja, menentukan arah, intensitas, serta durasi dari usaha yang dilakukan. Menurut Rivai & Sagala (2023) Motivasi kerja adalah energi yang mendorong seseorang untuk bertindak, yang berasal dari kebutuhan, keinginan, maupun dorongan lain sehingga individu berupaya keras dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa pendapat yang telah di kemukakan sebelumnya, dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri maupun luar individu yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja, sehingga berpengaruh langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2020:146) menjelaskan tujuan motivasi kerja diantaranya seperti dibawah ini :

a. Mempertinggi etika serta kepuasan pegawai Menurut Hasibuan, motivasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan dedikasi. Hal ini menumbuhkan rasa puas karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai etika kerja, sehingga meningkatkan moral dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
b. Menumbuhkan daya produksi pegawai, Motivasi kerja bertujuan agar pegawai terdorong untuk bekerja lebih giat, cepat, dan tepat. Dengan dorongan motivasi, kemampuan kerja dapat dimaksimalkan sehingga produktivitas organisasi

meningkat.

c. Memelihara keseimbangan tenaga kerja perusahaan, Menurut Hasibuan menegaskan bahwa motivasi juga berfungsi menjaga stabilitas tenaga kerja. Pegawai yang termotivasi akan merasa betah, sehingga tingkat turnover (keluar-masuk pegawai) dapat ditekan. Hal ini membantu organisasi menjaga keseimbangan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan.
d. Memperkuat disiplin pegawai, Motivasi yang tepat mendorong pegawai untuk taat pada aturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin menjadi kuat karena pegawai sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, bukan hanya karena paksaan, melainkan karena dorongan motivasi dari dalam dirinya.
e. Membangun interaksi kerja yang baik dan lingkungan yang positif, Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Lingkungan kerja yang positif akan tumbuh apabila pegawai merasa dihargai dan didorong untuk bekerja sama, sehingga tercipta suasana kondusif dan produktif.
f. Menaikkan kesetiaan, daya cipta, dan keterlibatan pegawai, Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi mendorong pegawai agar semakin setia terhadap organisasi, memiliki kreativitas dalam bekerja, serta terlibat aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Kesetiaan membuat pegawai berkomitmen jangka panjang, daya cipta menumbuhkan inovasi, dan keterlibatan menunjukkan rasa memiliki terhadap pekerjaannya.
g. Menaikkan kemakmuran pegawai, Motivasi kerja juga bertujuan untuk

meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan berusaha mencapai prestasi yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan, bonus, ataupun penghargaan yang diberikan perusahaan. Hal ini tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga meningkatkan kemakmuran pegawai dan keluarganya.

h. Memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, Hasibuan menekankan bahwa motivasi dapat menumbuhkan kesadaran pegawai terhadap kewajiban yang harus mereka jalankan. Pegawai yang termotivasi akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjaga kualitas hasil kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2020:146) tidak hanya berfungsi untuk mendorong produktivitas, tetapi juga menanamkan nilai kesetiaan, meningkatkan kesejahteraan, serta memperkuat rasa tanggung jawab pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi dasar penting dalam peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal.

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow (dalam Priansa, 2020), motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang disusun dalam lima tingkatan :

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

   Kebutuhan paling dasar seperti gaji yang cukup, makan, minum, tempat tinggal, istirahat, dan kondisi kerja yang layak. Dalam pekerjaan gaji pokok yang mencukupi dan fasilitas kerja yang memadai.

2. Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)

   Rasa aman dalam pekerjaan, kepastian karier, perlindungan dari risiko, jaminan kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman. Dalam pekerjaan jaminan sosial, asuransi, kontrak kerja yang jelas.

3. Kebutuhan Sosial (Social Needs)

   Kebutuhan untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan merasa diterima dalam kelompok. Dalam pekerjaan hubungan harmonis dengan rekan kerja, atasan, dan tim.

4. Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)

   Kebutuhan untuk dihargai, diakui, memperoleh status, serta pencapaian prestasi. Dalam pekerjaan promosi jabatan, penghargaan atas prestasi, pujian, atau pengakuan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)

   Kebutuhan tertinggi, yaitu mengembangkan potensi diri, kreativitas, dan pencapaian tujuan hidup. Dalam pekerjaan kesempatan mengembangkan karier, pelatihan, pendidikan lanjut, dan tanggung jawab yang menantang.

2.1.5 Teori Motivasi Kerja

Teori Motivasi Menurut Herzberg Frederick dalam Hasibuan (2020:157) Herzberg berpendapat karyawan membutuhkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu pertama: kebutuhan akan pemeliharaan atau faktor pemeliharaan (Maintenance factors) berkaitan dengan fitrah seseorang yang mau mencapai kedamaian serta kesehatan jasmani.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi kondisi lingkungan kerja, balas jasa, kebijakan perusahaan, transportasi bekerja, perumahan, pengawasan serta jenis-jenis tunjangan lainnya. Kedua: faktor pemeliharaan berkaitan dengan kebutuhan psikologis individu. Kebutuhan ini mencakup sejumlah keadaan dalam diri, termasuk kepuasan bekerja (job content) akan meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya akan memungkinkan untuk mencapai kinerja pekerjaan yang baik. Tidak akan menyebabkan ketidakpuasan yang berlebihan jika kondisi ini tidak ada. Deretan faktor-faktor ini dinamai satisfiers atau motivators yang mencakup:

1) Kemampuan merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang. Jika individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah menyelesaikan tugas dengan baik.
2) Reward berfungsi sebagai pendorong utama motivasi kerja. Bentuk reward bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, maupun penghargaan non materi seperti pujian dan pengakuan.
3) Pekerjaan itu sendiri, Sifat dan karakteristik pekerjaan juga memengaruhi

motivasi. Pekerjaan yang menarik, menantang, dan sesuai dengan minat serta bakat seseorang akan memberikan kepuasan tersendiri. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton dan membosankan cenderung menurunkan motivasi

4) Tanggung jawab, Rasa tanggung jawab membuat seseorang merasa memiliki pekerjaan tersebut. Jika individu diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan tugas dan membuat keputusan, hal ini akan meningkatkan motivasi serta rasa kepemilikan terhadap pekerjaan
5) Pertumbuhan, kesempatan untuk berkembang, baik secara pribadi maupun profesional, juga menjadi faktor motivasi. Jika perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk belajar, mengikuti pelatihan, atau promosi jabatan, maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja karena melihat adanya masa depan yang jelas
6) Pengembangan kemahiran seseorang, pengembangan kemampuan mencakup kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, memperluas wawasan, dan mengasah potensi diri, seseorang akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan kinerja terbaik

Motivasi yang ideal yang dapat menggerakan usaha merupakan kesempatan dalam melakukan tugas yang lebih mengharapkan keterampilan serta kesempatan untuk menumbuhkan keinginannya.Berikan karyawan tantangan dan kesempatan untuk sukses adalah cara terbaik menurut Herzberg untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

2.1.6 Teori X dan Y

Menurut Mc. Gregor dalam Hasibuan (2020:160) Mc.Gregor populer dengan bukunya The Human Side of Enterprise (Segi Manusiawi Perusahaan), yang berisi teori X dan Y. Teori ini berdasarkan pada anggapan bahwa orang dapat dibedakan antara manusia yang mengikuti teori X, atau teori (tradisional), dan teori Y, atau teori (demokrasi).

1) Teori X

a. Kebanyakan pegawai enggan berkerja dan tidak menyukai pekerjaan
b. Sebagian besar pegawai tidak bersemangat memperoleh prestasi yang maksimal serta sering menjauhkan diri dari tugasnya dengan cara menuduh orang lain.
c. Pegawai sangat menyukai jika mendapat bimbingan, disuruh, dan diawasi saat menjalankan pekerjaannya.
d. Pegawai lebih egois dan tidak peduli terhadap tujuan perusahaan. Menurut teori X ini menyatakan bahwa untuk pengawasan yang ketat, didesak dan dibimbing untuk mendorong karyawan bekerja dengan serius.

2) Teori Y

a. Kebanyakan pegawai giat dan menganggap bekerja sebagai hal yang wajar seperti bercengkrama dan beristirahat.
b. Biasanya, pegawai bisa mengemban tanggung jawab dan bersemangat dalam berkembang dengan memperoleh kinerja kerja yang maksimal. Pegawai memiliki kreativitas dan inovasi dalam pengembangan diri dalam pemecahan

masalah yang berkaitan dengan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan pada pegawai.

c. Pegawai terus berjuang mencapai tujuan perusahaan dan mengembangkan dirinya dalam memperoleh tujuan itu. Perusahaan semestinya dapat menciptakan kemampuannya sendiri dengan memungkinkan pegawainya untuk berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut teori Y ini meningkatkan keterlibatan, kerja sama, dan partisipasi pegawai akan memotivasi mereka. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi yang lebih besar akan memastikan bahwa tujuan tercapai. Mc. Gregor menganggap sebuah perusahaan efektif sebagai perusahaan jika menggantikan pengamatan dan petunjuk dengan penyatuan dan kerja sama dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan teori-teori motivasi dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi akan meningkat jika perusahaan memenuhi kebutuhan yang nantinya akan mencapai kepuasan.

2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut teori jenjang kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020:154) yang hendak diterapkan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, yaitu minum, makan, tempat berteduh, bernapas dan perlindungan fisik. Untuk memuaskan kebutuhan ini mendorong karyawan untuk berperilaku atau bekerja dengan giat. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan harus

memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai terhadap karyawan.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu merasakan aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini memandang kepada dua macam. Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa khususnya keamanan jiwa di area kerja selama waktu kerja. Kedua: kebutuhan untuk keamanan aset benda di area kerja selama waktu kerja. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan memberikan peralatan bekerja yang aman untuk karyawan
3. Kebutuhan penerimaan, yaitu kebutuhan sosial, hubungan antar individu, dicintai dan mencintai, hubungan antar anggota, serta diterima dalam pergaulan tim pekerja dan kelompok dilingkungannya. Kaitannya kebutuhan-kebutuhan sosial mencakup merasa dihargai dan diakui oleh orang-orang sekitar di lingkungan tempat mereka tinggal dan bekerja, kebutuhan untuk merasa dihargai karena semua orang merasanya dirinya penting.
4. Kebutuhan harga diri atau status, kebutuhan akan reward dan penerimaan serta kehormatan dari karyawan dan kelompok sekitarnya. Pada dasarnya status sosial muncul karena adanya prestasi. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan dapat memberikan penghargaan maupun dukungan kepada karyawan yang berprestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan cara memanfaatkan kemahiran, kecakapan dan kemampuan secara maksimal untuk memperoleh kinerja yang sangat memuaskan. Kaitannya dengan kebutuhan ini, atasan harus memberikan kesempatan kepada karyawan agar bisa tumbuh secara individual dan mengaktualisasikan dirinya dengan wajar di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat indikator indikator dan dimensi motivasi kerja seperti kebutuhan akan fisik, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan penerimaan, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri.

2.2 Konsep Kinerja Personel

Kinerja personel adalah hasil kerja atau pencapaian yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, target, atau tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana kemampuan, keterampilan, sikap, dan perilaku seseorang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif, dan efisien. Kinerja personel adalah hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang anggota militer dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Afandi (2021:84) Afandi mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai wujud keikutsertaan dalam organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Silaen, N. R. et al (2021) Menurut Silaen dkk., kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Hal ini mencakup pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Budiasa (2021:15) Budiasa menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik. Kinerja mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

Chairunnisah dkk. (2021:30) Chairunnisah dkk. menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja mencerminkan pencapaian individu dalam memenuhi ekspektasi organisasi. Pusparani (2021:535) Pusparani mendefinisikan kinerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang. Kinerja mencerminkan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh individu, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja personel adalah hasil dari upaya individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam mencapai tujuan organisasi, serta dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan pemanfaatan sumber daya yang ada.

2.2.1 Tujuan Pemberian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja juga bertujuan sebagai bahan evaluasi serta memberikan penilaian. Menurut Mangkuprawira dalam Silaen dkk (2021:17) tujuan menilai hasil kerja adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan kinerja karyawan

   Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan pemeriksaan ini, manajemen dapat menilai

kemampuan, keandalan, dan efektivitas karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan.

2. Penyesuaian-penyesuaian imbalan

   Penilaian kinerja menjadi dasar untuk menentukan pemberian imbalan yang adil, seperti kenaikan gaji, bonus, atau insentif lainnya. Karyawan yang berprestasi baik akan mendapatkan penghargaan yang sesuai, sehingga meningkatkan motivasi kerja.

3. Menentukan penugasan

   Hasil penilaian membantu manajemen dalam menentukan penempatan atau penugasan karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu bisa ditempatkan pada posisi yang sesuai, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

4. Kebutuhan training dan pengembangan

   Penilaian kinerja mengidentifikasi area di mana karyawan perlu dikembangkan. Berdasarkan hasil ini, organisasi dapat merancang program pelatihan atau pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

5. Persiapan serta peningkatan pekerjaan

   Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai alat untuk merencanakan pekerjaan ke depan dan meningkatkan kualitas tugas yang dilakukan. Hal ini membantu organisasi dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas dan kinerja tim.

6. Ketidakakuratan informasi

   Melalui penilaian kinerja, manajemen dapat mendeteksi ketidakakuratan data atau

informasi yang mempengaruhi pekerjaan. Hal ini memungkinkan perbaikan prosedur dan pengambilan keputusan yang lebih tepat.

7. Mengenali kekeliruan dalam desain pekerjaan

   Penilaian kinerja dapat mengungkap kelemahan dalam desain pekerjaan, seperti beban kerja yang tidak seimbang atau prosedur yang kurang efektif. Dengan demikian, organisasi bisa melakukan perbaikan agar pekerjaan lebih efisien.

8. Kesempatan kerja yang adil

   Penilaian yang objektif membantu memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dan diakui prestasinya, sehingga mengurangi ketidakadilan dalam organisasi.

9. Hambatan eksternal

   Penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi faktor-faktor eksternal yang menghambat karyawan dalam mencapai target, sehingga manajemen dapat merancang strategi untuk mengatasi hambatan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian kinerja karyawan bukan sekadar menilai hasil kerja, tetapi juga merupakan bagian penting dalam proses pengembangan karyawan. Penilaian kinerja membantu organisasi dalam.

- Memberikan imbalan yang adil sesuai prestasi.
- Menentukan penugasan dan promosi yang tepat.
- Merancang program pelatihan dan pengembangan kompetensi.
- Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

- Menjamin keadilan kesempatan kerja dan memperbaiki proses organisasi.

Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi alat strategis yang mendukung pengembangan sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personel

Kasmir (2019:189) menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Keterampilan serta kemampuan adalah keterampilan dan kemampuan yang didapat karyawan dalam sebuah pekerjaan. Semakin banyaknya keterampilan serta kemampuan yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan akurat serta searah dengan rencana.
2. Pengetahuan ini berarti pengetahuan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang mempunyai pengetahuan luas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik, begitupun sebaliknya.
3. Kepribadian, Karyawan yang berkepribadian baik pasti mampu melaksanakan pekerjaannya dengan yakin dan penuh rasa bertanggung jawab akan melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, Seorang pegawai akan semangat untuk bekerja dengan lebih baik jika mempunyai dorongan yang kuat, baik yang berasal dari internal maupun dari eksternal dirinya.

5. Kepemimpinan, Pemimpin yang menggembirakan, mengajar, dan membina pastinya akan mendorong bawahannya untuk mematuhi instruksi atasannya.
6. Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira, atau bagaimana perasaannya sebelum dan sesudah bekerja. Apabila seseorang merasa gembira dalam bekerja, maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
7. Lingkungan kerja apabila lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi yang nyaman serta mendatangkan kedamaian, dengan demikian tercipta kondisi
8. Loyalitas, karyawan yang loyal pastinya akan mampu menjaga kecepatan kerjanya tanpa gangguan kompetitor. Loyalitas akan tumbuh karena karyawan merasanya menjadi bagiannya dari suatu perusahaan, sehingga karyawan akan bekerja menjadi lebih baik.
9. Komitmen dengan kata lain, komitmen adalah tindakan seorang karyawan dalam menaati kebijakan dan prosedur perusahaan dalam bekerja, atau mengikuti kesepakatan yang telah ditetapkan.
10. Disiplin kerja merupakan upaya karyawan dalam melakukan pekerjaanya dengan benar, seperti terus menerus tiba di tempat kerja dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa teori yang dijelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari banyak faktor salah satunya adalah faktor motivasi.

2.2.3 Indikator Kinerja Personel

Berikut indikator kinerja personel menurut Robbins & Judge (2020) Robbins & Judge menyebut kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan individu sesuai dengan tanggung jawabnya. Indikator kinerja personel menurut mereka meliputi:

1. Kuantitas Kerja (Quantity of Work)

   Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang personel dalam periode waktu tertentu. Indikator ini penting karena dapat menunjukkan produktivitas individu dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara konsisten, semakin tinggi kontribusi personel terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kuantitas kerja biasanya mempertimbangkan volume pekerjaan, target yang dicapai, dan konsistensi hasil yang diberikan.

2. Kualitas Kerja (Quality of Work)

   Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketepatan, kesempurnaan, dan standar profesionalitas dari hasil kerja seorang personel. Ini menunjukkan seberapa baik pekerjaan dilakukan, bukan hanya sekadar jumlahnya. Kualitas kerja yang tinggi mencerminkan keahlian, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur atau standar yang berlaku. Penilaian kualitas kerja meliputi akurasi, minimnya kesalahan, kepuasan pelanggan internal maupun eksternal, dan kemampuan menghasilkan output yang dapat diandalkan

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

   Ketepatan waktu mengukur kemampuan personel untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan. Indikator ini penting karena menyangkut disiplin, perencanaan, dan pengelolaan waktu. Personel yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan tanggung jawab dan keandalan, yang pada gilirannya mendukung kelancaran operasional organisasi secara keseluruhan

4. Efisiensi (Efficiency)

   Efisiensi mengacu pada kemampuan seorang personel menggunakan sumber daya yang tersedia—baik waktu, biaya, maupun tenaga—secara optimal untuk mencapai hasil kerja. Indikator ini menekankan pentingnya meminimalkan pemborosan dan mengoptimalkan proses kerja. Personel yang efisien tidak hanya menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu, tetapi juga melakukannya dengan cara yang hemat sumber daya, sehingga memberikan nilai lebih bagi organisasi.

5. Kerjasama (Cooperation)

   Kerjasama menilai kemampuan personel untuk bekerja sama dengan rekan sejawat, atasan, maupun tim secara efektif. Indikator ini penting karena sebagian besar pekerjaan dalam organisasi memerlukan kolaborasi. Personel yang mampu berkomunikasi dengan baik, menghargai pendapat orang lain, dan bekerja dalam tim menunjukkan kemampuan interpersonal yang kuat, yang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien.

2.3 Hubungan Antar Konsep

Penelitian ini menekankan hubungan antara motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja personel (variabel dependen). Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, dan usaha personel dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi ini meliputi aspek kebutuhan dasar, pengakuan, pencapaian, dan perkembangan diri, yang akan mendorong individu untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Kinerja personel adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawabnya, meliputi kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, serta kemampuan kerjasama dengan rekan dan tim. Motivasi kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan komitmen, disiplin, dan keinginan personel untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Secara konsep, hubungan antara kedua variabel ini dapat digambarkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai faktor penentu yang memengaruhi pencapaian kinerja personel. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh personel, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hubungan ini dapat diuji secara empiris melalui analisis statistik untuk menilai besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel di lingkungan Spers Kodam XIII/Merdeka.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi landasan penting dalam menyusun sebuah penelitian, karena berfungsi sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian yang akan datang (Creswell & Creswell, 2018, hlm. 28-30). Untuk mendukung penelitian ini, ada beberapa penelitian sebelumnya yang dijelaskan berdasarkan hasil-hasil penelitiannya sebagai berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Petolongan (Basarnas) Pekanbaru Putri Novrita (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pada penelitian ini Motivasi Kerja sebagai variabel x dan Kinerja Pegawai sebagai variabel y	Untuk tempat penelitian di Kota Pekanbaru, Riau
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV sentosa jaya Alfi Hendri (2023)	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Pada penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel X, kinerja karyawan sebagai variabel Y	Untuk tempat penelitian di Tanjung Pinang
Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Denma Seskoal (Detasemen Markas Sekolah Staf dan Komando	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota denma	Pada penelitian ini menggunakan metode penilitan Kuantitatif.	Untuk tempat penelitian dilakukan di (Seskoal) menempati suatu kompleks di

Angkatan Laut) Sulastri,Suharto (2023)	seskoal, baik secara parsial maupun simultan.		Cipulir Jakarta Selatan.
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan Monika Windiana Pangestuti, Rini Mulyani Sari (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Personel TNI AD di Pusat Pendidikan Artileri Medan	Pada penelitian ini menggunakan metode penelitan Kuantitatif.	Untuk tempat penelitian di pusat pendidikan artileri medan
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekertariat DPRD kabupaten karawang Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto & Dini Yani (2023)	Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sekertariat DPRD kabupaten karawamg	Dalam penelitian ini motivasi kerja merupakan variabel X, Kinerja pegawai Merupakan Variabel Y	Untuk tempat penelitian ini di kabupaten karawang
Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bintara Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI Angkatan Udara Hari Budi Utomo, Sri Widodo (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi,Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadadap Kinerja	Pada penelitian ini menggunakan metode penilitan Kuantitatif.	Untuk tempat penelitian ini di surabaya

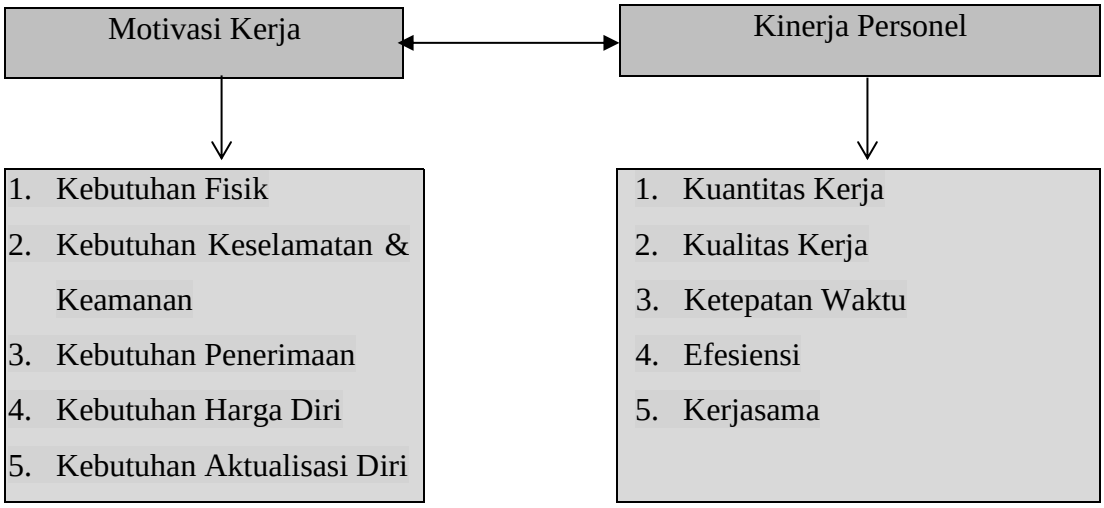
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP mandiri sejahtera Abdul Basyid (2024)	Berdasarkan hasil pengujian di peroleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,441 dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,001.Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Dalam penelitian ini motivasi kerja merupakan variabel X, Kinerja karyawan Merupakan Variabel Y	Untuk tempat penelitian di Tanjung pinang
Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT keramik diamond industries Muhammad Farhan Azfa & Riri hilmatus solihah (2025)	Berdasarkan dari hasil penelitian Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik diamond indusries	Pada penelitian ini menggunakan metode penilitan Kuantitatif.	Untuk tempat penelitian di provinsi gorontalo
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual SE Koentari (2020)	Berdasarkan hasil analisa maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Pada penelitian ini menggunakan metode penilitan Kuantitatif.	Untuk tempat Penelitian di Jakarta
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal ESDM dan transmigrasi provinsi gorontalo Muhammad Rizal M Basalamah (2022)	Penelitian ini menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas penanaman modal ESDM transmigrasi provinsi gorontalo	Motivasi kerja Independen (X1) dan Kinerja pegawai sebagai variabel dependen Y	Untuk tempat penelitian di provinsi gorontalo

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

2.5 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2020) mengatakan bahwa “kerangka pikir adalah alur berpikir peneliti yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti, berdasarkan teori, konsep, maupun hasil penelitian terdahulu. Kerangka pikir menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis penelitian karena menjelaskan bagaimana variabel bebas (independen) dapat memengaruhi variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu motivasi kerja, dan Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja personel (Y).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka skema Penelitian yang digambarkan oleh Peneliti dilihat dari judul Penelitian yang di ambil yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel di bagian staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Merdeka”. Dalam penelitian ini Peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya: 1) Tunjangan atau insentif tambahan bagi personel belum diberikan secara maksimal. 2) Personel bekerja hanya sebatas menjalankan perintah tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat. 3) Prestasi kerja personel belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan yang sepadan. 4) Kedisiplinan kerja personel belum optimal. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel pada gambar 2.1



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

2.6 Hipotesis

Menurut poletiek dalam Anuraga et., al (2021) merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan yang sifatnya masih sementara. Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka Peneliti merumuskan hipotesis Penelitian sebagai berikut:

Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja persomel pada staf personalia (spers) markas komando daerah militer XIII/Merdeka.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka, yang berlokasi di Jl. 14 Februari teling atas, kec wanea. Kota manado, sulawesi utara. Waktu penelitian dirancang selama 4 (empat) bulan terhitung dari bulan Januari 2025 sampai bulan Mei 2025. Tahapan kegiatan yang di lalui dimulai dari pra-survey, pengumpulan data sampai dengan penyusunan proposal.

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Di dalamnya terdapat dua variabel, terdiri atas variabel yang mempengaruhi (variabel independent) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependentt). Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja personel, di mana motivasi kerja bertindak sebagai variabel bebas (independent) terhadap Kinerja personel sebagai variabel terikat (dependent).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. **Metode Deskriptif**

   Metode ini adalah cara peneliti menggambarkan atau menjelaskan fenomena atau masalah sosial yang sedang diamati pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap dua variabel Motivasi kerja dan kinerja personel

2. **Metode Penelitian Lapangan**

   Metode ini mengadakan penelitian langsung ke instansi untuk memperoleh data yang dibutuhkan mengenai motivasi kerja dan kinerja personel.

3. **Metode Penelitian Keperpustakaan (Library Research)**

   Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja personel

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian menurut (Sujarweni, 2020 : 111) jenis data penelitian adalah semua informasi yang di dapatkan langsung dari lapangan dan berfungsi sebagai bahan utama penelitian. Sugiarto (2002:12) menjelaskan bahwa informasi sering didapat melalui observasi (pengamatan) langsung terhadap sekelompok individu, seperti orang, barang, atau jasa.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber asalnya. Oleh karena itu, peneliti wajib melakukan proses pengumpulan data secara langsung. Umumnya, perolehan data primer dapat dicapai melalui observasi atau penyebaran instrumen. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data penilaian kinerja personel yang berhubungan dengan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang memuat serangkaian pertanyaan tertulis. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari responden, yang kemudian diproses dan disebarkan secara langsung oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang sudah ada dan didapatkan dari hasil penelitian atau studi sebelumnya. Data ini dapat diperoleh dari beragam sumber, seperti jurnal ilmiah, laporan penelitian, atau buku.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:224), teknik pengumpulan data adalah langkah paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian itu sendiri adalah memperoleh data. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dan informasi melalui pengamatan langsung objek penelitian. Dalam penelitian ini yang diamati adalah motivasi kerja

terhadap kinerja personel bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka. Pengamatan ini dilakukan selama periode magang yaitu 31 Januari 2025 hingga 28 Mei 2025.

2. Kusioner yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, Dalam penelitian ini, pembagian kuesioner dilakukan secara langsung menggunakan format cetak (hard copy). Instrumen dibagikan kepada responden untuk diisi secara manual sesuai dengan petunjuk yang tersedia. Responden dalam Penelitian ini yaitu personel bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka.

3. Kajian Pustaka yaitu peneliti mencari refrensi yang relevan dengan Motivasi Kerja dan kinerja personel dari sumber - sumber seperti buku - buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang personel di Staf Personalia Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu untuk mewakili populasi tersebut. Pemilihan sampel yang tepat sangat penting agar hasil penelitian dapat diandalkan dan valid. Sementara itu, menurut Arikunto (2006), sampel adalah sekumpulan individu yang diambil dari populasi yang lebih besar, dan pemilihan sampel harus dilakukan dengan motode yang sistematis agar dapat mencerminkan karakteristik populasi secara akurat. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan *Probability Sampling* dimana jumlah dari populasi diketahui. Untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi., maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling* dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{1} + (\mathbf{N} . \boldsymbol{e^2})}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan (margin of error)

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 61 orang dan tingkat kesalahan yang ditetapkan 10% (0,1),maka besar sampel pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

$$n = \frac{61}{1+(61.0,1^2)}$$

$$n = \frac{61}{1,61} = 37,88$$

N = 37,88 orang dibulatkan menjadi 38 orang

Dari hasil di atas 37,88 merupakan pecahan dan menurut Sugiyono (2019:143) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas atau kebawah. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang responden

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu untuk berperilaku, bekerja serta berusaha mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi factor penting yang dapat meningkatkan semangat, produktifitas, serta loyalitas personel terhadap tugas yang di berikan (Hasibuan,2020). Dalam penelitian ini Indikator motivasi kerja menurut teori kebutuhan dari Abraham Maslow (2020) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik merupakan kebutuhan dasar seperti makan, minum, tempat tinggal, dan perlindungan fisik yang dipenuhi melalui gaji dan tunjangan

b. Kebutuhan Keselamatan & Keamanan merupakan kebutuhan rasa aman dari kecelakaan maupun jaminan kesehatan, serta peralatan kerja yang mendukung keselamatan
c. Kebutuhan Penerimaan merupakan kebutuhan untuk diterima, dihargai, serta menjalin hubungan baik dalam kelompok kerja maupun lingkungan sekitar
d. Kebutuhan Harga Diri merupakan penghargaan, pengakuan dan dukungan atas prestasi yang dicapai sehingga karyawan merasa dihormati
e. Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi, keterampilan, dan kemampuan secara optimal guna mencapai kinerja terbaik, dimana atasan perlu memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang secara wajar.

Adapun indikator dari Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.1

Kisi – Kisi Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi Kerja	1) Kebutuhan Fisik	1. Memperoleh gaji yang layak sesuai kebutuhan hidup	1
		2. Mendapatkan tunjangan atau insentif tambahan yang memadai	2
		3. Memperoleh fasilitas makan & minum yang mendukung (misalnya kantin & uang makan)	3
	2) Kebutuhan Keselamatan & Keamanan	1. Tersedia jaminan kesehatan/asuransi dari tempat bekerja	4
		2. Selalu merasa aman secara fisik dan psikis saat bekerja	5
		3. Mendapatkan peralatan kerja yang aman dan layak dipakai	6
	3) Kebutuhan Sosial	1. Hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja	7
		2. Dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan	8
		3. Adanya rasa kebersamaan dan kekompakkan dalam tim kerja	9
	4) Kebutuhan Penghargaan	1. Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja	10
		2. Personel diberi kesempatan untuk mendapatkan reward (bonus, sertifikat & promosi)	11
		3. Personel merasakan adanya dukungan moral dan penghormatan dari lingkungan kerja	12
	5) Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Personel diberi kesemptan mengembangkan kemampuan dan keterampilan	13
		2. Personel dapat menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan	14
		3. Mendapatkan pelatihan atau pengembangan diri dari tempat bekerja	15

Sumber Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020)

3.5.2 Definisi Operasional Variabel & Indikator Penelitian Kinerja Personel (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja Merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu secara konsisten untuk mendukung tujuan organisasi
b. Kualitas Kerja merupakan ketepatan, ketelitian, dan profesionalitas hasil kerja yang mencerminkan standar serta dapat diandalkan
c. Ketepatan Waktu merupakan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal dengan disiplin dan tanggung jawab
d. Efesiensi merupakan pemanfaatan sumber daya secara optimal dengan meminimalkan pemborosan untuk hasil kerja terbaik
e. Kerjasama Merupakan kemampuan bekerja sama, berkomunikasi, dan berkolaborasi dengan rekan kerja maupun atasan guna mencapai tujuan bersama

Adapun indikator dari Kinerja personel dapat dilihat pada Tabel dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.2

Kisi – Kisi Instrumen Kinerja personel (Y)

Variabel	Indikator	Definisi	Item
Kinerja Personel	1. Kuantitas Kerja	1. Jumlah pekerjaan yang di dapatkan di selesaikan sesuai target	1
		2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2
		3. Konsisten dalam menyelesaikan volume pekerjaan	3
	2. Kualitas kerja	1. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	4
		2. Profesionalitas dalam melaksanakan tugas	5
		3. Kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja	6
	3. Ketepatan waktu	1. Konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	**7**
		2. Personel menunjukkan disiplin dalam penggunaan waktu	8
		3. Tidak ada penundaan dalam menyelesaikan tugas	9
	4. Efisiensi	1. Penggunaan waktu kerja secara optimal	10
		2. Pemanfaatan tenaga/energi secara efektif	11
		3. Mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih hemat biaya	12
	5. Kerjasama	1. Mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim	13
		2. Menghargai pendapat dan kontribusi orang lain	14
		3. Berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan tim/organisasi	15

Sumber Robbins & Judge (2020)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran variabel Motivasi kerja (X), dan kinerja Personel (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel motivasi kerja (X), dan kinerja personel (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono dalam (Astuti et al., 2020), skala Likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasikeadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut.

Tabel 3.3

Bobot Jawaban Responden

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Hasil Olahan (2025)

3.7 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja personel (Y) digunakan analisis regresi sederhana. Merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Proses analisis data menggunakan program Software komputer SPSS STATISTIC versi 24 . SPSS merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yaitu menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan mengitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency)* seperti rata-rata,

median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

Selain itu total skor adalah menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberap baik tanggapan responden terhadap instrument yang djalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut : $\mathbf{TOTAL\ SKOR} = \frac{\mathbf{n}}{N} X\ \mathbf{100}$

3.7.2 Statistik Inferensial

Statistik Inferensial adalah cabang statistik yang digunakan untuk menarik kesimpulan, membuat prediksi, atau menguji hipotesis tentang suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel, dengan kata lain, statistik inferensial tidak hanya menggambarkan data (seperti pada statistik deskriptif), tetapi juga berusaha menyimpulkan atau menggeneralisasi hasil penelitian dari sampel ke populasi secara lebih luas dengan memperhitungkan peluang terjadinya kesalahan. Contohnya uji hipotesis (uji t, uji F, chi-square), dan analisi regresi dan korelasi.

3.8 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan, adapun pengujian validitas mengarah pada seberapa jauh suatu instrumen

dapat menjalankan fungsinya. Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment,* dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakanjumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau r = 0,3.

$$r_{hitung} = \frac{n\sum XY - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n.\sum X^2 - (\sum X)^2.(n.\sum Y^2 - \sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r $_{hitung}$: Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

∑Xi : Jumlah skor item

∑Y : Jumlah skor total (seluruh item)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau kesenjangan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan, 2020). Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach‘s antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiyono 2014).

$$r\alpha = \frac{k.r}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

3.9 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel (Y) digunakan analisis korelasi berganda dengan mengikuti formula *Pearson*:

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2 \, n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi x dan y

n = Jumlah sampel

X = Nilai per butir

Y = Total nilai kuesioner masing-masing responden

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut.

Tabel 3.4

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
00,00 – 0,19	Sangat rendah
00,20 – 0,39	Rendah
00,40 - 0,59	Cukup
00,60 – 0,79	Kuat
00,80 – 0,100	Sangat kuat

Sumber: Riduwan, (2010)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R^2 . 100\ \%$$

Dimana :

D = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi Multiple

3.10 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent. Menurut Sugiyono (2014,270): "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\mathbf{Y} = \boldsymbol{a} + \boldsymbol{bX}$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Variabel terikat)

X = Variabel Independen (Variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (Pengaruh positif atau negatifif

3.11 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan carasebagai berikut :

3.11.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan df = (n-k-1), dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis :

Ho: $\beta_1 \leq 0$ (Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan Kinerja personel di spers markas komando daerah militer XIII/Merdeka)

H1: $\beta_1 > 0$ (Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja personel di spers markas komando daerah militer XIII/Merdeka)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t \quad \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila t hitung < t tabel maka Ho diterima Ha ditolak, jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak Ha diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %

Keterangan :

t = nilai t yang dihitung selajutnya disebut t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah

H_o ditolak jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel}, maka signifikan

H_o diterima jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel}, maka tidak signifikan

Nilai t_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

Gambar 4.1 Logo Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

Sumber : Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka (2025)

Logo Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka mempunyai makna sebagai berikut :

1. Perisai

Melambangkan fungsi Kodam sebagai pelindung rakyat dan garda pertahanan negara di wilayah tanggung jawabnya.

2. Warna Merah (atas)

Menggambarkan keberanian, semangat juang, dan kerelaan berkorban demi menjaga kedaulatan NKRI.

3. Warna Kuning (bawah)

Menunjukkan keagungan, kejayaan, serta keluhuran tekad prajurit Kodam XIII/Merdeka.

4. Pedang Tegak di Tengah

Menjadi simbol kekuatan, kewibawaan, serta kesiapan prajurit dalam melaksanakan tugas pertahanan dan keamanan.

5. Tulisan "MERDEKA"

Merupakan semboyan sekaligus identitas Kodam, yang diambil dari sejarah Operasi Merdeka sebagai asal mula berdirinya Kodam XIII/Merdeka.

4.1.1 Sejarah Singkat Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka berawal dari Operasi Sapta Marga IV yang dipimpin oleh Letkol Rukminto Hendraningrat dan diturunkan di Manado pada 16 Juni 1958. Pasukan mendarat di Kema dan berhasil menguasai wilayah tersebut, sehingga operasi di Sulawesi Utara kemudian dikenal dengan nama Operasi Merdeka. Setelah Kema dikuasai, pasukan melanjutkan serangan ke arah utara Manado, timur Bitung, dan barat Makalisung. Pada 21 Juni 1958, pasukan berhasil merebut daerah Wori yang hanya berjarak beberapa kilometer dari Manado, yang sekaligus menandai berakhirnya pengepungan kota tersebut. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Nomor Skep/131/II/1985 tanggal 12 Februari 1985, Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka digabung dengan Kodam XIV/Hasanuddin menjadi Kodam VII/Wirabuana yang berkedudukan di Ujung Pandang, Sulawesi Selatan.

Namun, berdasarkan Keputusan Nomor 33 Tahun 2016, Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka kembali diresmikan sebagai komando mandiri untuk menghadapi potensi kerawanan di wilayah perbatasan dengan Filipina. Peresmian ini dilaksanakan pada 20 Desember 2016 di Lapangan Upacara Markas Kodam XIII/Merdeka, Manado, dengan Kepala Staf Angkatan Darat Jenderal TNI Mulyono sebagai inspektur upacara, sekaligus melantik Mayjen TNI Ganip Warsito sebagai Pangdam XIII/Merdeka.

Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka terbentuk sejalan dengan berdirinya Kodam, yang berakar dari Operasi Merdeka pada tahun 1958. Spers memiliki tugas strategis dalam mendukung Kodam dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia TNI AD, termasuk administrasi personel, pendidikan dan pelatihan, pembinaan karier, kesejahteraan, serta penilaian kinerja dan disiplin prajurit. Seiring waktu, Spers terus menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi agar profesionalisme dan kompetensi personel tetap terjaga, sehingga mendukung kesiapan Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka dalam menjalankan tugas menjaga kedaulatan dan keamanan.

4.1.2 Lokasi dan Telepon Instansi

Lokasi dan Telepon dari Instansi Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.1

Lokasi dan Telepon Instansi

Instansi	Alamat	Telepon
Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka	Jl. 14 Februari, Teling Bawah, Kec Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara	Tlp. (0431) 8804530

Sumber : Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

4.1.3 Visi dan Misi

Visi

Menjadi unit yang profesional, adaptif, dan inovatif dalam mendukung pengelolaan serta pembinaan personel TNI AD di wilayah Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka.

Misi

1. Menyelenggarakan administrasi personel secara tepat, rapi, dan transparan.
2. Mengelola pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi prajurit.
3. Menjamin kesejahteraan personel guna mendukung motivasi dan moral prajurit.
4. Melaksanakan evaluasi kinerja dan kedisiplinan prajurit sebagai dasar pembinaan profesionalisme.

4.1.4 Job Description

Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka bertugas mengelola sumber daya manusia TNI AD di wilayah Kodam secara menyeluruh. Tugasnya mencakup administrasi personel, termasuk pencatatan pangkat, jabatan,

riwayat pendidikan, dan masa dinas prajurit. Spers juga menangani rekrutmen, penempatan, mutasi, serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi prajurit. Selain itu, Spers mengatur kesejahteraan prajurit melalui tunjangan, fasilitas, dan program kesejahteraan bagi prajurit dan keluarganya. Evaluasi kinerja dan disiplin prajurit, serta penyusunan laporan administrasi, juga menjadi bagian dari tanggung jawab Spers dalam mendukung pengambilan keputusan pimpinan Kodam.

Tabel 4.2

Hasil Kerja Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

No	Hasil Kerja	Keterangan
1	Pengelolaan Data dan Administrasi Personel	Mengatur informasi kepegawaian prajurit, termasuk pangkat, jabatan, pendidikan, dan masa dinas.
2	Pengembangan Pendidikan, Karier, dan Kesejahteraan	Menyelenggarakan pelatihan, pendidikan, pembinaan karier, serta mengatur tunjangan dan fasilitas prajurit dan keluarganya.
3	Evaluasi Kinerja dan Pelaporan	Menilai prestasi dan kedisiplinan prajurit serta menyusun laporan untuk mendukung pengambilan keputusan pimpinan Kodam.

Sumber : Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka, dengan melibatkan 38 personel sebagai sampel penelitian. Responden dipilih untuk mewakili berbagai karakteristik personel di satuan tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh, profil responden diklasifikasikan menurut usia, jenis kelamin,pendidikan terakhir, lama bertugas, dan pangkat/golongan. Bagian berikut menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden sebagai dasar analisis penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok usia dengan jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 19-30 tahun yaitu sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 63,16% dari total responden. Kelompok usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 26,3% dari total responden dan kelompok usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 10,5% dari total responden. Berikut dibawah ini adalah tabel 4.4 yang menunjukkan detail jumlah responden berdasarkan kelompok usia.

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	19-30 Tahun	24	63,2%
2	31-40 Tahun	10	26,3%
3	41-50 Tahun	4	10,5%
4	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil pengisian kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 89,47% sedangkan yang berjenis perempuan 4 orang dengan tingkat persentase 10,53%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat secara lebih rinci pada Tabel 4.3

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	34	89,47%
2	Perempuan	4	10,53%
3	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitiaan mengenai tingkat pendidikan terakhir, Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA, yakni 37 orang (97,37%), sementara

yang berpendidikan S1 hanya 1 orang (2,63%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar Personel Bagian Staf Personalia Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka berlatar belakang pendidikan menengah. Dimana jumlah responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel 4. 5 berikut.

Tabel 4.5

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA/SMK/SMU	37	97,37%
2	S1	1	2,63%
3	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bertugas

Berdasarkan hasil penelitian, Personel Bagian Staf Personalia memiliki masa tugas yang bervariasi. Mayoritas personel memiliki masa tugas antara 1-10 tahun, yakni sebanyak 22 orang (57,89%). Selanjutnya, personel dengan masa tugas 11–20 tahun tercatat sebanyak 11 orang (28,95%), dan mereka yang telah bertugas 21–30 tahun berjumlah 5 orang (13,16%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas personel di bagian Staf Personalia masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier mereka. Dimana jumlah responden berdasarkan Lama Bertugas dapat dilihat pada tabel 4. 6 berikut.

Tabel 4.6

Tabel Karakteristek Berdasarkan Lama Bertugas

No	Lama Bertugas	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	22	57,89%
2	11-20 Tahun	11	28,95 %
3	21-30 Tahun	5	13,16 %
4	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar Personel Bagian Staf Personalia Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka, memiliki pangkat bintara, yaitu sebanyak 19 orang (50%). Pangkat tamtama berada pada urutan berikutnya dengan 17 orang (44,7%), sedangkan personel berpangkat perwira tercatat hanya 2 orang (5,3%). Temuan ini menggambarkan bahwa personel bagian ini mayoritas terdiri dari bintara dan tamtama. Dimana jumlah responden berdasarkan Pangkat dapat dilihat pada tabel 4. 7 berikut.

Tabel 4.7

Karakteristik Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Bintara	19	50,0%
2	Tamtama	17	44,7%
3	Perwira	2	5,3%
4	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Analisis Deskriptif Statistik digunakan untuk menggambarkan distribusi data serta ukuran pemusatan dari variabel motivasi kerja (X) dan kinerja personel (Y) pada

Bagian Staf Personalia. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh para responden. Sebelum dilakukan analisis lanjutan, setiap variabel dideskripsikan terlebih dahulu untuk memberikan pemahaman terhadap karakteristik data yang ada. Dari 38 responden yang berhasil dikumpulkan, data tersebut diolah dan ditabulasikan sesuai variabel penelitian. Analisis dilakukan menggunakan fitur Data Analysis pada Microsoft Excel dan perangkat lunak SPSS. Hasil dari analisis deskriptif ini disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.8

Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Personel (Y)

Statistik Deskriptif	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Personel (Y)
Mean	50.0000	51.1579
Standard Error	0.68410	0.63507
Median	50.0000	51.0000
Mode	48.00	51.00
Standard Deviation	4.21708	3.91481
Variance	17.784	15.326
Skewness	-0.183	0.169
Kurtosis	-0.740	-0.286
Range	16.00	16.00
Minimum	42.00	44.00
Maximum	58.00	60.00
Sum	1900.00	1944.00
Count	38	38

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Penjelasan statistik deskriptif mengenai motivasi kerja serta kinerja personel dapat dilihat pada uraian berikut.

1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja memiliki skor maksimum 58 dan minimum 42, dengan mean dan median sama-sama sebesar 50,00. Varians 17,784 dan standard error 0,68410 menggambarkan bahwa data cukup beragam namun rata-ratanya representatif. Distribusi data relatif normal dengan skewness -0,183 serta kurtosis -0,740 yang cenderung lebih mendatar, sehingga penyebaran motivasi kerja responden dapat dikatakan seimbang.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Personel (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik pada tabel diatas, variabel Kinerja personel pada Bagian Staf Personalia menunjukkan skor maksimum 60 dan minimum 16, dengan median 51 serta rata-rata 51,16. Rentang data sebesar 44 menandakan adanya variasi skor yang cukup lebar, namun standar deviation 3,91 masih menunjukkan penyebaran yang wajar. Nilai skewness -0,286 dan kurtosis -0,169 mengindikasikan bahwa distribusi data relatif normal. Secara keseluruhan, kinerja personel berada pada kategori baik dan dapat dianalisis lebih lanjut dalam hubungannya dengan motivasi kerja.

4.2.3 Total Skor Motivasi Kerja dan Kinerja Personel

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang telah disebarkan, peneliti melakukan analisis terhadap masing-masing intrumen, yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Personel, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut.

1. Total Skor Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan jumlah item penelitian untuk variabel Motivasi Kerja sebanyak 15 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Pada jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tinggi 5x15x38=2850. Dan untuk total skor jawaban adalah 1891.

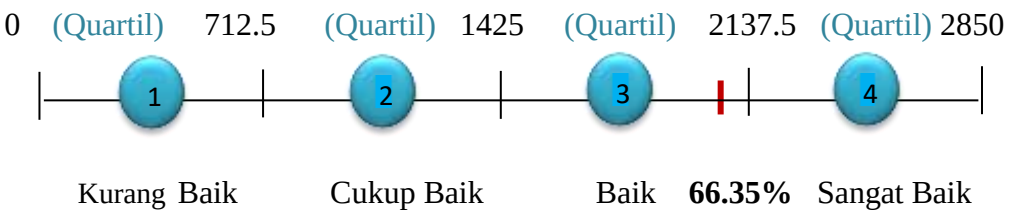
Tabel 4.9

Total Skor Motivasi Kerja (X)

No	ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	38					
4	TOTAL SKOR JAWABAN TERTINGGI	2850	TOTAL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 38 = 2850				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1891					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	66.35					
7	QUARTIL EMPAT BAGIAN YANG SAMA	712.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	712.5	1425	2137.5	2850

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Dengan demikian menurut presepsi 38 responden berjumlah 1891:2850X100=66,35%. Data tersebut dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 4.2 Total Skor Variabel (X)

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Pada gambar 4.9 di atas Total Skor instrumen jawaban variabel Motivasi Kerja (X) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1891 Sedangkan untuk hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 66.35% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 33,65% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkat.

2. Total Skor Kinerja Personel (Y)

Berdasarkan jumlah item penelitian untuk variabel Kinerja Personel sebanyak 15 pertanyaan dengan opsi 5 yang diberikan skor 1-5 dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Pada jumlah skor apabila setiap item mendapat skor tertinggi 5x15x38=2850. Dan untuk total skor jawaban adalah 1944.

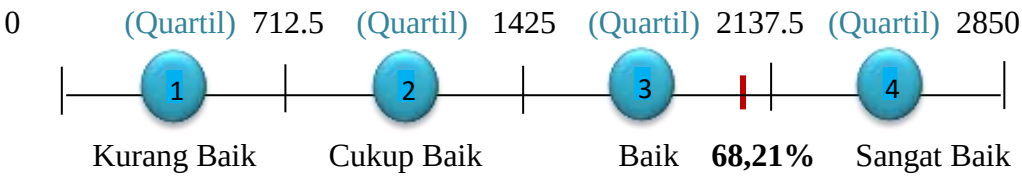
Tabel 4.10

Total Skor Variabel Kinerja Personel (Y)

No	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	38					
4	TOTAL SKOR JAWABAN TERTINGGI	2850	TOTAL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 38 = 2850				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1944					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	68.21					
7	QUARTIL EMPAT BAGIAN YANG SAMA	712.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q4	Q4
			0	712.5	1425	2137.5	2850

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Dengan demikian menurut persepsi 38 responden berjumlah 1944:2850x100=68.21%. Data tersebut dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 4.3 Total Skor Variabel (Y)

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Pada gambar 4.3 di atas Total Skor instrumen jawaban Kinerja Personel (Y) terletak di quartil ketiga dengan angka yaitu 1944. Selanjutkan pada hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 68,21% termasuk pada kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Personel sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 31,79% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkat.

4.2.4 Uji Validitas

4.2.4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan Uji Validitas pada masing-masing butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11

Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Indikator (X)	Item Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kebutuhan Fisik	Item 1	0.312	0.567	Valid
	Item 2	0.312	0.634	Valid
	Item 3	0.312	0.754	Valid
Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	Item 4	0.312	0.763	Valid
	Item 5	0.312	0.682	Valid
	Item 6	0.312	0.642	Valid
Kebutuhan Penerimaan	Item 7	0.312	0.432	Valid
	Item 8	0.312	0.659	Valid
	Item 9	0.312	0.745	Valid
Kebutuhan Harga Diri	Item 10	0.312	0.635	Valid
	Item 11	0.312	0.645	Valid
	Item 12	0.312	0.564	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Item 13	0.312	0.439	Valid
	Item 14	0.312	0.647	Valid
	Item 15	0.312	0.568	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil dari pengujian validitas menggunakan analisis data SPSS 24 terhadap variabel Motivasi Kerja (X). Dengan setiap item pernyataan adalah valid. Dimana dilihat dari ketetapan standar statistik produk moment R = 0,312 atau apabila korelasi R lebih besar dari standar statistik produk moment R = 0,312 maka item tersebut dinyatakan valid.

Semua item pernyataan lebih besar dari 0,312 bahkan ada item pernyataan memiliki kevalidan yang sangat tinggi, untuk semua item pernyataan sudah layak atau sudah sah dijadikan pengukuran variabel penelitian.

4.2.4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Personel (Y)

Berdasarkan Uji Validitas pada masing-masing butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12

Uji Validitas Kinerja Personel (Y)

Indikator (Y)	Item Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kuantitas Kerja	Item 1	0.312	0.647	Valid
	Item 2	0.312	0.482	Valid
	Item 3	0.312	0.854	Valid
Kualitas Kerja	Item 4	0.312	0.673	Valid
	Item 5	0.312	0.479	Valid
	Item 6	0.312	0.743	Valid
Ketepatan Waktu	Item 7	0.312	0.642	Valid
	Item 8	0.312	0.845	Valid
	Item 9	0.312	0.573	Valid
Efisiensi	Item 10	0.312	0.468	Valid
	Item 11	0.312	0.578	Valid
	Item 12	0.312	0.649	Valid
Kerja Sama	Item 13	0.312	0.538	Valid
	Item 14	0.312	0.493	Valid
	Item 15	0.312	0.627	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Pada tabel di atas bisa dilihat bahwa hasil pengujian validitas menggunakan analisis data excel terhadap variabel Kinerja Personel (Y), ternyata setiap item pernyataan rata-rata valid. yang berpatokan pada ketetapan standar statistik produk moment R = 0,312 atau apabila korelasi R lebih besar dari standar statistik produk moment R = 0,312 maka item tersebut dinyatakan valid.

4.2.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan suatu alat ukur yang digunakan, di mana akan selalu didapatkan hasil yang sama setiap alat ukur tersebut digunakan (Riyanto & Hatmawan 2020). Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien a (alpha) Cronbach. Instrumen (kuesioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai a dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiyono 2014). Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.13

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Personel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
1	Motivasi Kerja	0.680	16
2	Kinerja Personel	0.869	16

Sumber : Data Hasil Diolah (2025)

4.2.6 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel

4.2.6.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana karena mengandung dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif, apakah nilai variabel signifikan, dan apakah nilai variabel penting. Bertambah atau berkurang. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi sederhana sebagai berikut.

Tabel 4.14

Model Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]								
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Statistics**	
		B	**Std. Error**	**Beta**			**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)	5.091	6.695		.760	0.451		
	Motivasi kerja	.945	.223	.511	4.249	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: y Kinerja Personel								

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5{,}091 + 0{,}945X + e$$

Persamaan ini dapat disimpulkan :

a. Nilai Ho = 5,091 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X) konstan atau 0 (nol) maka nilai Kinerja Personel sebesar 5,091

b. Nilai H1 = 0,945 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X) naik sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Personel akan naik sebesar 0,945

4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi

Model Sumarry					
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**Durbin Watson**
1	.511	0.261	.247	4.818	1.874
a. Predictor : (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variabel : Kinerja Personel					

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Personel. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien korelasi (r) sebesar 0,511

4.2.6.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel independen, san semakin besar koefisien determinasi maka semakin mudah variabel independen tersebut menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah perhitungan koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi Variabel X Terhadap Y

Model Sumarry					
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**	**Durbin Watson**
1	.511	0.261	.247	4.818	1.874
a. Predictor : (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variabel : Kinerja Personel					

Anova						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.456	1	120.456	9.876	0.003
	Residual	439.210	36	12.201		
	Total	559.666	37			
a.	Dependent Variabel : Kinerja Personel					
b.	Predictors : (Constant), Motivasi Kerja					

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien deteminasi (R) yaitu Adjusted R Square yang diperoleh nilai sebesar 0,247. Hal ini berarti 24,70% ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel pada Staf Personalia Komando Daerah Militer XIII/Merdeka adalah sebesar 24,70%. Sedangkan sisanya sebesar 24,79% (100,00% - 24,70%) menggambarkan pengaruh dari faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Selanjutunya pada tabel anova diperoleh Fhitung = 9,876 dengan signifikan (Sig) = 0,003. Karena nilai signifikan lebih kecil dari batas a = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Dengan kata lain, variabel independen yaitu motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap variabel dependen yaitu kinerja personel pada staf personalia komando daerah militer XIII/Merdeka.

4.2.6.4 Uji t (Korelasi Parsial)

Uji-t dijalankan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengujian statistik parsial diperlukan untuk menemukan ini. Saat melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti harus menentukan rumus hipotesis.

Uji-t merupakan pengujian penting untuk mengetahui pengaruh variabel analisis Motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dan membandingkan t-tabel dengan t-tabel terlepas dari apakah berpengaruh signifikan. Dari hasil uji SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.091	6.695		.760	0.451		
	Motivasi kerja	.945	.223	.511	4.249	.000	1.000	1.000

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS (2025)

Uji-t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai t-hitung > t-tabel atau nilai sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
b. Jika nilai t-hitung < t-tabel atau nilai sig. >0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai t-tabel = t (α/2 ; n - k) = t (0,05/2 ; 38 - 2) = t (0,025 ; 36) = 2,028.Maka diketahui nilai t-tabel = 2,028, dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai t-hitung= 4,249 > 2,028 (t-tabel) atau nilai sig.= 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Bagian Staf Personelia (Spers) Komando Daerah Militer XIII/Merdeka.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Motivasi Kerja Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

Motivasi Kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kedisiplinan personel dalam melaksanakan tugas sesuai aturan dan prosedur militer. Motivasi ini mendorong personel untuk bekerja secara optimal sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Melalui perhitungan total skor, hasil analisis persentase jawaban responden terhadap motivasi kerja mencapai 66,35% berada pada kategori baik. Artinya, sebagian besar personel telah memiliki dorongan kerja yang cukup kuat dalam menjalankan tugas. Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dalam Hasibuan (2020), yang menekankan bahwa motivasi terbentuk apabila kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi. Pada konteks penelitian ini, kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja. Distribusi persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X) dapat dilihat di tabel 4.18 berikut ini .

Tabel 4.18

Data Intrumen Variabel Motivasi Kerja (X)

INSTRUMEN JAWABAN (X1)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kebutuhan Fisik												
X1. 1	0	0%	4	11%	12	32%	18	47%	4	11%	3,58	SB
X1. 2	0	0%	26	68%	9	24%	3	8%	0	0%	2,39	KB
X1. 3	1	3%	22	58%	9	24%	4	11%	2	5%	2,58	B
Mean Indikator 1											**2,85**	B
Kebutuhan Keselamatan & Keamanan												
X1. 4	0	0%	18	47%	8	21%	11	29%	1	3%	2,87	B
X1. 5	0	0%	7	18%	12	32%	15	39%	4	11%	3,42	SB
X1. 6	0	0%	9	24%	12	32%	16	42%	1	3%	3,24	B
Mean Indikator 2											**3,18**	B
Kebutuhan Sosial												
X1. 7	0	0%	2	5%	12	32%	16	42%	8	21%	3,79	SB
X1. 8	0	0%	2	5%	9	24%	19	50%	8	21%	3,87	SB
X1. 9	0	0%	4	11%	10	26%	15	39%	9	24%	3,76	SB
Mean Indikator 3											**3,81**	SB
Kebutuhan Penghargaan												
X1. 10	0	0%	21	55%	16	42%	1	3%	0	0%	2,47	KB
X1. 11	0	0%	13	34%	9	24%	10	26%	6	16%	3,24	B
X1. 12	0	0%	9	24%	11	29%	12	32%	6	16%	3,39	SB
Mean Indikator 4											**3,03**	B
Kebutuhan Aktualisasi Diri												
X1. 13	0	0%	11	29%	14	37%	6	16%	7	18%	3,24	B
X1. 14	0	0%	8	21%	12	32%	11	29%	7	18%	3,45	SB
X1. 15	0	0%	16	42%	16	42%	5	13%	1	3%	2,76	SB
Mean Indikator 5											**3,15**	B
Mean Variabel											**3,20**	B

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada Tabel 4.18, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,20 yang termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja personel pada Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka sudah baik, meskipun terdapat

beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan. Jika dilihat dari masing-masing indikator, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Kebutuhan Sosial dengan mean sebesar 3,81 (kategori Sangat Baik). Hasil ini menggambarkan bahwa personel memiliki motivasi yang kuat dalam menjalin hubungan sosial, membangun kerja sama, serta menjaga keharmonisan antar rekan kerja. Hal ini sesuai dengan hierarki kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan sosial (love/belonging) menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja.

Selanjutnya, indikator dengan nilai rata-rata menengah adalah Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan dengan mean sebesar 3,18 (Baik), disusul oleh Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan mean 3,15 (Baik). Kedua indikator ini menunjukkan bahwa personel merasa cukup aman dalam melaksanakan tugas sesuai aturan militer serta memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan menunjukkan kinerja yang optimal. Adapun indikator Kebutuhan Penghargaan memiliki rata-rata 3,03 (Baik). Hal ini menandakan bahwa motivasi personel dalam memperoleh pengakuan, apresiasi, atau penghargaan dari atasan masih ada, namun belum sepenuhnya optimal.

Sementara itu, indikator dengan rata-rata terendah adalah Kebutuhan Fisik dengan nilai 2,85 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja belum sepenuhnya dirasakan maksimal oleh personel. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan fisik atau fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yang seharusnya dipenuhi terlebih dahulu, sehingga lemahnya pemenuhan aspek ini dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek Kerja Sama dan Efisiensi

memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja personel, sementara aspek Ketepatan Waktu dan Konsistensi Kerja masih menjadi kelemahan yang perlu ditingkatkan melalui pengawasan, pembinaan, serta pelatihan yang lebih terarah.

Dari keseluruhan item, item yang paling berkontribusi terhadap Motivasi Kerja dengan nilai tertinggi terdapat pada X1.8 dengan nilai mean sebesar 3,87 (kategori Sangat Baik). Hal ini memperkuat bahwa aspek sosial, khususnya dalam hal kebersamaan, dukungan, dan interaksi antar rekan kerja, menjadi faktor pendorong utama motivasi personel. Sebaliknya, skor terendah terdapat pada X1.2 dengan nilai mean sebesar 2,39 (kategori Kurang Baik), yang mengindikasikan bahwa kebutuhan fisik terutama dalam hal insentif masih belum terpenuhi secara optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, di mana pemenuhan kebutuhan motivasional pada level sosial dan aktualisasi diri relatif lebih baik dibandingkan dengan kebutuhan dasar (fisik). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun personel sudah memiliki motivasi sosial yang tinggi, namun aspek kebutuhan dasar masih perlu diperhatikan oleh organisasi agar motivasi kerja dapat meningkat secara menyeluruh.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu Putri Novrita (2021) dan Alfi Hendri (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja signifikan meningkatkan kinerja, namun perlu dukungan berupa penghargaan dan insentif agar motivasi dapat optimal. Berikut adalah uraian dari sub indikator pada variabel Motivasi Kerja beserta contohnya.

1. Kebutuhan Fisik : Memperoleh gaji yang layak sesuai kebutuhan hidup

Contohnya seperti anggota TNI pangkat bintara menerima gaji pokok dan tunjangan keluarga yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti biaya makan, pendidikan anak, dan transportasi.

2. Mendapatkan tunjangan atau insentif tambahan yang memadai.

Personel mendapatkan tunjangan lauk pauk serta insentif dari kegiatan tambahan seperti operasi pengamanan.

3. Memperoleh fasilitas makan & minum yang mendukung (kantin & uang makan)

Anggota dapat menggunakan fasilitas kantin satuan dengan harga terjangkau atau memanfaatkan uang lauk pauk yang diterima tiap bulan.

4. Kebutuhan Keselamatan & Keamanan : Tersedia jaminan kesehatan/asuransi dari tempat bekerja.

Contohnya seperti jika ada personel sakit, bisa berobat ke RST Robert Wolter Monginsidi dengan fasilitas kesehatan TNI. Untuk jaminan kesehatan TNI juga tidak hanya berlaku bagi anggota yang bersangkutan, tetapi juga mencakup keluarganya (istri/suami sah dan anak yang terdaftar)

5. Selalu merasa aman secara fisik dan psikis saat bekerja.

Lingkungan kantor Spers relatif kondusif, sehingga anggota dapat bekerja dengan tenang tanpa ancaman eksternal.

6. Mendapatkan peralatan kerja yang aman dan layak dipakai

Personel diberikan komputer, meja, dan perlengkapan administrasi yang nyaman untuk mendukung kinerja.

7. Kebutuhan Sosial : Hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja

Contohnya seperti, saat mengurus administrasi kepegawaian, staf saling membantu sehingga pekerjaan selesai lebih cepat.

8. Dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan

Hubungan Komandan Spers dengan staf berlangsung terbuka, sehingga anggota merasa dihargai meskipun tetap disiplin.

9. Adanya rasa kebersamaan dan kekompakan dalam tim kerja

Kekompakan tim tercermin dalam berbagai kegiatan satuan. Misalnya, melalui olahraga bersama yang rutin dilaksanakan setiap pekan, diikuti oleh seluruh personel mulai dari perwira, bintara, hingga tamtama. Kegiatan olahraga ini dipimpin oleh pejabat Spers atau perwira senior, dan terkadang juga melibatkan unsur pimpinan Kodam apabila olahraga diselenggarakan dalam lingkup yang lebih luas. Ditunjukkan lewat kegiatan olahraga bersama setiap Jumat pagi atau kerja bakti kantor.

10. Kebutuhan Penghargaan : Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja

Contohnya seperti, personel yang berhasil menyelesaikan arsip personel tepat waktu mendapat ucapan terima kasih dari atasan.

11. Personel diberi kesempatan untuk mendapatkan reward (bonus, sertifikat & promosi)

Seorang staf administrasi bisa dipromosikan menjadi Kepala Urusan Personalia setelah menunjukkan kinerja baik.

12. Personel merasakan adanya dukungan moral dan penghormatan dari lingkungan kerja.

Personel dihargai sesuai pangkat, misalnya pengucapan salam hormat yang selalu dijunjung di lingkungan TNI.

13. Kebutuhan Aktualisasi Diri : Personel diberi kesempatan mengembangkan kemampuan dan keterampilan.

Contoh diberi kesempatan ikut kursus manajemen SDM atau pendidikan militer lanjutan.

14. Personel dapat menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan.

Staf membuat sistem pencatatan data kepegawaian berbasis komputer untuk mempercepat laporan.

15. Mendapatkan pelatihan atau pengembangan diri dari tempat bekerja

Personel diikutsertakan dalam diklat administrasi atau pendidikan pengembangan karier TNI.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,249, lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 2,028. Selain itu, nilai signifikansi (sig) = 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel (Y) di Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka.

Temuan ini mendukung teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2020) yang membedakan faktor motivator (achievement, recognition, responsibility) dengan faktor hygiene (gaji,

kondisi kerja, keamanan). Dalam penelitian ini, faktor motivator seperti penghargaan dan kesempatan berkembang terbukti mendorong kinerja personel. Selain itu, teori Y dari McGregor juga relevan, yang menyatakan bahwa pegawai pada dasarnya giat bekerja bila diberi tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan kepercayaan.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sulastri & Suharto (2023) pada anggota Denma Seskoal serta Pangestuti & Sari (2020) pada personel TNI AD, yang menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja militer. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa motivasi merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja di lingkungan militer.

Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh personel, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Motivasi kerja memberikan dorongan internal maupun eksternal bagi personel untuk melaksanakan tugas dengan disiplin, tekun, dan bertanggung jawab sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan militer. Hasil ini juga menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas penyelesaian tugas, serta kualitas kinerja personel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja personel Bagian Staf Personalia Kodam XIII/Merdeka, sehingga perlu terus ditingkatkan melalui pemberian penghargaan, dorongan semangat, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

4.3.3 Gambaran Kinerja Personel dibagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka

Kinerja personel di Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka dapat dipahami sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi. Berdasarkan indikator kinerja, personel diharapkan mampu menghasilkan kuantitas kerja yang memadai, menjaga kualitas hasil kerja, menyelesaikan tugas dengan ketepatan waktu, menggunakan sumber daya secara efisien, serta menjalin kerja sama tim yang solid. Melalui perhitungan total skor, hasil analisis persentase jawaban responden terhadap Kinerja Personel mencapai 68,21% yang termasuk dalam kategori "baik". Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja personel pada dasarnya sudah memenuhi harapan organisasi, baik dari segi kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, maupun kerja sama tim. Namun demikian, meskipun berada pada kategori baik, hasil ini juga mengindikasikan masih adanya aspek yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan agar kinerja personel dapat mencapai kategori sangat baik.

Jika dikaitkan dengan teori motivasi Maslow, pencapaian kinerja tersebut erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan kerja personel Kebutuhan dasar (fisiologis) dan rasa aman telah relatif terpenuhi, sehingga personel mampu menunjukkan stabilitas kerja. Namun, kebutuhan tingkat lebih tinggi seperti penghargaan (esteem needs) dan aktualisasi diri masih perlu diperkuat. Pemberian apresiasi, penghargaan, serta

kesempatan untuk berkembang akan mendorong personel meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja secara berkelanjutan.. Distribusi persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat ditabel berikut.

Tabel 4.19

Data Intrumen Variabel Kinerja Personel (Y)

INSTRUMEN JAWABAN (Y)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas Kerja												
Y1. 1	0	0%	6	16%	15	39%	14	37%	3	8%	3,37	SB
Y1. 2	0	0%	9	24%	16	42%	11	29%	2	5%	3,16	B
Y1. 3	0	0%	6	16%	9	24%	9	24%	14	37%	2,37	KB
										Mean Indikator 1	**2,97**	B
Kualitas Kerja												
Y1. 4	1	3%	20	53%	16	42%	1	3%	0	0%	3,82	SB
Y1. 5	0	0%	17	45%	15	39%	2	5%	4	11%	2,45	KB
Y1. 6	0	0%	17	45%	10	26%	7	18%	4	11%	2,82	B
										Mean Indikator 2	**3,03**	B
Ketepatan Waktu												
Y1. 7	0	0%	23	61%	12	32%	2	5%	1	3%	2,95	B
Y1. 8	0	0%	14	37%	11	29%	9	24%	4	11%	2,49	B
Y1. 9	0	0%	8	21%	11	29%	15	39%	4	11%	3,08	B
										Mean Indikator 3	**2,84**	B
Efisiensi												
Y1. 10	0	0%	5	13%	11	29%	18	47%	4	11%	3,39	SB
Y1. 11	0	0%	4	11%	9	24%	21	55%	4	11%	3,55	B
Y1. 12	0	0%	4	11%	8	21%	18	47%	8	21%	3,66	SB
										Mean Indikator 4	**3,53**	SB
Kerja Sama												
Y1. 13	0	0%	11		14	37%	6	0,158	7	18%	3,79	SB
Y1. 14	0	0%	8		12	32%	11	0,289	7	18%	3,74	SB
Y1. 15	0	0%	16		16	42%	5	0,132	1	3%	3,79	SB
										Mean Indikator 5	**3,77**	SB
										Mean Variabel	**3,23**	B

Sumber : Data Hasil Olahan (2025)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.19 diperoleh nilai rata-rata variabel Kinerja Personel (Y) sebesar 3,23 yang termasuk dalam kategori Baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja personel di Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka sudah berjalan baik, meskipun masih terdapat aspek tertentu yang perlu ditingkatkan. Jika dilihat berdasarkan indikator, nilai tertinggi terdapat pada Kerja Sama dengan mean 3,77 (kategori Sangat Baik). Hal ini mencerminkan bahwa personel mampu bekerja sama, saling mendukung, dan menjaga kekompakan dalam penyelesaian tugas, yang menjadi faktor penting dalam organisasi militer. Indikator berikutnya adalah Efisiensi dengan mean 3,53 (Sangat Baik), menunjukkan bahwa personel mampu bekerja secara efektif dengan penggunaan sumber daya yang optimal dan minim pemborosan waktu maupun tenaga.

Indikator dengan nilai sedang terdapat pada Kualitas Kerja dengan mean 3,03 (Baik) dan Kuantitas Kerja dengan mean 2,97 (Baik). Kedua indikator ini mengindikasikan bahwa hasil kerja personel cukup baik, namun masih perlu peningkatan dalam hal jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai target serta ketelitian dan profesionalitas dalam melaksanakan tugas. Indikator dengan nilai terendah adalah Ketepatan Waktu dengan mean 2,84 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat keterlambatan atau kurang konsistennya personel dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, sehingga aspek kedisiplinan waktu masih perlu mendapat perhatian lebih.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek Kebutuhan Sosial memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan motivasi kerja personel, diikuti oleh Kebutuhan Keselamatan & Keamanan serta Kebutuhan Aktualisasi Diri yang masih menunjukkan

pengaruh positif. Sementara itu, aspek Kebutuhan Penghargaan masih berada pada kategori cukup baik dan perlu diperkuat, sedangkan aspek Kebutuhan Fisik menjadi kelemahan utama yang harus ditingkatkan melalui pemberian insentif, tunjangan, serta fasilitas pendukung agar motivasi kerja personel dapat berkembang lebih optimal.

Dari keseluruhan item, item yang paling berkontribusi terhadap Kinerja Personel dengan nilai tertinggi terdapat pada Y1.4 dengan mean 3,82 (Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa personel dinilai memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja lebih berkualitas. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada Y1.3 dengan mean 2,37 (Kurang Baik). Temuan ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang diselesaikan personel sesuai target masih rendah dan konsistensinya belum optimal, sehingga aspek ini perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya peningkatan kinerja personel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja personel masih berada pada kategori baik, namun belum mencapai tingkat yang sangat tinggi. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas kinerja personel, baik melalui peningkatan keterampilan, pengawasan, maupun dukungan organisasi, agar ke depan kinerja dapat lebih optimal.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian Putri Novrita (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Basarnas Pekanbaru. Demikian pula penelitian Monika Windiana Pangestuti & Rini Mulyani Sari (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja bersama kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel TNI

AD. Selain itu, penelitian Hari Budi Utomo & Sri Widodo (2024) menegaskan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Bintara TNI AU. Seluruh penelitian terdahulu tersebut konsisten dengan hasil penelitian ini, di mana motivasi kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja yang baik. Berikut adalah uraian dari sub indikator pada variabel Motivasi Kerja beserta contohnya.

1. Kuantitas Kerja : Jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target

Personel di Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka dituntut menyelesaikan berbagai administrasi kepegawaian, seperti pengurusan cuti, mutasi, dan rekap data personel. Jika target pekerjaan administratif selesai tepat sesuai jumlah yang ditentukan pimpinan, maka kuantitas kerja dianggap baik.

2. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Personel harus menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat yang sudah ditentukan.

Contohnya seperti merekap data kepegawaian bulanan dapat diselesaikan sebelum tanggal laporan resmi ke komando atas.

3. Konsistensi dalam menyelesaikan volume pekerjaan

Bukan hanya sekali tercapai, tetapi personel dapat secara konsisten memenuhi target pekerjaan setiap periode.

Contohnya seperti, setiap minggu staf administrasi selalu dapat menuntaskan agenda surat masuk/keluar tanpa tertunda.

4. Kualitas Kerja : Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pekerjaan administratif harus bebas dari kesalahan input, kesalahan data, atau salah ketik. Misalnya data biodata prajurit yang diinput bebas dari kesalahan sehingga tidak ada pengembalian berkas dari komando atas.

5. Profesionalitas dalam melaksanakan tugas

Personel melaksanakan tugas sesuai aturan, menjaga sikap, serta memberikan pelayanan prima. Misalnya staf menerima anggota yang menurus administrasi dengan ramah dan menjelaskan prosedur dengan jelas

6. Kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja

Setiap pekejaan mengikuti SOP militer, bukan asal selesai. Contoh dalam mengurus kenaikan pangkat, staf memastikan setiap berkas diverifikasi sesuai prosedur resmi TNI.

7. Ketepatan Waktu : Konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Contohnya seperti, menyusun laporan bulanan selalu selesai dan dikirimkan sesuai batas waktu yang telah ditentukan

8. Disiplin dalam penggunaan waktu

Personel hadir tepat waktu, memulai pekerjaan sesuai jam dinas, dan tidak membuang waktu. Contohnya seperti, Staf selalu berada di meja kerja saat jam apel pagi selesai, siap mengerjakan tugas tanpa menunda.

9. Tidak ada penundaan dalam menyelesaikan tugas

Menunjukkan komitmen dan rasa tanggungjawab. Contohnya seperti, permintaan surat keterangan prajurit langsung diproses dalam hari yang sama, tidak menunggu hingga menumpuk

10. Efisiensi : Penggunaan waktu kerja secara optimal

Personel fokus bekerja selama jam dinas tanpa banyak waktu terbuang. Misalnya saat jam kerja, Staf tidak menunda-nunda input data, sehingga semua terselesaikan tanpa lembur.

11. Pemanfaatan tenaga secara efektif

Setiap personel bekerja sesuai bidangnya, tidak tumpang tindih. Contohnya seperti, Staf pengarsipan fokus pada penyimpanan dokumen, sementara staf administrasi mengurus surat-menyurat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai

12. Mampu menyelesaikan tugas dengan cara hemat biaya

Menggunakan fasilitas yang ada secara bijak tanpa pemborosan. Contohnya seperti Personel menggunakan kembali map arsip lama yang masih layak, sehingga tidak perlu membeli perlengkapan baru terlalu sering

13. Kerjasama : Mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim

Contohnya seperti, saat ada kendala pengimputan data, staf segera berdiskusi untuk mencari solusi bersama.

14. Menghargai pendapat dan kontribusi orang lain

Tidak memaksanakan pendapat pribadi dan mau mendengarkan rekan kerja. Contohnya seperti, dalam rapat staf, setiap anggota diberi kesempatan memberikan masukan terkait sistem pelaporan

15. Berkotribusi aktif dalam mencapai tujuan tim/organisasi

Tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, tetapi ikut mendukung misi organisasi. Contohnya seperti, personel ikut lembur bersama tim untuk memastikan laporan tahunan

selesai tepat waktu demi kelancaran Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka.

4.3.4 Implementasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka. Namun, terdapat beberapa permasalahan yang masih menjadi hambatan dalam mengoptimalkan motivasi personel, di antaranya tunjangan atau insentif tambahan yang belum diberikan secara maksimal, kecenderungan personel bekerja hanya sebatas menjalankan perintah tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat, serta prestasi kerja personel yang belum sepenuhnya memperoleh penghargaan yang sepadan. Implementasi motivasi kerja dalam konteks ini dapat dilakukan melalui beberapa langkah strategis:

1. Optimalisasi Pemberian Tunjangan dan Insentif

Organisasi perlu memperhatikan aspek kesejahteraan personel dengan memberikan tunjangan atau insentif tambahan secara proporsional sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai. Pemberian insentif tidak hanya berupa finansial, tetapi juga dapat berupa fasilitas tambahan yang menunjang kelancaran tugas, seperti sarana kerja yang lebih baik, tunjangan transportasi, maupun dukungan dalam bentuk program kesejahteraan keluarga. Sistem pemberian insentif harus dilakukan secara adil, transparan, dan konsisten agar tidak menimbulkan kecemburuan antar-personel. Dengan demikian, insentif akan berfungsi sebagai pendorong semangat kerja sekaligus alat untuk

menumbuhkan rasa keadilan dalam organisasi. Pemberian tunjangan atau insentif tambahan yang sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan semangat kerja personel. Insentif yang adil dan transparan tidak hanya menjadi bentuk penghargaan, tetapi juga dorongan bagi personel untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, mereka akan merasa bahwa hasil kerja keras mer eka dihargai oleh organisasi.

2. Meningkatkan Dorongan Intrinsik Personel

Motivasi tidak hanya bersumber dari faktor eksternal, tetapi juga harus dibangun dari dalam diri personel. Pimpinan perlu menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, rasa memiliki (sense of belonging), serta makna strategis dari setiap tugas yang dilaksanakan. Pembinaan mental dan disiplin melalui kegiatan pengarahan rutin, komunikasi interpersonal yang sehat, serta penanaman nilai-nilai kejuangan TNI dapat memperkuat dorongan intrinsik personel. Dengan demikian, mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, melainkan juga terdorong oleh komitmen pribadi untuk berkontribusi optimal terhadap organisasi. Personel juga perlu diberikan motivasi yang bersifat internal melalui pembinaan, komunikasi yang baik, serta penjelasan mengenai makna dan tujuan dari setiap tugas. Hal ini bertujuan agar mereka tidak hanya bekerja karena perintah atasan, tetapi juga memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab dan peran yang dijalankan.

3. Pemberian Penghargaan atas Prestasi Kerja

Setiap prestasi yang dicapai personel, baik dalam bentuk keberhasilan menyelesaikan tugas maupun kontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi, perlu diberikan penghargaan yang sepadan. Penghargaan ini bisa berupa piagam, apresiasi langsung dari

pimpinan, maupun kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya penghargaan, personel akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Melalui implementasi tersebut, motivasi kerja dapat diarahkan untuk memperkuat kinerja personel, meningkatkan kedisiplinan, serta menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, permasalahan yang diidentifikasi dapat diminimalisir, dan kinerja personel Bagian Staf Personalia Kodam XIII/Merdeka dapat lebih optimal.

4. Pengembangan Karier dan Pendidikan Personel

Motivasi personel dapat ditingkatkan melalui perencanaan karier yang jelas dan terarah. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada personel untuk mengembangkan kompetensinya melalui program pendidikan, pelatihan, seminar, maupun kursus kejuruan. Dengan adanya peluang pengembangan diri, personel akan merasa dihargai dan melihat adanya prospek karier yang lebih baik di masa depan. Selain itu, pengembangan karier juga akan memperkuat rasa loyalitas personel terhadap organisasi.

5. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan mendukung merupakan faktor penting dalam membangun motivasi kerja. Pimpinan perlu mendorong terciptanya suasana kerja yang saling menghargai, terbuka terhadap kritik dan saran, serta menjunjung tinggi kebersamaan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat solidaritas dan kerjasama antar-personel.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel di Bagian Staf Personalia (Spers) Kodam XIII/Merdeka, dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel serta tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kondisi motivasi kerja personel secara umum berada pada kategori baik (66,35%).
2. Kinerja personel juga berada pada kategori baik (68,21%). Personel mampu menunjukkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan kerjasama yang cukup memadai. Namun, hasil ini masih didominasi oleh jawaban Netral sehingga mengindikasikan bahwa kinerja yang ditampilkan belum maksimal dan perlu peningkatan lebih lanjut. eori motivasi Maslow, Herzberg, dan McGregor relevan dengan temuan penelitian ini. Kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri berkontribusi terhadap motivasi, sementara faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang terbukti berperan penting dalam mendorong kinerja personel.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Motivasi Kerja

   Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan aspek motivasi kerja personel dengan cara memberikan penghargaan, apresiasi, maupun insentif tambahan yang sepadan dengan kinerja yang dicapai. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas personel.

2. Pengembangan Kinerja Personel

   Perlu adanya pelatihan, pembinaan, serta pengawasan yang lebih optimal agar personel dapat meningkatkan kompetensi, disiplin, dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, efektivitas dan efisiensi kerja dapat lebih ditingkatkan.

3. Peningkatan Lingkungan Kerja

   Menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis sangat penting untuk menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja. Dukungan lingkungan kerja yang baik akan mendorong personel lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penguatan Sistem Penghargaan dan Prestasi

   Perlu adanya sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan berkelanjutan bagi personel yang berprestasi. Hal ini akan menjadi motivasi positif bagi seluruh personel untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

5. Pengembangan Kinerja Personel

   Perlu adanya pelatihan, pembinaan, serta pengawasan yang lebih optimal agar personel dapat meningkatkan kompetensi, disiplin, dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, efektivitas dan efisiensi kerja dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfi Hendri (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV sentosa jaya. Jurnal ekonomi, manajemen bisnis dan akutansi. Tanjungpinang

Abdul Basyid (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP mandiri sejahtera, manajerial dan bisnis. Tanjungpinang

Afandi, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. Rajawali Pers.Jakarta.

Arikunto, S. (2019), Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.Jakarta

Andayani, M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulonprogo. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (JEBAKU), 5(1), 474–491.

Aditya Gunawan Subakir, Efendy Rasjid, Iyam L Dua (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado.

Budiasa, I. K. (2021). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Perusahaan. Udayana University Press. Denpasar

Chairunnisah, D., Hidayat, R., & Fadillah, M. (2021). Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Organisasi. Alfabeta.Bandung.

Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.) : Pearson. New Jersey

Elshanty Setyawati (2024). Pemgaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt.nikkatsu electric works bandung. Universitas sangga buana ypkp bandung

Fahrur Rozi, Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). The influence of work motivation on employee performance: Case study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 11(6), 264–271.

Gibson, J. L.,Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). Organizations: Behavior, Structure, Processes (15th ed.). McGraw-Hill. New York.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara.Jakarta

Karambut, C. A., Makapedua, J. T. S., Erny, D. I., & Sundah. (2025). Secrets to student success: The relationship of intrapersonal, interpersonal, and intrinsic motivation. Eduvest – Journal of Universal Studies, 5(7), 9173–9183. [https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i7.50868]

Mangkuprawira, K. (2021). Dalam Silaen, J., dkk. Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm. 17.

Madiistriyatno, H., & Tunnufus, A. (2024). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pustaka Pelajar. Yogyakarta:

Muhammad, Rizal, M, Basalamah. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal ESDM dan transmigrasi provinsi gorontalo. Universitas negeri gorontalo,provinsi gorontalo

Mahdiyyah Indah Hasica, Puji Isyanto & Dini Yani (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekertariat DPRD kabupaten karawang

Muhammad Farhan Azfa & Riri hilmatus solihah (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT keramik diamond industries. Universitas negeri gorontalo. provinsi gorontalo

Mujianto, A. N. B. N., Maryadi, M., & Arfan, H. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI), 3(2), 251–264. E-Jurnal Nobel

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.Bandung

Nurul Ulya, & Aisyah Mutia Rahmah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. Kebijakan: Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, 16(1).

Priansa, D. J. (2020). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta.Bandung

Puspitasari, R. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.Remaja Rosdakarya.Bandung

Pusparani, D. (2021). Motivasi, Kemampuan, dan Kinerja Pegawai. Andi Offset.Yokyakarta

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.Jakarta

Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.Jakarta

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta

Silaen, N. R., Simamora, M., & Situmorang, F. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dalam Organisasi. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta

Siagian, S. P. (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT Rineka Cipta.Jakarta..

Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empa

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Surat Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Bagian Staf Personel Kodam XIII/Merdeka

Dengan hormat,

Saya sebagai Mahasiswa Politeknik Negeri Manado yang sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Bagian Staf Personalia (Spers) Markas Komando Daerah Militer XIII/Merdeka".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang saya bagikan. Kuesioner ini bersifat anonim (tanpa nama) dan segala informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Atas perhatian, kerjasama, dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

a) Usia :
b) Jenis Kelamin
   ☐ Laki –laki
   ☐ Perempuan
c) Pendidikan Terakhir :
d) Lama Bertugas :
e) Pangkat/Golongan :

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda, Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1-5 yang mempunyai arti :

1= Sangat Tidak Setuju (STS)
2= Tidak Setuju (TS)
3= Kurang Setuju (KS)
4= Setuju(S)
5= Sangat Setuju (SS)

3. PERNYATAAN PENELITIAN

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Motivasi Kerja					
1.	Memperoleh gaji yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup					
2.	Mendapatkan tunjangan atau insentif tambahan yang memadai					
3.	Memperoleh fasilitas makan dan minum yang mendukung (misalnya kantin & uang makan)					
4.	Tersedia jaminan kesehatan/asuransi dari tempat bekerja					
5.	Selalu merasa aman secara fisik & psikis saat bekerja					
6.	Mendapatkan peralatan kerja yang aman dan layak dipakai					
7.	Hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja					
8.	Dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan					
9.	Adanya rasa kebersamaan dan kekompakkan dalam tim kerja					
10.	Personel mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja					
11.	Personel diberi kesempatan untuk mendapatkan reward (bonus, sertifikat, & promosi)					
12.	Personel merasakan adanya dukungan moral dan penghormatan dari lingkungan kerja					
13.	Personel diberi kesempatan mengembangkan kemampuan dan keterampilan					
14.	Personel dapat menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan					
15.	Mendapatkan pelatihan atau pengembangan diri dari tempat bekerja					

Kinerja Personel						
1.	Jumlah pekerjaan yang didapatkan di selesaikan sesuai target					
2.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Konsisten dalam menyelesaikan volume pekerjaan					
4.	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Profesionalitas dalam melaksanakan tugas					
6.	Kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja					
7.	Konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Personel menunjukkan disiplin dalam penggunaan waktu					
9.	Tidak ada penundaan dalam menyelesaikan tugas					
10.	Penggunaan waktu secara optimal					
11.	Pemanfaatan tenaga/energi secara efektif					
12.	Mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih hemat biaya					
13.	Mampu berkomunikasi dengan baik dalam tim					
14.	Menghargai pendapat dan kontribusi orang lain					
15.	Berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan tim/organisasi					

Lampiran 2 SkorJawabanMotivasi Kerja (X)

Identitas Responden	Skor Jawaban Motivasi Kerja dari 38 Responden															
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Total
1	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	43
2	2	2	2	5	5	3	5	4	4	3	2	2	2	5	3	49
3	3	2	4	4	5	3	3	4	5	3	2	3	3	4	2	50
4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	48
5	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	46
6	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	5	5	5	53
7	4	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	48
8	4	3	2	4	4	4	5	5	5	3	2	4	3	3	2	53
9	3	4	1	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	57
10	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	2	42
11	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	46
12	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	45
13	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	49
14	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	44
15	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	42
16	3	4	5	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	2	48
17	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	52
18	5	2	4	2	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	3	50
19	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	5	5	5	2	47
20	3	2	2	2	4	4	4	4	5	2	5	5	3	3	3	51
21	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	2	54
22	2	2	5	4	3	3	5	2	2	2	3	3	3	4	4	47
23	4	3	3	3	3	4	5	4	2	2	2	3	3	3	4	48
24	3	2	2	2	2	4	4	4	5	2	5	3	3	3	3	47
25	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	45
26	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	39
27	3	2	2	4	5	5	5	5	3	2	3	2	2	2	2	47
28	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	44
29	4	2	2	2	3	3	3	4	4	2	5	5	5	4	4	52
30	5	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	5	5	5	3	50
31	4	2	3	2	3	4	4	4	5	3	5	3	3	3	2	50
32	3	2	2	2	3	3	5	5	4	2	4	4	3	3	2	47
33	4	2	3	2	4	2	4	5	3	2	4	4	4	3	3	49
34	4	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	2	5	2	49
35	3	3	2	2	3	3	3	5	5	3	5	4	4	4	3	52
36	5	2	3	3	4	4	3	3	5	2	4	4	3	3	3	51
37	4	2	2	2	2	2	5	3	3	3	4	4	5	5	3	49
38	5	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	43
TOTAL	136	91	98	109	130	123	144	147	143	94	123	129	123	131	105	1891

Lampiran 3 Skor Jawaban Responden Kinerja Personel (Y)

Identitas Responden	Skor Jawaban Kinerja Personel dari 38 Responden															
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Total
1	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	48
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	42
3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	46
4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	5	5	5	49
5	3	2	2	2	3	3	4	3	2	5	5	3	4	4	4	49
6	5	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	5	3	3	47
7	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	5	5	5	44
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	45
9	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	5	5	5	47
10	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	4	50
11	4	4	2	4	2	5	5	3	3	3	3	2	2	4	2	48
12	3	3	2	5	2	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	54
13	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	43
14	3	3	2	5	2	2	2	2	4	4	3	3	3	5	5	48
15	4	2	2	5	3	2	2	2	2	2	4	4	4	5	3	46
16	2	2	2	4	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	48
17	4	4	2	5	3	2	2	2	2	3	3	5	5	2	5	49
18	3	2	2	5	2	2	2	2	5	5	3	3	3	4	4	47
19	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	4	5	3	3	45
20	3	2	3	2	2	5	5	2	5	4	4	4	4	4	3	52
21	3	3	3	5	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	49
22	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	50
23	4	4	2	5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	48
24	4	4	3	5	2	2	2	2	4	4	4	5	5	2	3	51
25	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	50
26	4	3	1	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	5	5	50
27	2	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	5	2	45
28	4	5	2	5	2	2	3	3	3	4	4	5	3	5	4	54
29	3	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	3	5	46
30	3	3	2	5	2	2	4	2	4	4	4	4	2	5	5	51
31	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	61
32	2	2	2	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	48
33	5	5	2	5	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	49
34	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	50
35	3	3	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	4	2	5	48
36	3	3	3	4	1	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	42
37	4	4	2	5	3	3	2	2	2	2	5	5	2	2	4	47
38	3	3	2	4	2	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	54
TOTAL	128	120	90	145	93	107	112	95	117	129	135	139	144	142	144	1944

Lampiran 4 Total Skor Motivasi Kerja dan Kinerja Personel

No	ANALISA TOTAL SKOR X	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	38					
4	TOTAL SKOR JAWABAN TERTINGGI	2850	TOTAL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 38 = 2850				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1891					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	66.35					
7	QUARTIL EMPAT BAGIAN YANG SAMA	712.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	712.5	1425	2137.5	2850

No	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	15					
3	JUMLAH RESPONDEN	38					
4	TOTAL SKOR JAWABAN TERTINGGI	2850	TOTAL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 38 = 2850				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1944					
6	TOTAL SKOR PERSENTASE	68.21					
7	QUARTIL EMPAT BAGIAN YANG SAMA	712.5					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q4	Q4
			0	712.5	1425	2137.5	2850

Lampiran 5 Tabel Statistik r Product Moment (Taraf Signifikan 5%)

N	R	N	R
1	0.997	**26**	0.374
2	0.950	**27**	0.367
3	0.878	**28**	0.361
4	0.811	**29**	0.355
5	0.754	**30**	0.349
6	0.707	**31**	0.344
7	0.666	**32**	0.339
8	0.632	**33**	0.334
9	0.602	**34**	0.329
10	0.576	**35**	0.325
11	0.553	**36**	0.32
12	0.532	**37**	0.316
13	0.514	**38**	**0.312**
14	0.497	**39**	0.308
15	0.482	**40**	0.304
16	0.468	**41**	0.301
17	0.456	**42**	0.297
18	0.444	**43**	0.294
19	0.433	**44**	0.291
20	0.423	**45**	0.288
21	0.413	**46**	0.285
22	0.404	**47**	0.282
23	0.396	**48**	0.279
24	0.388	**49**	0.276
25	0.381	**50**	0.273

Lampiran 6 Tabel t

d.f.		TINGKAT SIGNIFIKANSI			
Dua Sisi	**20%**	**10%**	**5%**	**2%**	**1%**
Satu Sisi	**10%**	**5%**	**2,5%**	**1%**	**0,5%**
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	1,422	1,812	2,228	2,764	3,169
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	1,342	1,746	2,120	2,583	2,921
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744

32	1,309	1,694	2,042	2,449	2,738
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	1,306	1,688	**2,028**	2,434	2,719
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690