



PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PRAJURIT BATALYON INFANTERI PARA RAIDER 305/ TENGGORAK

Jimson Andre Siahaan
jimson@baik.or.id

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 79 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.275 > 1.992$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.672 > 1.992$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29.452 > 3.12$.

Kata kunci: Motivasi, semangat kerja, dan kinerja.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kerjanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah instansi memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah prajurit, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di instansi. Oleh karena itu keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada instansi.

Setiap instansi berupaya untuk mendapatkan prajurit yang terlibat dalam kegiatan instansi dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk kinerja kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya semangat kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

Kesuksesan suatu instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja prajurit, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri prajurit. Menurut Mangkunegara (2017) disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri prajurit yang perlu dipenuhi agar prajurit tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan prajurit agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sedarmayanti (2001) mengartikan motivasi sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertindak laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh prajurit dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Prajurit dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang prajurit dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Selain itu untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan instansi harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja prajurit yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Semangat kerja dari para prajurit merupakan salah satu hal yang memegang peranan untuk meningkatkan kinerja yang harus selalu dijunjung tinggi oleh instansi yang selalu ingin maju dan berkembang. Agar tujuan instansi dapat tercapai, maka pihak instansi harus dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja prajurit, karena motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Wujud pemberian motivasi serta semangat kerja, bisa saja berupa insentif yang dapat dinilai dengan uang atau yang tidak bisa dinilai dengan uang. Misalnya upah yang layak, pekerjaan yang menarik, kesempatan baik pangkat dan kemajuan, penyerahan kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kondisi lingkungan kerja yang baik, tata tertib dan disiplin yang bijaksana, jaminan pekerjaan yang tetap, pemberian bantuan dalam persoalan pribadi dan keluarga dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa terdapat beberapa prajurit yang

tidak memiliki motivasi dan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Sementara kurangnya motivasi dan semangat kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja prajurit. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan semangat kerja\ pendidikan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Motivasi

Hamzah B Uno (2023) menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Ramdhan (2021) motivasi adalah seluruh proses memotivasi untuk bekerja dengan bawahan sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu yang menjadi tujuan nya motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bahawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Maslow yang dikutip dalam Hasibuan (2016) indikator-indikator dari motivasi kerja diantaranya:

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya

dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2. Semangat Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2015) yang dimaksud semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2016) semangat kerja adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Memperhatikan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi adalah melalui persensi, kerja sama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Indikator-indikator dari semangat kerja diantaranya (Nitisemito, 2015) :

- a. Naiknya produksi perusahaan. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan produksi. Meskipun produksi bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produksi perusahaan tinggi atau tidak.
- b. Tingkat absensi yang rendah. Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.
- c. Tingkat perpindahan karyawan yang menurun. Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.
- d. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan. Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak-tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Manajemen kinerja mampu membantu menyelaraskan prajurit dengan berbagai sumber daya lain agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik (Ramdhan, 2022).

Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja. Mutu kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai.
- b. Kuantitas Kerja. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan suatu perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan.
- c. Konsistensi. Ketetapan karyawan dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.
- d. Kerjasama. Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.
- e. Sikap. Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Batalyon Infanteri Para Raider 305/Tengkorak. Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya di rumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021a). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 79 responden.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang

terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.303	4.295	
MOTIVASI	.319	.103	.299
SEMANGAT_KERJA	.434	.090	.467

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,303 + 0,319X_1 + 0,434X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstan sebesar 10,303 artinya jika motivasi dan semangat kerja konstan (tetap), maka kinerja prajurit sebesar 10,303.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,319 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja prajurit akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel semangat kerja (X_2) sebesar 0,434 artinya jika variabel semangat kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja prajurit akan mengalami peningkatan sebesar 0,434 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

B. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R) X_1 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.515 ^a	.265	.256	2.729
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,515 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **cukup kuat atau cukup tinggi** antara variabel motivasi terhadap kinerja prajurit.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₂ Terhadap Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.358	2.535

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,605 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** antara variabel semangat kerja terhadap kinerja prajurit.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₁ dan X₂ Terhadap Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.422	2.406

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,661 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat atau tinggi** antara motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit.

C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Prajurit

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0,265 atau 26,5% yang berarti variabel Motivasi dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 26,5% terhadap kinerja prajurit.

2. Variabel Semangat kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0,366 atau 36,6% yang berarti variabel

semangat kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 36,6% terhadap kinerja prajurit.

3. Variabel Motivasi dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Prajurit

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination (adjusted R²)* sebesar 0,437 atau 43,7% yang berarti variabel-variabel bebas yang terdiri atas motivasi dan semangat kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 43,7% terhadap kinerja prajurit.

D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < *alpha* (0,05), maka hipotesis diterima.

1. Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t X₁ Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.889	4.430		4.263	.000
MOTIVASI	.549	.104	.515	5.275	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X₁) yaitu sebesar 5,275. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df (degree of freedom)* n-4 atau 79-4= 75, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,992 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,275 > 1,992) dengan nilai (*sig*) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t X₂ Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.390	3.580		5.136	.000
SEMANGAT_KERJA	.563	.084	.605	6.672	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel semangat kerja (X₂) yaitu sebesar 6,672. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df (degree of freedom)* n-4 atau 79-4= 75, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,992 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,672 > 1,992) dengan nilai (*sig*) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

Pengaruh Motivasi dan semangat ... | Jimson Siahaan
terhadap kinerja prajurit (Y).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340.906	2	170.453	29.452	.000 ^b
Residual	439.853	76	5.788		
Total	780.759	78			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SEMANGAT_KERJA, MOTIVASI

Dari tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,452 > 3,12$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja prajurit (Y).

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,275 > 1,992$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta.
2. Semangat kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja prajurit (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,672 > 1,992$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta.
3. Motivasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja prajurit(Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29.452 > 3.12$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Batalyon Infanteri Para Raider 305/ Tengkorak Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. In *Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. In *Bandung: Pustaka Setia*.
- Ramdhan, M. (2021a). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2021b). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. Keb Hana Bank Serpong Branch Office. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 8(1), 263–274.
- Ramdhan, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010). Alfabeta.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.