

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik terhadap Kinerja Prajurit Satuan Kapal Cepat Koarmada II dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada KRI Hiu-634

Arif Siswanto ^{1*}, Dzulkifli Amin ², Sigit Wirawan ³, Chamariyah ⁴

^{1*,2,3,4} Universitas Wijaya Putra Surabaya, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan di KRI Hiu-634 menggunakan metode kuantitatif dengan Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634. Selain itu, variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit. Sebagai variabel intervening, motivasi secara tidak langsung meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja prajurit.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Nonfisik; Motivasi, Kinerja; KRI Hiu-634; Smart PLS.

Abstract. This study aims to determine the influence of physical and non-physical work environments on the performance of KRI Hiu-634 soldiers, with motivation as an intervening variable. The research was conducted on KRI Hiu-634 using quantitative methods with Smart PLS 3. The results indicate that physical and non-physical work environment variables significantly affect the performance of KRI Hiu-634 soldiers. Additionally, the motivation variable directly impacts the soldiers' performance. As an intervening variable, motivation also has a significant indirect effect by enhancing the influence of the physical and non-physical work environments on the soldiers' performance.

Keywords: Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Motivation; Performance; KRI Hiu-634; Smart PLS.

* Corresponding Author. Email: arifsiswanto0344@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Koarmada II berada di bawah komando langsung Kepala Staf Angkatan Laut dalam hal pembinaan dan kesiapan tempur satuan, sedangkan dalam bidang operasi, berada langsung di bawah Panglima TNI. Koarmada II memiliki tugas pokok untuk membina kemampuan unsur-unsur kekuatan armada dan mengembangkan potensi maritim menjadi kekuatan pertahanan keamanan negara di laut. Selain itu, Koarmada II juga bertanggung jawab melaksanakan operasi laut rutin serta operasi tempur untuk mengendalikan laut dan memproyeksikan kekuatan dari laut ke darat dalam rangka penegakan kedaulatan dan hukum di perairan nasional (Koarmada II, 2018). Koarmada II didukung oleh beberapa satuan operasional sebagai komando pendukung dalam kegiatan yang terkait dengan pengamanan wilayah laut. Salah satu satuan penting yang beroperasi di Wilayah Tengah Indonesia adalah Satuan Kapal Cepat (Satkat) Koarmada II, yang berfungsi sebagai Komando Pelaksana Pembinaan di bawah Pangkoarmada II. Satkat memiliki peran utama dalam pembinaan kekuatan dan kemampuan tempur unsur organik sesuai dengan fungsinya, dengan tujuan meningkatkan kesiapan tempur Koarmada II. Salah satu kapal di bawah komando Satkat adalah KRI Hiu-634, yang memiliki fungsi utama sebagai kapal pemukul (*striking force*). KRI Hiu-634 dirancang untuk menghancurkan atau melumpuhkan kapal permukaan musuh, dilengkapi dengan kemampuan pertahanan terhadap serangan udara, serta mendukung kegiatan pengintaian dan pencarian sasaran operasi. Kapal ini juga berperan dalam melaksanakan peperangan elektronik. Desain kapal cepat dengan respons dan kemampuan manuver tinggi memberikan keunggulan dalam menghadapi situasi tempur yang membutuhkan kecepatan dan ketepatan.

Keberhasilan sebuah organisasi militer sangat bergantung pada keandalan dan kemampuan prajurit dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Dalam setiap organisasi, tujuan hanya dapat tercapai jika para anggota organisasi tersebut berupaya maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memadai, baik secara fisik maupun nonfisik,

sangat penting untuk menunjang kinerja prajurit. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek seperti tata ruang kantor yang nyaman, kebersihan, ventilasi yang baik, pencahayaan, serta keamanan dan kenyamanan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpribadi, seperti interaksi antara prajurit, hubungan antara prajurit dan pimpinan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Kedua jenis lingkungan ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja prajurit. Menurut Rasto (2017), lingkungan kerja adalah suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling tergantung, meliputi manusia, tata ruang, furnitur, pencahayaan, kualitas udara, ventilasi, kebersihan, kebisingan, dan faktor lainnya yang mendukung efisiensi kerja.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam konteks organisasi militer, keberhasilan sangat ditentukan oleh kinerja prajurit. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus memantau dan meningkatkan kualitas kinerja prajuritnya. Lingkungan kerja yang baik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel militer. Sedarmayanti (2018) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik, yang mencakup aset dan fasilitas fisik perusahaan, dan lingkungan kerja nonfisik, yang melibatkan perilaku dan interaksi antarindividu di dalam organisasi. Lingkungan fisik yang baik akan meningkatkan produktivitas dan memungkinkan prajurit menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik yang kondusif menciptakan suasana kerja yang positif, memperkuat motivasi, dan mengurangi potensi konflik antarindividu.

KRI Hiu-634, sebagai bagian dari Satkat Koarmada II, memiliki tugas utama dalam operasi militer di laut. Lingkungan kerja di kapal ini, baik fisik maupun nonfisik, mempengaruhi kenyamanan dan kinerja prajurit. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan prajurit dapat bekerja secara optimal, mempertahankan kinerja yang baik, dan memastikan kelangsungan operasi organisasi. Perwira dan anggota KRI Hiu-634 perlu

memelihara lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan agar kinerja tetap terjaga dan optimal. Dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam hubungan dengan atasan maupun sesama prajurit, sangat diperlukan. Jika kinerja individu meningkat, kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan meningkat, memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Dalam lingkungan militer, persaingan antarsatuan juga merupakan faktor pendorong kinerja yang lebih baik, sehingga lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk memenangkan kompetisi ini.

Pada Head Office KRI Hiu-634, ditemukan bahwa kinerja prajurit sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Beberapa masalah kinerja muncul akibat kurangnya perhatian pada kondisi ruang kerja dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Lingkungan yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja prajurit, yang pada akhirnya memengaruhi capaian organisasi. Penelitian sebelumnya memberikan hasil yang beragam terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sunuharyo (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia. Namun, penelitian Ahmad (2019) di PT. Cassia Coop Sungai Penuh menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, tetapi secara parsial pengaruhnya tidak signifikan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit KRI Hiu-634.
- 2) Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit KRI Hiu-634.
- 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634.

- 4) Lingkungan kerja fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634.
- 5) Lingkungan kerja nonfisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634.
- 6) Lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi prajurit KRI Hiu-634.
- 7) Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi prajurit KRI Hiu-634.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja prajurit KRI Hiu-634. Lingkungan yang memadai tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memengaruhi kinerja secara keseluruhan dalam organisasi militer. Oleh karena itu, perhatian yang tepat terhadap faktor-faktor lingkungan kerja menjadi krusial untuk memastikan bahwa prajurit dapat bekerja secara optimal dan organisasi dapat mencapai tujuannya.

Metodologi Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Indikator Variabel Penelitian

Untuk mengukur suatu konsep dalam penelitian, digunakan instrumen penelitian yang dapat menunjukkan dan menerangkan dengan jelas nilai dari skala pengukuran setiap variabel yang diteliti. Indikator dan skala pengukuran setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja	Menurut Mangkunegara (2017), terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja: a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab
2	Lingkungan Kerja Fisik	Menurut Mangkunegara (2017), terdapat tujuh indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik: a. Pewarnaan b. Kebersihan c. Pertukaran udara d. Penerangan e. Musik f. Keamanan g. Kebisingan
3	Lingkungan Kerja Nonfisik	Menurut Hariandja (2017), terdapat dua indikator untuk mengukur lingkungan kerja nonfisik: a. Hubungan atasan dengan bawahan b. Hubungan antar prajurit
4	Motivasi Kerja	Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2022), motivasi terdiri dari: a. Motivasi diri untuk mencapai tujuan b. Kesadaran terhadap tanggung jawab yang diemban c. Melaksanakan kewajiban secara maksimal d. Membentuk dan meningkatkan keterampilan

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Kapal Cepat Koarmada II yang berpusat di Ujung, Surabaya, Jawa Timur. Satuan Kapal Cepat Koarmada II merupakan bagian penting dari komando armada yang berperan dalam mengoordinasikan dan mengoperasikan kapal-kapal cepat untuk operasi militer. Lokasi ini dipilih karena KRI Hiu-634, salah satu kapal cepat andalan dalam satuan ini, memiliki tugas strategis dalam menjaga keamanan perairan dan kedaulatan negara di wilayah operasinya.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit KRI Hiu-634, yang berjumlah 61 orang. Berdasarkan Arikunto (2016), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel diambil secara keseluruhan. Karena jumlah

total populasi penelitian ini adalah 61 orang, seluruh prajurit KRI Hiu-634 dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dengan demikian, seluruh populasi juga menjadi responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3. PLS merupakan salah satu metode penyelesaian Structural Equation Modeling (SEM), yang memiliki keunggulan dibandingkan teknik SEM lainnya. SEM menawarkan fleksibilitas tinggi dalam menghubungkan teori dan data serta mampu melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten, sehingga banyak digunakan dalam penelitian sosial. Metode PLS dianggap cukup kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariat, dan indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, maupun rasio dapat digunakan dalam model yang sama. Selain itu, metode ini tidak memerlukan sampel berukuran besar (Ghozali, 2012).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada bagian hasil penelitian terdiri dari hasil uji validitas dan reliabilitas dan analisis hasil. Selanjutnya bagian ini membahas hasil penelitian ini dan bagaimana mereka berhubungan dengan hipotesis yang disajikan. Bagian diskusi juga menjelaskan kemungkinan alasan mengapa hipotesis tertentu ditolak atau diterima dan bagaimana mereka berhubungan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, penulis harus menunjukkan bagaimana hasil saat ini mendukung atau bertentangan dengan penelitian sebelumnya, keterbatasan penelitian, dan implikasi penelitian (baik implikasi manajerial dan ilmiah). Bagian ini juga membahas rekomendasi untuk penelitian di masa depan berdasarkan batasan penelitian ini.

Deskripsi Obyek Penelitian

KRI Hiu-634 merupakan salah satu KRI dengan jenis Kapal Cepat Rudal (KCR) yang berada di jajaran Satuan Kapal Cepat (Satkat) Koarmada II. Dalam mengemban tugasnya, KRI Hiu-634 dibekali persenjataan strategis diantaranya :

- 1) 2 Rudal permukaan - ke-permukaan C-802 buatan Tiongkok dengan jangkauan maksimal sekitar 130 Km.
- 2) 1 Meriam Bofors SAK 57/70 berkaliber 57mm dengan kecepatan tembakan 200 rpm, jangkauan 17 Km untuk target permukaan dan udara dengan pemandu tembakan Signal LIROD Mk. 2.
- 3) 1 Meriam Bofors SAK 40/70 berkaliber 40mm dengan kecepatan tembakan 300 rpm, jangkauan 12 Km untuk target permukaan dan udara.
- 4) 2 kanon Penangkis Serangan Udara Rheinmetall kaliber 20mm dengan kecepatan tembakan 1000 rpm, jangkauan 2 KM untuk target udara.

Selain itu KRI Hiu-634 juga diperlengkapi perangkat perang elektronik DR-3000 intercept dan peluncur Dagie decoy RL untuk mengecoh rudal musuh. Dengan senjata strategis yang dimiliki tersebut, KRI Hiu-634 memiliki kemampuan peperangan dua dimensi yakni peperangan anti udara (Anti Air Warfare) dan peperangan anti kapal permukaan (Anti Surface

Warfare). Guna mendukung fungsi asasi sebagai kapal cepat rudal (KCR), KRI Hiu-634 dibekali dengan dua unit main engine sebagai sistem pendorongan utama dengan kapasitas 2×3.025 Hp sehingga dapat menghasilkan kecepatan maksimal 27 knot. Di dalam peperangan, KRI Hiu-634 pada umumnya di sandingkan dengan unsur Satkat lainnya yang memiliki jenis sebagai kapal cepat torpedo (KCT) seperti KRI Singa-651 dan KRI Ajak-653, dengan konsep pertempuran KRI dengan jenis KCT berfungsi dan fokus melakukan pengejaran dan penghancuran kapal selam musuh dengan torpedonya, sedangkan KRI dengan jenis KCR seperti KRI Hiu-634 fokus dalam memberikan perlindungan terhadap adanya serangan kapal permukaan dari pihak musuh.

Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden berdasarkan pengelompokan usia pada penelitian ini didominasi responden dengan usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 22 personil atau sebesar 44,26%. Adapun responden yang jumlahnya paling sedikit adalah personil dengan usia 51-58 tahun sebanyak 2 personil atau sebesar 3,27%. Sebagai Kapal patroli sekaligus kapal perang yang dilengkapi dengan senjata yang mematikan yaitu peluru kendali maka KRI Hiu-634 didominasi personel yang berusia 21-30 tahun, bahwa dalam usia 21-30 tahun ini merupakan masa usia produktif dalam bekerja. Deskripsi responden berdasarkan pengelompokan tingkat pendidikan pada penelitian ini didominasi responden dengan tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) yaitu sebanyak 50 personil atau sebesar 81,97%. Adapun responden yang jumlahnya paling sedikit adalah personil dengan tingkat pendidikan S2/S3 sebanyak 1 personil atau sebesar 1,64%. Dimana responden didominasi oleh personel dengan tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas), hal ini sesuai dengan kebutuhan organisasi bahwa untuk level Bintara dan Tamtama tingkat pendidikan yang dibutuhkan adalah lulusan SMA atau sederajat.

Deskripsi responden berdasarkan pengelompokan masa kerja pada penelitian ini didominasi responden dengan masa kerja 06-10 tahun yaitu sebanyak 26 personil atau sebesar 42,62%. Adapun responden yang jumlahnya

paling sedikit adalah personil dengan masa kerja >26 tahun sebanyak 1 personil atau sebesar 1,64%. Dimana masa kerja personel di KRI Hiu-634 didominasi oleh personel dengan masa kerja 06-10 tahun, hal ini disebabkan oleh adanya regenerasi dan mutasi personel, bahwa tidak selamanya personel TNI AL berdinass disatu tempat. Personel tersebut butuh penyegaran dan pengalaman baru dalam bekerja. Deskripsi responden berdasarkan pengelompokan kepangkatan/golongan pada penelitian ini didominasi responden dengan kepangkatan TNI Tamtama yaitu sebanyak 32 personil atau sebesar 52,46%. Adapun responden yang jumlahnya paling sedikit adalah personil dengan golongan Perwira sebanyak 11 personil atau sebesar 18,03%.

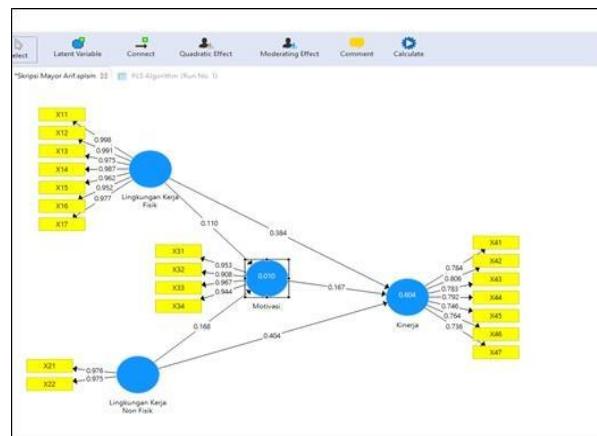
Hasil Analisis Data

Hasil pengumpulan kuesioner dari responden yang diterima peneliti selanjutnya di analisis berdasarkan definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain: Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja non Fisik(X2), dan Kinerja Prajurit (Y) KRI HIU-634.

Pengujian Model Pengukuran Bagian Luar (Outer Model)

Pengujian model pengukuran bagian luar (Outer Model) disebut juga sebagai model pengukuran. Pada pengujian ini dilakukan untuk verifikasi indikator dan variabel laten yang dapat diuji selanjutnya. Pengujian tersebut meliputi pengujian validitas konstruk (konvergen dan diskriminan) dan pengujian

konsistensi internal (reliabilitas) konstruk.



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor loading di model penelitian (Rule of Thumbs > 0.7) dan menggunakan parameter AVE. Skor AVE harus > 0.5 . Jika skor loading < 0.5 , indikator ini dapat dikeluarkan dari konstruknya karena indikator ini tidak termuat (load) ke konstruk yang mewakilinya. Parameter uji validitas konvergen dilihat dari skor AVE harus bernilai diatas 0.5. Artinya probabilitas indikator suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0.5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu diatas 50%.

Tabel 2. Hasil Outer Loading (Factor Loading)

Indikator	Lingkungan Fisik	Lingkungan Nonfisik	Motivasi	Kinerja	Keterangan
X11	0,998				Valid
X12	0,991				Valid
X13	0,975				Valid
X14	0,988				Valid
X15	0,962				Valid
X16	0,953				Valid
X17	0,977				Valid
X21		0,974			Valid
X22		0,973			Valid
X31			0,953		Valid
X32			0,910		Valid
X33			0,967		Valid
X35			0,944		Valid
X41				0,791	Valid

X42	0,812	Valid
X43	0,755	Valid
X44	0,763	Valid
X45	0,736	Valid
X46	0,740	Valid
X47	0,722	Valid

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, rata-rata indikator variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja non Fisik (X2), Motivasi (Z) dan Kinerja Prajurit (Y) menunjukkan bahwa factor loading (original sample) > 0.50 dan atau signifikan, dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator tersebut pada penelitian ini telah memenuhi convergen vailidity atau validitasnya baik. Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yaitu varaiabel-variabel Fungsi Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja non Fisi (X2), Motivasi (Z) dan Kinerja Prajurit (Y) memiliki loading factor Loading > 0.5 , maka indikator tersebut memenuhi validitas konvergen.

Menurut Ghazali (2006) di dalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel latent variabel correlations diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, tingkat korelasi pada hubungan yang searah (hubungan positif) diatas 0,5 dikatakan baik, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik, nilai korelasi dibawah 0,5 dikatakan kurang baik.

Tabel 3. Correlations Variables

Variabel	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Prajurit (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1,000			
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,738	1,000		
Motivasi (Z)	0,634	0,694	1,000	
Kinerja Prajurit (Y)	0,724	0,738	0,613	1,000

Dari tabel latent variabel correlations diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya bervariasi dan rata-rata korelasinya cukup baik diatas 0,5. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel dengan yaitu, yang berarti di antara variabel yang ada di dalam model penelitian, hubungan antara terhadap Fungsi Kinerja (Y) sebesar 0,959 yang memiliki korelasi yang kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, atau bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Kinerja (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik (X1) daripada variabel lainnya.

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant validity)

Untuk uji validitas diskriminan, parameter yang

diukur adalah dengan membandingkan akar dari AVE suatu konstruk harus lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antarvariabel laten tersebut, atau dengan melihat skor cross loading. Pada tabel skor loading terlihat bahwa masing-masing indikator di suatu konstruk akan berbeda dengan indikator di konstruk lain dan mengumpul pada konstruk yang dimaksud. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Hengky Latan & Imam Ghazali, 2012:38). Hasil pengujian average variance extracte (AVE) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,956
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,947
Motivasi (Z)	0,891
Kinerja (Y)	0,578

Hasil pengujian AVE untuk variabel Lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,956, Lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,947, Motivasi sebesar 0,891 dan Kinerja (Y) sebesar 0,578, masing-masing menunjukkan nilai AVE $> 0,5$, sehingga ketiga variabel tersebut dikatakan validitasnya baik.

Uji Reliabilitas Komposit (Composite Reliability)

Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai Composite Reliability. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable, maka nilai Composite Reliability harus $> 0,7$. Hasil perhitungan composite reliability dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Composite Reliability Coefficients

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,993	Reliabel
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,973	Reliabel
Motivasi	0,891	Reliabel
Kinerja	0,905	Reliabel

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian composite reliability untuk variabel Budaya Organisasi, Fungsi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, menunjukkan nilai diatas 0,70 sehingga kedua variabel tersebut dikatakan reliabel. Sedangkan untuk variabel Kinerja (Y) juga reliabel. Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable, maka nilai Cronbach's Alpha harus $> 0,7$. Hasil perhitungan composite reliability dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,992	Reliabel
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	0,945	Reliabel
Motivasi (Z)	0,959	Reliabel
Kinerja (Y)	0,902	Reliabel

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, Motivasi dan Kinerja (Y) menunjukkan nilai diatas 0,70 sehingga ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel.

Model Pengukuran Bagian Dalam (Inner Model)

Model struktural (inner model) dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk endogen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan nilai koefisien path atau t-value tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat). Hasil pengujian R^2 (R-square) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. R^2 (R-Square)

Variabel	R-square
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	
Lingkungan Kerja Nonfisik (X2)	
Motivasi (Z)	
Kinerja (Y)	0,604

Koefisien determinasi nilai $R^2 = 0,604$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas dengan varian sebesar 60,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 60,4 = 39,6)$ dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, selain variabel Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan motivasi yang belum masuk ke dalam model dan error. Artinya Kinerja di dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebesar 60,4 %, sedangkan 39,6% dipengaruhi oleh variabel selain Lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik melalui motivasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistics $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengolahan hipotesis menggunakan software smart PLS baik yang memberikan pengaruh langsung (Path Coefficients) maupun pengaruh tak langsung (Specific Indirect Effect).

Tabel 8. Hipotesis Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Koefisien Parameter	T-Statistic	P-Values	Keterangan
H-1	Lingkungan kerja fisik (X1) → Motivasi (Z)	0,110	4,770	0,001	Diterima
H-2	Lingkungan kerja nonfisik (X2) → Motivasi (Z)	0,168	3,458	0,001	Diterima
H-3	Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,167	4,568	0,002	Diterima
H-4	Lingkungan kerja fisik (X1) → Kinerja (Y)	0,384	3,789	0,002	Diterima
H-5	Lingkungan kerja nonfisik (X2) → Kinerja (Y)	0,404	3,890	0,001	Diterima

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua hipotesis memiliki nilai koefisien parameter bernilai positif (+), kemudian nilai $T > 1,96$, dan nilai P-Value $< 0,05$. Dengan

demikian semua hipotesis Path Coefficient dari H1 s/d H-5 di terima.

Tabel 9. Hipotesis Path Coefficient (Pengaruh Tak Langsung)

Hipotesis	Pengaruh Tak Langsung (Indirect Effect)	Koefisien Parameter	T-Statistic	P-Values	Keterangan
H-6	Lingkungan kerja fisik (X1) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,563	4,871	0,001	Diterima
H-7	Lingkungan kerja nonfisik (X2) → Motivasi (Z) → Kinerja (Y)	0,576	3,856	0,001	Diterima

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa semua hipotesis memiliki nilai koefisien parameter bernilai positif (+), kemudian nilai $t > 1,96$, dan nilai P-Value $< 0,05$. Dengan demikian semua hipotesis Path Coefficient dari H1 s/d H-5 di terima. Dengan demikian variabel intervening (Motivasi) berperan dalam memediasi hubungan variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja (Y) dan termasuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap motivasi prajurit (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan software Smart PLS, diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap motivasi prajurit (Z) dapat di lihat dari nilai Loading Factor yang dihasilkan yakni sebesar 0,110. Hal ini berarti bahwa setiap terdapat peningkatan di variabel lingkungan kerja fisik (X₁) akan berdampak pada peningkatan motivasi prajurit (Z) sejumlah

0,110. Kemudian hal tersebut juga didukung hasil uji hipotesis bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap motivasi prajurit (Z) dapat diterima yang teridentifikasi dari nilai t-hitung yakni $4,770 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit dalam bekerja di KRI. Di KRI Hiu-634 dengan lingkungan kerja fisik yang baik seperti halnya ruangan-ruangan sudah terpasang AC (air conditioner), penerangan ruangan-ruangan yang baik, berdampak positif terhadap kenyamanan prajurit dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja ini melahirkan rasa sense of belonging yang diaktualisasikan dengan munculnya kesadaran dalam menjaga kebersihan meningkat sehingga semakin menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Dengan kenyamanan tersebut dan adanya sense of belonging secara langsung akan memberikan ruang bagi prajurit untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi Lestari, dan Rini Nugraheni (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kenyamanan lingkungan fisik berperan penting dalam meningkatkan budaya kerja prajurit KRI Hiu-634 yang baik. KRI Hiu-634 merupakan salah satu KRI jenis KCR yang hanya memiliki panjang 58 m dan lebar hanya 7,62 m. selain itu ruangan akomodasi yang sangat terbatas dan dipenuhi peralatan baik berupa permesinan, persenjataan, alat bahari, gudang amunisi, ruang tidur serta jumlah prajurit yang mencapai 61 personel memiliki tantangan tersendiri dalam mewujudkan kenyamanan lingkungan fisik dalam lingkungan pekerjaan di KRI.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi prajurit (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan software Smart PLS, diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi prajurit (Z) dapat di lihat dari nilai Loading Factor yang dihasilkan

yakni sebesar 0,168. Hal ini berarti bahwa setiap terdapat peningkatan di variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan berdampak pada peningkatan motivasi prajurit (Z) sejumlah 0,168. Kemudian hal tersebut juga didukung hasil uji hipotesis bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi prajurit (Z) dapat diterima yang teridentifikasi dari nilai t-hitung yakni $3,458 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit dalam bekerja di KRI. Menurut Sedarmayanti 2018, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dapat digeneralisasi bahwa lingkungan kerja non fisik tersebut berkaitan erat dengan psikologis, sosial, dan emosional dari prajurit terkait hubungan kerja. Hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit, dimana hubungan antar individu dalam KRI dinilai baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja prajurit. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah atau konflik antar individu yang berujung pada menurunnya motivasi kinerja prajurit yang bersangkutan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyaningrum (2019) bahwa lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan antara individual baik pada level manajerial maupun karyawan yang tidak baik, dan stres kerja berpengaruh terhadap penurunan motivasi karyawan dalam bekerja.

Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja prajurit (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan software Smart PLS, diketahui besarnya pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja prajurit (Y) dapat di lihat dari nilai Loading Factor yang dihasilkan yakni sebesar 0,167. Hal ini berarti bahwa setiap terdapat peningkatan di variabel pengaruh motivasi (Z)

akan berdampak pada peningkatan kinerja prajurit (Y) sejumlah 0,167. Kemudian hal tersebut juga didukung hasil uji hipotesis bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) dapat diterima yang teridentifikasi dari nilai t-hitung yakni $4,568 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,002.

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit dalam bekerja di KRI. Pada dasarnya adanya motivasi yang kuat dapat memacu prajurit untuk bekerja lebih keras. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja prajurit sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan dan tugas pokok KRI. KRI memiliki tugas pokok dalam melaksanakan patroli dalam menegakkan hukum dan menjaga kedaulatan negara dilaut. Keberhasilan KRI sangat dipengaruhi oleh dua faktor yakni kesiapan teknis dan sumber daya manusia yang ada. Sedangkan SDM prajurit dipengaruhi oleh motivasi yang kuat. Dengan motivasi yang kuat, prajurit cenderung menunjukkan lebih banyak komitmen, dedikasi, semangat bekerja yang berorientasi pada tujuan organisasi, kreativitas, inovasi, tanggung jawab, kerja sama sebagai team work dalam menjalankan tugas-tugas di KRI sehingga produktivitas dalam bekerja semakin meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) dalam mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (Basarnas) Pekanbaru, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas).

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja prajurit (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan software Smart PLS, diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja prajurit (Y) dapat di lihat dari nilai Loading Factor yang dihasilkan yakni sebesar 0,384. Hal ini berarti bahwa setiap terdapat peningkatan di variabel lingkungan kerja fisik (X1) akan berdampak pada peningkatan kinerja prajurit (Y) sejumlah 0,384.

Kemudian hal tersebut juga didukung hasil uji hipotesis bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja prajurit (Y) dapat diterima yang teridentifikasi dari nilai T- hitung yakni $3,789 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,002.

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit di KRI. Lingkungan kerja fisik mencakup segala aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti desain bangunan, tata letak ruang, suhu, kebisingan, pencahayaan, dan kenyamanan memiliki peranan penting terhadap kinerja prajurit di KRI. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik yang mampu menunjang tugas pokok prajurit dalam mengawaki alutsista, akan menjadikan prajurit lebih sehat secara fisik dan mental. Lingkungan kerja fisik yang tenang, teratur, dan bebas dari gangguan akan membantu meningkatkan konsentrasi dan fokus prajurit. Lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi prajurit. Termasuk beberapa tugas di KRI memerlukan kreativitas dan inovasi dalam mencari solusi, sehingga dengan lingkungan kerja fisik yang mendukung misalnya dengan memberikan ruang atau fasilitas khusus untuk berdiskusi dan berkolaborasi, dapat meningkatkan kinerja prajurit dalam hal inovasi dan perbaikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Moekijat (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Artinya semakin baik kesiapan lingkungan fisik di KRI maka kinerja prajurit juga akan semakin meningkat. Selaras dengan pendapat Moekijat, Dwi Silvia Eka, dkk (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja prajurit (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis

menggunakan software Smart PLS, diketahui besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) dapat di lihat dari nilai Loading Factor yang dihasilkan yakni sebesar 0,404. Hal ini berarti bahwa setiap terdapat peningkatan di variabel lingkungan kerja non fisik (X2) akan berdampak pada peningkatan kinerja prajurit (Y) sejumlah 0,384. Kemudian hal tersebut juga didukung hasil uji hipotesis bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) dapat diterima yang teridentifikasi dari nilai t-hitung yakni $3,890 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit di KRI. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala aspek yang berhubungan dengan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja prajurit di KRI. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi prajurit untuk berkinerja lebih baik sehingga berimplikasi pada efektivitas kerja prajurit. Dengan lingkungan yang mendukung, dapat mendorong kreativitas dan inovasi sehingga akan merangsang prajurit untuk mencari solusi yang lebih baik dan efisien dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jenifer Gerung, dkk (2022) bahwa kondisi internal organisasi dalam hal ini adalah hubungan antar individu dapat mempengaruhi kualitas kinerja seseorang dan organisasi. Di dalam teori kinerja yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016) bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja prajurit (Y) melalui motivasi (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan software Smart PLS, diketahui bahwa nilai t-hitung yakni $4,871 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,001. Hal

tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Z) sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) secara tak langsung terhadap kinerja prajurit (Y) sebesar 0,167. Dengan demikian hipotesis ke enam yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh terhadap kinerja prajurit (Y) melalui motivasi (Z) dapat di terima. Selanjutnya juga diketahui bahwa hubungan antar ketiga variabel memiliki hubungan positif (+) yakni 0,563 yang artinya ketika terjadinya peningkatan variabel motivasi (Z) yang diimbangi dengan peningkatan variabel lingkungan kerja fisik (X1) , maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja prajurit (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, bahwa variabel motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja prajurit. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja prajurit. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Budi Lestari, dan Rini Nugraheni (2020) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Luxindo Nusantara Kota Semarang) dengan hasil bahwa motivasi mampu memainkan peranan dalam meningkatkan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap capaian kinerja perusahaan. Dengan begitu maka variabel intervensi motivasi perlu di jaga dan dipelihara.

Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja prajurit (Y) melalui motivasi (Z)

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis menggunakan software Smart PLS, diketahui bahwa nilai t-hitung yakni $3,856 >$ dari t-Statistik yakni 1,96 dan nilai P-Value 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi (Z) sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) secara tak langsung terhadap kinerja prajurit (Y) sebesar 0,167. Dengan demikian hipotesis ke tujuh yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja prajurit (Y) melalui motivasi (Z) dapat di terima. Selanjutnya juga diketahui

bahwa hubungan antar ketiga variabel memiliki hubungan positif (+) yakni 0,576 yang artinya ketika terjadinya peningkatan variabel motivasi (Z) yang diimbangi dengan peningkatan variabel lingkungan kerja non fisik (X2), maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja prajurit (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, bahwa variabel motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja prajurit. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja prajurit. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi tingkat motivasi prajurit, dan motivasi yang tinggi kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, pemahaman tentang bagaimana motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja juga dapat memberikan landasan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja prajurit di KRI. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Harry Sulistyowati, dan Agustina (2021) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja dengan hasil bahwa motivasi mampu memainkan peranan dalam meningkatkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Lingkungan kerja fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit KRI Hiu-634. Lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi prajurit KRI Hiu-634. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634. Lingkungan kerja fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634. Lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634 melalui motivasi. Lingkungan kerja non fisik

berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi prajurit KRI Hiu-634.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja prajurit KRI Hiu-634, sehingga keberadaan variabel tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi menjadi sangat baik yaitu melalui upaya pemeliharaan kondisi yang ada, penyediaan dan pemenuhan fasilitas penunjang yang dibutuhkan, mengajukan perbaikan ke komando atas terhadap kerusakan fasilitas yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja prajurit KRI Hiu-634 secara langsung. Oleh karenanya agar Komandan beserta perwira staff untuk dapat memelihara kondisifitas hubungan antar individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja prajurit KRI Hiu-634. Oleh Karenanya agar Komandan KRI dapat memelihara, mempertahankan dan meningkatkan motivasi prajurit melalui upaya Jam komandan, memberikan suri tauladan yang berdasarkan 11 asas kepemimpinan, Sapta marga, dan 8 wajib TNI.

Daftar Pustaka

Andari. (2016). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten*. Jurnal Sains Manajemen, 2(2). Banten: Universitas Serang Raya.

Arikunto. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Effendi, S., & Singarimbun, M. (2015). *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.

Ghazali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (p. 37).

Semarang: Badan Penerbit Undip.

Ghozali, I. (2006). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square* (p. 48). Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2012). *Applikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jogiyanto, H. M. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Yogyakarta: KPYE IKAPI.

Khoir, A. N. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA Batan)* Yogyakarta (Skripsi S1, Jurusan Pendidikan Administrasi). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nasution. (2015). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Jakarta: Pustaka Setia.

Permatasari, D. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung* (Skripsi S1). Bandung: Universitas Pasundan.

Pramuji, R. I. (2017). *Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependidikan dan Olahraga Kabupaten Indramayu* (Skripsi S1). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2). Malang: Universitas Brawijaya.

Rusdiansyah. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan kantor pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur & Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam di Samarinda*. E-Jurnal Administrasi Bisnis, 5(3). Samarinda: Universitas Mulawarman.

Saputra, R. D. *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung* (Skripsi S1). Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Sekaran, U. (2014). *Research methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.

Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 28(1). Malang: Universitas Brawijaya.

Trian, R. R. (2016). *Komparatif dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Karawang* (Skripsi S1). Universitas Widyaatama.

Virgiyanti, B. S., & Sunuharyo, V. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia Carrefour Plaza Tangerang City)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 61(2). Malang: Universitas Brawijaya.

Widianingrum, A., & Djastuti, I. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional IV Semarang)*. Diponegoro Journal of Management, 5(4). Semarang: Universitas Diponegoro.

Widodo, S. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wulandari, R. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda*. E-Jurnal Administrasi Bisnis, 5(1), 150–164.