

SINOPSIS TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA, PROFESIONALISME DAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS KERJA PERSONEL SATRUDAL 111 TELUKNAGA

Muhammad Ichsan

ABSTRAK

Satrudal 111 Teluknaga memiliki peran untuk mengoperasikan dan memelihara Alutsista Rudal Hanud guna melaksanakan penindakan terhadap ancaman udara yang memasuki wilayahnya, sehingga diperlukan personel yang berkualitas guna tercapainya keberhasilan tugas. Namun didalam pelaksanaannya terdapat kendala pada beban kerja, profesionalisme dan motivasi. Guna mengetahui permasalahan tersebut, dirasa perlu untuk melaksanakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja, profesionalisme dan motivasi terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan analisis jalur. Populasi sebanyak 97 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga sampel menggunakan seluruh anggota populasi. Data dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian adalah Beban Kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Motivasi sebesar -0,152; Profesionalisme berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi sebesar 0,804; Beban Kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja sebesar -0,295; Profesionalisme berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja sebesar 0,429; Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja sebesar 0,273.

Kata kunci: Beban Kerja, Profesionalisme, Motivasi, Kualitas Kerja

The Influence of Workload, Professionalism, and Motivation on the Work Quality of Personnel at Satrudal 111 Teluknaga

Muhammad Ichsan

NPM: 231173015

ABSTRACT

Satrudal 111 Teluknaga has a role to operate and maintain the Air Defense Missile Defense Equipment (Alutsista) in order to take action against air threats entering its territory, so that qualified personnel are needed to achieve the success of the task. However, in its implementation there are obstacles in workload, professionalism and motivation. In order to find out these problems, it is necessary to conduct a study that aims to analyze the effect of workload, professionalism and motivation on the quality of work of Satrudal 111 Teluknaga personnel. This study uses a quantitative method with a survey approach and path analysis. The population is 97 people, with a saturated sampling technique so that the sample uses all members of the population. Data were analyzed using SPSS software version 25. The results of the study are Workload has a direct negative and significant effect on Motivation of -0.152; Professionalism has a direct positive and significant effect on Motivation of 0.804; Workload has a direct negative and significant effect on Work Quality of -0.295; Professionalism has a direct positive and significant effect on Work Quality of 0.429; Motivation has a direct positive and significant effect on Work Quality of 0.273.

Keywords: *workload, professionalism, motivation, quality of work*

PENDAHULUAN

Pertahanan dan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah prioritas utama. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 34 tahun 2004, Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) bertugas menjaga pertahanan di wilayah udara, ketertiban, dan penegakan hukum di ruang udara nasional. TNI AU juga membangun kekuatan matra udara dan memberdayakan wilayah pertahanan udara. Komando Operasi Pertahanan Udara Nasional (Koopsudnas) merupakan satuan di bawah TNI AU yang bertanggung jawab atas tugas pertahanan udara.

Dalam menjalankan tugas pertahanan udara, Koopsudnas memiliki unsur rudal yang bertugas untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pembinaan satuan dan pengoperasian rudal serta melaksanakan tugas khusus lainnya sesuai dengan kebijakan dari Komandan Kosek IKN dalam rangka mendukung tugas pokok. Guna mendukung tugas pokok tersebut, Komandan Satrudal 111 Teluknaga memiliki beberapa tugas yang salah satunya adalah menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional beserta personel (Peraturan Kasau nomor 22 tahun 2022).

Transformasi industri 4.0 berdampak besar pada teknologi Alutsista militer, meningkatkan efektivitas taktik dan teknik pertempuran. Sehingga personel Satuan Rudal 111 Teluknaga dituntut untuk mengoperasikan dan memelihara Alutsista dengan cepat, baik, dan aman. Namun, pada kenyataannya kualitas kerja personel belum optimal karena masih ada yang belum memahami prosedur operasi, sistem Alutsista, dan cara pemeliharaan yang tepat. Selain itu, masih ditemukan personel yang kurang bertanggung jawab dan lalai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas personel untuk mencapai keberhasilan tugas.

Beberapa penyebab yang mempengaruhi kualitas kerja personel yaitu tingkat beban kerja yang mereka hadapi, profesionalisme dan motivasi. Dimana beban kerja berlebih dapat berdampak signifikan terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga. Akibat dari beban

kerja berlebih dapat meningkatkan stress, menurunnya kreativitas dan kepuasan kerja, sehingga personel hanya melaksanakan tugas yang ada di depan mata, tanpa mencari cara baru atau inovatif untuk memperbaiki proses dan hasil kerja.

Ancaman udara yang semakin kompleks dan Alutsista modern yang dimiliki Satrudal 111 Teluknaga menjadi tantangan baru bagi Satrudal 111 Teluknaga dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dibutuhkan kompetensi (profesional) personel Satrudal 111 Teluknaga dalam menghadapi tantangan tersebut. Profesionalisme menjadi pondasi utama bagi prajurit TNI AU di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Berdasarkan dengan doktrin TNI AU SWA BHUANA PAKSA (Keputusan Panglima TNI Nomor: Kep /545/V/2019 tanggal 22 Mei 2019), tentara professional adalah tentara yang mahir dalam mengoperasikan Alutsista dan mampu melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Sehingga untuk mencapai tingkat professional, personel Satrudal 111 Teluknaga harus dididik dan dilatih dengan baik dalam mengoperasikan Alutsista, taktik bertempur dan ilmu pengetahuan teknologi. Namun berdasarkan pengamatan dilapangan diketahui masih terdapat kendala dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan personel khususnya dibidang Rudal dengan tipe *National Advanced Surface to Air Missile Systems* (NASAMS) yang menjadi alutsista Satrudal 111 Teluknaga.

Belum tercapainya personel Satrudal 111 Teluknaga yang memiliki kualitas kerja yang diharapkan salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Setiap tindakan manusia pasti memiliki motivasi di baliknya, motivasi kerja yang kuat memungkinkan individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja (Wintari et al., 2022). Motivasi yang kuat dapat mendorong personel untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan mencapai sasaran organisasi. Namun demikian, hasil penelitian dilapangan, menunjukkan terdapat beberapa personel yang memiliki motivasi yang rendah. Motivasi yang rendah ditentukan oleh aspek-aspek seperti kondisi psikologis individu dan tempat kerja yang tidak mendukung. Faktor internal

meliputi psikologis individu, keinginan pribadi, harapan, tujuan hidup, minat terhadap pekerjaan serta kebutuhan akan pencapaian. Disisi lain faktor eksternal seperti sistem penghargaan, kondisi lingkungan kerja, serta kesejahteraan berupa gaji dan tunjangan juga memainkan peran penting dalam bentuk tingkat motivasi seseorang (Chrismantoro & Oktavianti, 2024).

Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini mencakup beberapa masalah penelitian yang sama dengan pengaruh beban kerja, profesionalisme dan motivasi terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga, yaitu:

1. Apakah beban kerja (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi (X_3) personel Satrudal 111 Teluknaga?
2. Apakah profesionalisme (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi (X_3) personel Satrudal 111 Teluknaga?
3. Apakah beban kerja (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja (Y) personel Satrudal 111 Teluknaga?
4. Apakah profesionalisme (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja (Y) personel Satrudal 111 Teluknaga?
5. Apakah motivasi (X_3) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja (Y) personel Satrudal 111 Teluknaga?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh langsung dan signifikan beban kerja dan profesionalisme terhadap motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga. Serta untuk menganalisis besarnya pengaruh langsung dan signifikan beban kerja, profesionalisme dan motivasi terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga.

KAJIAN DAN DESKRIPSI TEORI

Kualitas Kerja

Salah satu ukuran dalam menentukan kualitas kerja personel adalah keterampilan personel tersebut. Personel yang memiliki kualitas tinggi akan

menghasilkan pekerjaan yang baik (Yusman et al., 2024). Hal ini selaras dengan pendapat Hao (Herdiyanti & Assery, 2021) kualitas kerja personel merupakan suatu keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan dengan mutu yang tinggi, tepat waktu dan cermat.

Kualitas kerja personel sangat penting dalam kehidupan kerja dan sangat menentukan bagaimana pegawai menjalankan tugasnya dengan sumber daya yang lengkap berupa sarana dan prasarana (Yusman et al., 2024). Mengingat tuntutan tugas yang sangat tinggi perlu adanya suatu kesadaran dalam setiap personel Satrudal 111 Teluknaga untuk meningkatkan kualitas diri, meskipun fasilitas yang ada sangat terbatas. Namun, itu tidak bisa dijadikan alasan, personel Satrudal 111 Teluknaga harus sadar bahwa setiap harinya memiliki resiko kerja yang tinggi dan apabila melaksanakan kelalaian dalam bekerja dapat berakibat fatal.

Kualitas tidak selalu identik dengan baik atau bagus, hal ini dikarenakan kualitas dapat berarti karakteristik atau atribut tertentu yang dimiliki oleh sesuatu, baik positif maupun negatif. Kualitas kerja tercermin dari hasil pekerjaan yang efektif dan efisiens, yang dikerjakan oleh seseorang atau pendukungnya untuk menghasilkan target perusahaan secara optimal (Kusuma et al., 2020).

Kualitas kerja yang terkait dengan sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Puryana & L., 2022).

Berdasarkan kajian tentang kualitas kerja personel, disintesiskan kualitas kerja personel merupakan suatu kemampuan yang ada pada personel yang didapatkan dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman guna melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien agar tujuan dari organisasi tercapai. Adapun dimensi dari kualitas kerja personel adalah kemampuan, kualitas hasil kerja, produktivitas, sikap dan hubungan. Adapun indikatornya memiliki hasil pekerjaan, tingkat kesalahan dalam pekerjaan, volume pekerjaan, efisiensi waktu, bersikap jujur, bersikap

profesional, berkomunikasi terbuka dan positif, menghargai pendapat dan peran orang lain dalam tim.

Beban Kerja.

Menurut Suwatno (Nainggolan, 2023) mengatakan beban kerja mencakup fungsi serta tugas unit organisasi dengan manajemen yang efektif untuk menilai kinerja. Pernyataan ini mengungkapkan bahwa beban kerja berkaitan dengan dua dimensi yaitu volume pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh individu dan pengelolaan tugas oleh unit organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Siswanto (I. Pratama & Wahyuningtyas, 2021) yang menyatakan beban kerja merupakan totalitas tugas yang wajib dilaksanakan oleh unit kerja dengan menerapkan teknik manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan dan menilai kinerja.

Berdasarkan studi temuan Kamis et al., (2021) bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan berbagai permasalahan, antara lain menurunnya kualitas kerja, stress, kurangnya motivasi dan rasa bosan.

Berdasarkan kajian variabel beban kerja, disintesiskan beban kerja merupakan totalitas pekerjaan yang wajib dituntaskan oleh anggota Satrudal 111 Teluknaga dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai target kinerja yang optimal. Kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, stress dan kelelahan. Sedangkan pekerjaan yang terlalu ringan dapat mengakibatkan personel Satrudal 111 Teluknaga menjadi bosan dan kurang motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun dimensi dari beban kerja yaitu dimensi kuantitatif dengan indikator jumlah tugas dan jumlah waktu yang diinginkan untuk menuntaskan tugas, dimensi kualitatif dengan indikator tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas. Dimensi waktu dengan indikator periode waktu yang dibutuhkan untuk menuntaskan pekerjaan serta tenggat waktu yang harus dipenuhi serta jumlah waktu istirahat. Dimensi fisik dengan indikator tingkat kelelahan fisik dan tingkat stress fisik.

Profesionalisme

Menurut Simamora (Dolly et al., 2022) profesionalisme dalam pekerjaan mencakup pengetahuan, mentalitas, dan kemampuan yang melibatkan aspek individu, sosial, dan akademik. Artinya, pegawai profesional memiliki keahlian dan kemampuan khusus yang memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan efektif. Pegawai profesional memiliki karakteristik terdidik, handal, dan mampu dalam menjalankan misi yang telah dilatih dengan sukses, serta memiliki pengalaman yang relevan dalam bidang tersebut.

Tenaga profesional adalah individu yang memiliki kemampuan khusus dan mentalitas yang baik, serta dapat memastikan bahwa setiap tindakan dan pekerjaan mereka berada dalam kondisi terbaik menurut penilaian berbagai pihak (Panese, 2021).

Pengertian profesionalisme kerja menurut Tilaar (Panese, 2021) mengatakan bahwa seorang profesional menjalankan tugasnya sesuai dengan standar profesi yang berlaku dan memiliki kompetensi serta sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Seorang profesional melaksanakan tugasnya berdasarkan etika profesional yang berlaku, bukan dengan cara asal-asalan.

Berdasarkan kajian variabel profesionalisme di atas, disintesiskan profesionalisme adalah kemampuan personel dalam memahami dan mengemban tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, ditunjang oleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Hal ini tercermin dari Dimensi kerja sama tim memiliki indikator kemampuan bekerja sama dalam tim, empati dan kedulian terhadap rekan kerja dan sikap saling menghormati antar personel. Dimensi politik memiliki indikator netralitas, loyalitas dan menjaga rahasia institusi, sedangkan dimensi teknologi memiliki indikator pemahaman terhadap teknologi, pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan aktif mengikuti pengetahuan teknologi. Dimensi yang terakhir adalah pendidikan dengan indikator personel yang terlatih dan terdidik.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan individu guna mencapai kepuasan dari keinginan dan tujuan mereka (Sugita et al., 2022). Kepuasan yang dimaksud adalah untuk merasakan senang atau bahagia saat keinginan atau tujuan mereka tercapai.

Motivasi merupakan pendorong, keinginan, dan semangat dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dengan kesungguhan dan dedikasi tinggi guna mewujudkan tujuan yang diharapkan, yang berdampak signifikan pada kinerja individu (Sugita et al., 2022).

Motivasi kerja juga dapat dipahami sebagai faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam kantor untuk menetapkan tingkah laku dalam organisasi, besarnya upaya yang dilakukan, serta ketahanan atau kegigihan dalam menghadapi hambatan atau masalah (Sanaba et al., 2022).

Teori hierarki kebutuhan dari Maslow mengungkapkan bahwa istilah motivasi memiliki akar kata dalam bahasa Latin “*Movere*”, yang berarti menggerakkan atau memotivasi seseorang untuk bertindak (Sugita et al., 2022).

Hal ini sejalan dengan pengertian motivasi menurut Peryuda & Khoiri, (2023) mengatakan bahwa motivasi menciptakan sesuatu yang dapat meningkatkan perilaku individu dan mau bekerja untuk mencapai hasil terbesar dengan energi dan tekad yang kuat. Sedangkan pengertian motivasi menurut Gray (Yusuf, 2024) dapat didefinisikan sebagai proses pembentukan perilaku yang melibatkan berbagai aktivitas dan tindakan melalui mekanisme psikologis, yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Kedua pendapat diatas saling melengkapi, sehingga bisa dikatakan motivasi membantu personel dalam bergerak, bertindak dan bertahan dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Sastrohadiwirto (Sanaba et al., 2022) mengungkapkan bahwa beberapa pengaruh yang mendorong motivasi kerja meliputi kinerja, apresiasi, hambatan, kewajiban, peningkatan kapasitas, ketertiban, serta peluang.

Berdasarkan hasil kajian mengenai motivasi, dapat disimpulkan motivasi merupakan kemampuan internal sebagai pendorong individu untuk mengerjakan aktivitas atau pekerjaan untuk menggapai sasaran yang diinginkan. Motivasi bukan hanya dipengaruhi oleh pengaruh internal (intrinsik) seperti kebutuhan pribadi, kepuasan, dan rasa pencapaian, namun juga oleh pengaruh eksternal (ekstrinsik) seperti penghargaan, hambatan, dan pengakuan dari lingkungan atau organisasi.

Adapun dimensi dalam motivasi yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Indikator dimensi intrinsik yaitu kebijakan, pengawasan dan penilaian, penghasilan, hubungan antar personel dan keadaan kerja. Sedangkan indikator dimensi ekstrinsik yaitu prestasi, penghargaan, kewajiban dan jenis pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Dengan mempertimbangkan teori dan kerangka berpikir yang telah penelitian dibahas, hipotesis ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

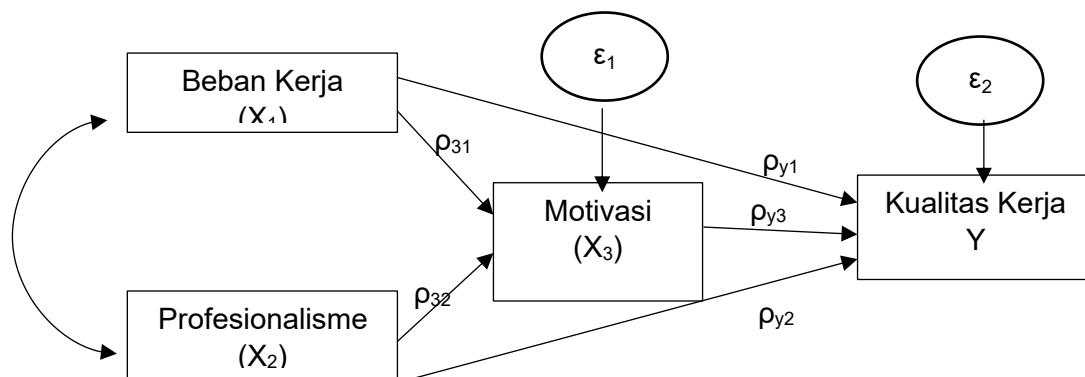
1. Beban kerja diduga memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga.
2. Profesionalisme diduga memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga.
3. Beban kerja diduga memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga.
4. Profesionalisme diduga memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga.
5. Motivasi diduga memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 97 orang. 20 orang untuk uji instrument dan 77 orang untuk uji hipotesis.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, menggunakan skala likert. Peneliti harus menegaskan kejelasan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk menghindari kesalahpahaman dan harus relevan dengan tujuan penelitian, serta melakukan uji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian sebenarnya. Pengujian persyaratan dilakukan dengan melaksanakan uji normalitas, uji linearitas, uji homogenitas dan analisis jalur. Data yang dikumpulkan dianalisa dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Science (SPSS) Statistics* versi 25 guna memperoleh hasil yang akurat dan signifikan.

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis keterkaitan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel yang kompleks dalam model penelitian. Analisis jalur yang digunakan menggunakan model diagram jalur 4 variabel dengan dua sub struktur. Dimana variabel bebas (X) yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu beban kerja (X_1), profesionalisme (X_2) dan motivasi (X_3), sementara itu, variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga, yang digambarkan pada gambar 1.



Gambar 1
Diagram Jalur Model Dua Sub Struktur
Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

Penelitian ini melakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas.

1. Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualitas Kerja (Y)	Beban Kerja (X ₁)	Profesionalisme (X ₂)	Motivasi (X ₃)
N		77	77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.26	27.99	108.87	94.29
	Std. Deviation	7.873	6.311	7.833	7.660
Most Extreme Differences	Absolute	.099	.098	.078	.070
	Positive	.066	.098	.078	.061
	Negative	-.099	-.054	-.077	-.070
Test Statistic		.099	.098	.078	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c	.067 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan variabel Kualitas Kerja (Y), Beban Kerja (X₁), Profesionalisme (X₂) dan Motivasi (X₃) menunjukkan berdistribusi normal dikarenakan Asymp. Sig. bernilai > 0,05.

2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. Deviation From Linearity	Sig. Tabel	Keterangan
X ₃ atas X ₁	77	0,130	0,05	Linier
X ₃ atas X ₂	77	0,912	0,05	Linier
Y atas X ₁	77	0,141	0,05	Linier
Y atas X ₂	77	0,739	0,05	Linier
Y atas X ₃	77	0,464	0,05	Linier

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan seluruh nilai Sig. *Deviation from linearity* > Sig. tabel, menunjukkan seluruhnya linear.

3. Uji Homogenitas

Hasil uji Homogenitas dapat dilihat pada tabel 3.

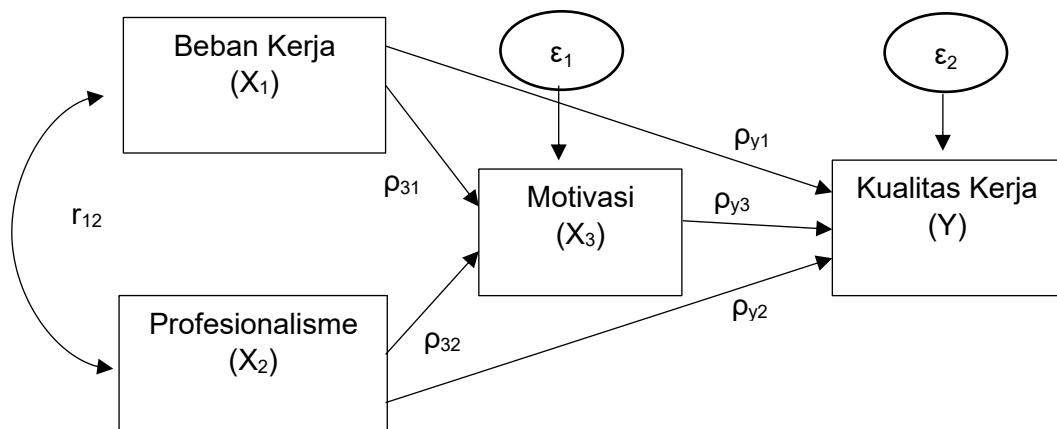
Tabel 3
Hasil Uji Homogenitas

Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	1,717	18	47	0,070	Homogen
X ₃ atas X ₂	1,180	18	47	0,315	Homogen
Y atas X ₁	1,813	19	44	0,052	Homogen
Y atas X ₂	1,553	19	44	0,114	Homogen
Y atas X ₃	1,792	18	44	0,058	Homogen

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan seluruh nilai Sig. *Lavene test* > 0,05, menunjukkan seluruhnya data homogen.

Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

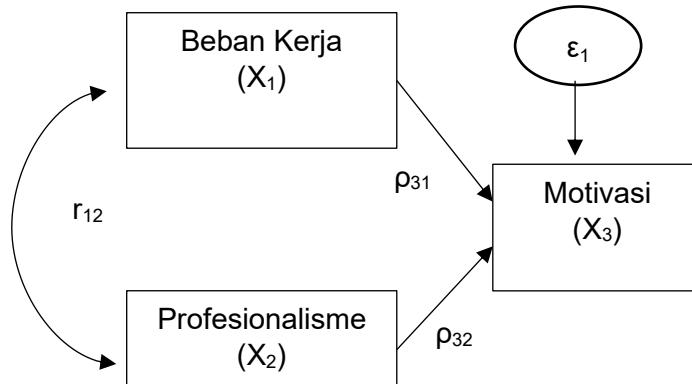
Pada penelitian ini, model struktur hubungan antar variabel Beban Kerja (X₁), Profesionalisme (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Kualitas Kerja (Y) digambarkan pada gambar 2.



Gambar 2
Model Struktur Hubungan Antar Variabel
Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

Berdasarkan gambar diatas dan sesuai hipotesis penelitian model struktur terdiri dari model hubungan kausal substruktur 1 dan substruktur 2. Adapun model hubungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel pada Substruktur 1



Gambar 3
Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Substruktur 1
Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

Pada model ini, terdiri atas variabel terikat yaitu Motivasi (X₃) dan variabel bebas yaitu Beban Kerja (X₁) dan Profesionalisme (X₂). Dimana akan dilaksanakan penghitungan koefisien jalur dengan menggunakan bantuan *software SPSS Statistics version 25*. Hasil pengolahan data ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Substruktur 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.904 ^a	.817	.812		3.320
a. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, BEBAN_KERJA					
b. Dependent Variable: MOTIVASI					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3644.281	2	1822.141	165.358	.000 ^b
	Residual	815.433	74	11.019		
	Total	4459.714	76			

a. Dependent Variable: MOTIVASI
b. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, BEBAN_KERJA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.814	8.090		1.708	.092
	BEBAN_KERJA	-.184	.076	-.152	-2.441	.017
	PROFESIONALISME	.787	.061	.804	12.918	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: *Output SPSS Statistics versi 25, 2025 (hasil olah peneliti)*

Berdasarkan tabel *Model Summary* didapatkan hasil $R^2_{x_3(x_1, x_2)} = 0,817$, sehingga koefisien residu $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,817} = 0,428$ dan persamaan jalurnya menjadi:

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + \epsilon_1$$

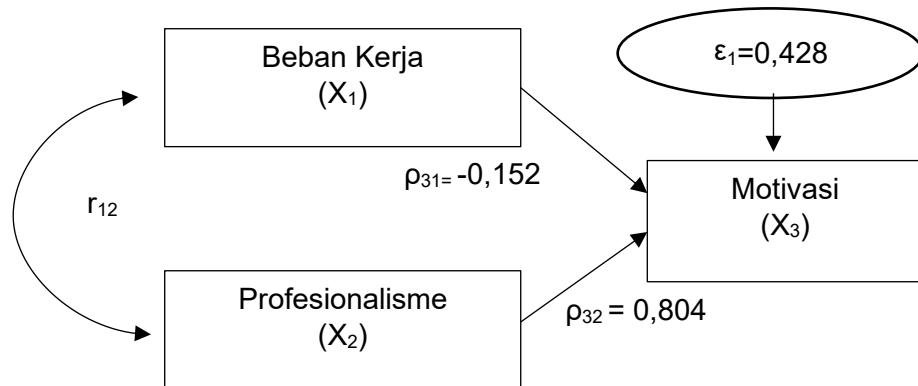
$$X_3 = -0,152 X_1 + 0,804 X_2 + 0,428$$

Berdasarkan tabel ANOVA, didapatkan $F_{hit} = 165,358$; $dk_1 = 2$; $dk_2 = 74$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak. Dengan demikian secara simultan, variabel Beban Kerja (X_1) dan Profesionalisme (X_2) berpengaruh terhadap variabel Motivasi (X_3).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat diketahui sebagai berikut:

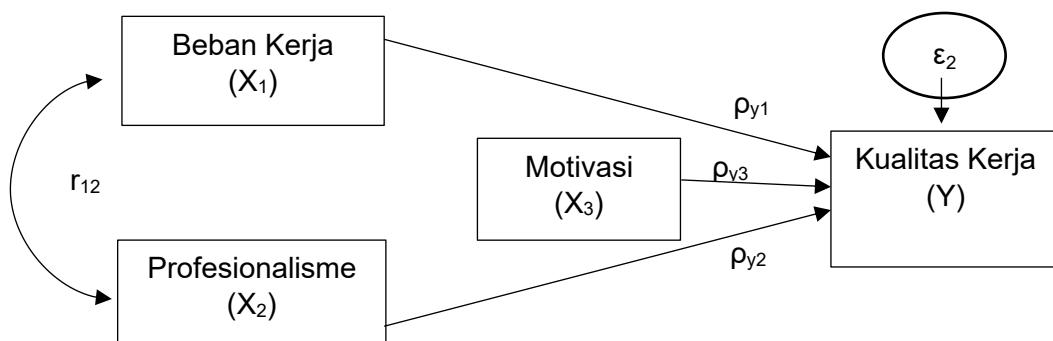
- Koefisien jalur variabel Beban Kerja (X_1) terhadap variabel Motivasi (X_3) atau $\rho_{31} = -0,152$, $t_{hit} = -2,441$, $p\text{-value} = 0,017 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (X_3).
- Koefisien jalur variabel Profesionalisme (X_2) terhadap variabel Motivasi (X_3) atau $\rho_{32} = 0,804$, $t_{hit} = 12,918$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Profesionalisme (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (X_3).

Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua koefisien jalur adalah signifikan. Diagram jalur Substruktur 1 ditampilkan pada gambar 4.



Gambar 4
Model Hubungan Kausal Substruktur 1
Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

2. Model Hubungan Kausal Antar Variabel pada Substruktur 2



Gambar 5
Model Hubungan Kausal Antar Variabel Pada Substruktur 2
Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

Pada model ini, terdiri atas variabel endogen yaitu Kualitas Kerja (Y) dan variabel eksogen yaitu Beban Kerja (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Motivasi (X_3). Dimana akan dilaksanakan penghitungan koefisien jalur dengan menggunakan bantuan *software SPSS Statistics version 25*. Hasil pengolahan data disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Koefisien Jalur Substruktur 2

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate			
1	.901 ^a	.811	.803	3.490			
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN_KERJA, PROFESIONALISME							
b. Dependent Variable: KUALITAS_KERJA							

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3821.548	3	1273.849	104.572	.000 ^b
	Residual	889.257	73	12.182		
	Total	4710.805	76			
a. Dependent Variable: KUALITAS_KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BEBAN_KERJA, PROFESIONALISME						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.112	8.672		4.164	.000
	BEBAN_KERJA	-.368	.083	-.295	-4.457	.000
	PROFESIONALISME	.432	.116	.429	3.736	.000
	MOTIVASI	.281	.122	.273	2.297	.025
a. Dependent Variable: KUALITAS_KERJA						

Sumber: *Output SPSS Statistics* versi 25, 2025 (hasil olah peneliti)

Berdasarkan tabel *Model Summary* didapatkan hasil $R^2_{y(x_1, x_2, x_3)} = 0,811$, sehingga koefisien residu $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,811} = 0,435$ dan persamaan jalurnya menjadi:

$$Y = \rho_{y1} X_1 + \rho_{y2} X_2 + \rho_{y3} X_3 + \varepsilon_2$$

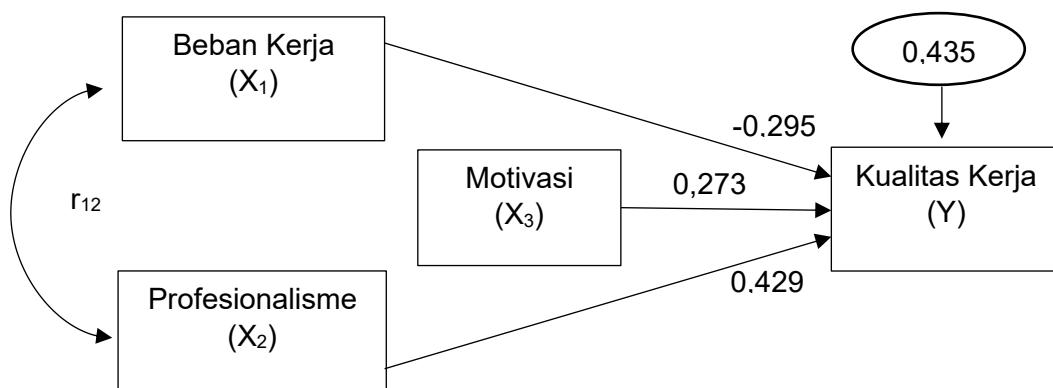
$$Y = -0,295 X_1 + 0,429 X_2 + 0,273 X_3 + 0,435$$

Berdasarkan tabel ANOVA, didapatkan $F_{hit} = 104,572$; $dk_1 = 3$; $dk_2 = 73$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, atau H_0 ditolak. Dengan demikian secara simultan, variabel Beban Kerja (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kualitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat diketahui sebagai berikut:

- Koefisien jalur variabel Beban Kerja (X_1) terhadap variabel Kualitas Kerja (Y) atau $p_{y1} = -0,295$, $t_{hit} = -4,457$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (X_3).
- Koefisien jalur variabel Profesionalisme (X_2) terhadap Kualitas Kerja (Y) atau $p_{32} = 0,429$, $t_{hit} = 3,736$, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Profesionalisme (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (X_3).
- Koefisien jalur variabel Motivasi (X_3) terhadap Kualitas Kerja (Y) atau $p_{32} = 0,273$, $t_{hit} = 2,297$, $p\text{-value} = 0,025 < 0,05$ atau H_0 ditolak dapat diartikan Motivasi (X_3) terdapat pengaruh signifikan terhadap Motivasi (X_3).

Dari analisis ini dapat disimpulkan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Diagram jalur Substruktur 2 ditampilkan pada gambar 6.



Gambar 6.
Model Hubungan Kausal Substruktur 2
Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pertama, nilai koefisien jalur antara beban kerja terhadap motivasi sebesar $-0,152$, dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2,441$. Pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan *degree of freedom* (df) = $n-k = 77 - 4 = 73$ diperoleh t_{tabel}

sebesar 1,993, karena nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Disimpulkan Beban kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap Motivasi.

Hipotesis kedua, nilai koefisien jalur antara profesionalisme dengan motivasi sebesar 0,804, dengan t_{hitung} sebesar 12,918 dan pada taraf nyata α sebesar 0,05 serta *degree of freedom* (df) = n-k = 77 -4 = 73, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini, disimpulkan Profesionalisme berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Hipotesis ketiga, nilai koefisien jalur antara beban kerja terhadap kualitas kerja sebesar -0,295, dengan t_{hitung} sebesar -4,457 dan pada taraf nyata α = 0,05, serta *degree of freedom* (df) = n-k = 77 -4 = 73, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993. Dikarenakan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini, disimpulkan Beban Kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Hipotesis keempat, nilai koefisien jalur antara profesionalisme dengan kualitas kerja sebesar 0,429, dengan t_{hitung} sebesar 3,736 dan pada taraf nyata α = 0,05, serta *degree of freedom* (df) = n-k = 77 -4 = 73, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini, disimpulkan Profesionalisme berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Hipotesis kelima, nilai koefisien jalur antara motivasi dengan kualitas kerja sebesar 0,273, dengan t_{hitung} sebesar 2,297 dan pada taraf nyata α = 0,05, serta *degree of freedom* (df) = n-k = 77 -4 = 73, diperoleh t_{tabel} sebesar 1,993. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H₀, dengan demikian

koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini, disimpulkan Motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Setelah mengetahui hasil analisis dan uji statistik terhadap hipotesis, maka dapat di rangkumkan seperti yang tertampil pada Tabel 6.

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H_0	Kesimpulan
1	Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi	$H_0 : \rho_{31} = 0$ $H_1 : \rho_{31} \neq 0$	H_0 Ditolak H_1 Diterima	Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
2	Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi	$H_0 : \rho_{32} = 0$ $H_1 : \rho_{32} \neq 0$	H_0 Ditolak H_1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja	$H_0 : \rho_{y1} = 0$ $H_1 : \rho_{y1} \neq 0$	H_0 Ditolak H_1 Diterima	Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
4	Pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Kerja	$H_0 : \rho_{y2} = 0$ $H_1 : \rho_{y2} \neq 0$	H_0 Ditolak H_1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5	Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kerja	$H_0 : \rho_{y3} = 0$ $H_1 : \rho_{y3} \neq 0$	H_0 Ditolak H_1 Diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Sumber: Hasil olah peneliti (2025)

Pembahasan

Berikut ini disampaikan beberapa pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi.

Pada analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung negatif dan signifikan terhadap Motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar -0,152. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja personel Satrudal 111 Teluknaga maka akan menurunkan Motivasi personel tersebut, begitu pula sebaliknya.

Secara teori, penelitian ini mendukung temuan Siswanto (I. Pratama & Wahyuningtyas, 2021) yang menyatakan beban kerja merupakan totalitas tugas yang wajib dilaksanakan oleh unit kerja dengan menerapkan teknik manajemen yang tepat untuk mencapai tujuan dan menilai kinerja. Kamis et al., (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan berbagai permasalahan. Permasalahan ini dapat berupa penurunan kualitas kerja, stres dan motivasi dalam bekerja, hal ini dikarenakan adanya tekanan terhadap kuatitas,kualitas dan ketepatan waktu yang harus dipenuhi oleh personel tersebut.

Penelitian ini juga selaras dengan teori Motivasi menurut Gray (Yusuf, 2024) yang mendefinisikan sebagai proses pembentukan perilaku yang melibatkan berbagai aktivitas dan tindakan melalui mekanisme psikologis, yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Sastrohadiwirto (Sanaba et al., 2022) mengungkapkan bahwa beberapa pengaruh yang mendorong motivasi kerja meliputi kinerja, apresiasi, hambatan, kewajiban, peningkatan kapasitas, ketertiban, serta peluang.

Hasil penelitian ini menunjukkan dan membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, apabila beban kerja berlebih maka motivasi akan semakin rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismartaya Ismartaya et al., (2023) dan Ramadhani & Dipoatmodjo, (2023) yang menyimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi.

2. Profesionalisme berpengaruh langsung terhadap Motivasi.

Analisa hipotesis kedua menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar 0,804. Tinggi rendahnya motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga dipengaruhi oleh profesionalisme. Apabila profesionalisme personel Satrudal 111 Teluknaga ditingkatkan maka motivasi akan meningkat. Hal ini menegaskan betapa pentingnya

profesionalisme dalam peningkatan motivasi kerja personel Satrudal 111 Teluknaga.

Secara teori penelitian ini selaras dengan pengertian profesionalisme kerja menurut Tilaar (Panese, 2021) mengatakan bahwa seorang profesional menjalankan tugasnya sesuai dengan standar profesi yang berlaku dan memiliki kompetensi serta sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Seorang profesional melaksanakan tugasnya berdasarkan etika profesional yang berlaku, bukan dengan cara asal-asalan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan pengertian motivasi menurut Peryuda & Khoiri, (2023) yang mengatakan bahwa motivasi menciptakan sesuatu yang dapat meningkatkan perilaku individu dan mau bekerja untuk mencapai hasil terbesar dengan energi dan tekad yang kuat. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong individu, termasuk personel Satrudal 111 Teluknaga untuk meraih tujuan mereka, baik dalam aspek pribadi maupun profesional, dengan dedikasi tinggi dan semangat yang kuat.

Secara empirik hasil penelitian yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh langsung secara positif terhadap motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga, mendukung penelitian relevan sebelumnya Niantoro Sutrisno et al., (2022).

3. Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kerja.

Hasil Analisa hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kualitas kerja sebesar -0,295. Tinggi rendahnya kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga dipengaruhi oleh beban kerja. Apabila beban kerja Satrudal 111 tinggi maka akan dapat menurunkan kualitas kerja yang dihasilkan.

Secara teori penelitian ini sejalan dengan pendapat Kamis et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan berbagai permasalahan salah satunya penurunan

kualitas kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat berdampak pada menurunya kualitas serta kinerja personel tersebut. Hal ini dikarenakan personel tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar.

Selain itu, sejalan dengan pendapat Hao (Herdianti & Assery, 2021) yang menyatakan kualitas kerja personel merupakan suatu keterampilan dalam penyelesaian pekerjaan dengan mutu yang tinggi, tepat waktu dan cermat. Personel Satrudal 111 Teluknaga dituntut memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang baik, hal ini dikarenakan Satrudal 111 Teluknaga melaksanakan operasi pertahanan udara dalam rangka penindakan wahana udara yang dapat mengancam Ibu Kota Jakarta. Ancaman bisa muncul kapan saja dan dengan sangat cepat, selain itu Satrudal 111 Teluknaga juga mengoperasikan Rudal aktif yang memerlukan tingkat kewaspadaan yang ekstrem dalam menjalankan operasi dan pemeliharaan Alutsista.

Secara empirik, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Mahdy et al., (2024) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan pada kualitas kerja.

4. Profesionalisme berpengaruh langsung terhadap Kualitas Kerja.

Hasil Analisa hipotesis keempat menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh langsung secara positif terhadap kualitas kerja sebesar 0,429. Tinggi rendahnya kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga dipengaruhi oleh profesionalisme. Apabila profesionalisme personel Satrudal 111 Teluknaga ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Secara teori penelitian ini sejalan dengan pendapat Simamora (Dolly et al., 2022) yang menyatakan profesionalisme dalam pekerjaan mencakup pengetahuan, mentalitas, dan kemampuan yang melibatkan aspek individu, sosial, dan akademik. Artinya, personel profesional memiliki keahlian dan kemampuan khusus yang memungkinkan

mereka menjalankan tugas dengan efektif. Personel profesional memiliki karakteristik terdidik, handal, dan mampu dalam menjalankan misi yang telah dilatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang relevan di bidangnya. Profesionalisme memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan menggunakan keahliannya, menghasilkan kualitas yang tinggi, proses yang efisien, dan variasi yang banyak, sehingga pada akhirnya membawa kepuasan bagi masyarakat.

Selain itu menurut Puryana & L., (2022) Kualitas kerja yang terkait dengan sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau profesionalnya personel tersebut.

Secara empirik, hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan terdahulu Salsadilla et al., (2023) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif profesionalisme pada kualitas kerja. Hasil penelitian ini menegaskan temuan penelitian terdahulu tentang profesionalisme berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kualitas kerja.

Hasil Analisa hipotesis kelima menunjukan bahwa motivasi berpengaruh langsung secara positif terhadap kualitas kerja sebesar 0,273. Berdasarkan hasil Analisa tersebut, besarnya tingkat kualitas kerja personel Satrudal 111 Telukaga dipegaruhi oleh motivasi personelnya.

Secara teori penelitian ini sejalan dengan pendapat Sugita et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong, keinginan, dan semangat dari dalam diri individu untuk melaksanakan tugas dengan kesungguhan dan dedikasi tinggi guna mewujudkan tujuan yang diharapkan, yang berdampak signifikan pada kinerja individu. Dengan adanya motivasi tinggi pada personel Satrudal 111

Teluknaga maka semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan oleh personel tersebut. Menurut Sunyoto dalam (Ma'ruf et al., 2020), terdapat beberapa hasil akhir dari motivasi yang salah satunya adalah meningkatkan kinerja dan kualitas kerja personel. Sehingga diharapkan semakin tinggi motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga maka semakin tinggi pula kualitas kerjanya.

Sedangkan menurut Puryana & L., (2022) Kualitas kerja yang terkait dengan sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hutapea dan Nurianna (Eriva et al., 2022) kualitas kerja personel memiliki indicator yang salah satunya mengenai semangat kerja. Semangat kerja mengukur tingkat motivasi dan dedikasi personel terhadap pekerjaannya. Personel yang mempunyai semangat bekerja yang tinggi akan lebih berkomitmen, proaktif, dan bersedia bekerja keras dalam mewujudkan visi organisasi. Semangat kerja juga berperan dalam memperkuat produktivitas dan menjaga kualitas hasil kerja.

Secara empirik, hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan terdahulu Mahdy et al., (2024) dan Ratna et al., (2023) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif motivasi pada kualitas kerja. Hasil penelitian ini menegaskan temuan penelitian terdahulu tentang motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap Motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar -0,152.
2. Profesionalisme berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Motivasi personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar 0,804.

3. Beban Kerja berpengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar -0,295.
4. Profesionalisme berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar 0,429.
5. Motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja personel Satrudal 111 Teluknaga sebesar 0,273.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini adalah implikasi yang dapat diterapkan bagi Satrudal 111 Teluknaga:

1. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi (-0,152) dan kualitas kerja (-0,295). Oleh karena itu, Komandan Satrudal 111 Teluknaga dapat melakukan evaluasi terhadap beban tugas personel. Pendekatan dapat dilakukan dengan penjadwalan ulang, distribusi tugas dengan merata, serta system rotasi yang adil dapat mengurangi tekanan berlebih pada individu dan meningkatkan semangat kerja.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (0,804) dan kualitas kerja (0,429). Sehingga perlu adanya perhatian khusus dalam upaya peningkatan profesionalisme personel. Program pembinaan meliputi pelatihan teknis berkala, sertifikasi kompetensi serta pembinaan karakter dan kedisiplinan harus dikembangkan dan dijalankan secara konsisten.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja (0,273). Sehingga Komandan satuan perlu menerapkan strategi system penghargaan dan pembinaan moral yang efektif. Bentuk penghargaan tidak hanya material, tetapi juga dapat berupa pengakuan prestasi, promosi jabatan berbasis kinerja, serta pembinaan kesejahteraan rohani dan jasmani personel. Selain itu

komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dapat membantu menjaga semangat kerja dan loyalitas personel.

Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi Satrudal 111 Teluknaga dalam meningkatkan kualitas kerja personel dan pengembangan sumber daya manusia.

Saran

Guna meningkatkan kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pejabat terkait dapat membuat program pendidikan baik di dalam maupun luar negeri yang dapat menunjang kualitas personel Satrudal 111 Teluknaga. Mengingat saat ini belum ada sekolah khusus mengenai pendidikan Rudal Hanud.
2. Pejabat terkait dapat menambah personel perwira di Satrudal 111 Teluknaga sesuai dengan kualifikasinya guna mengoptimalkan pelaksanaan tugas.
3. Satrudal 111 Teluknaga dapat melaksanakan sistem *reward* dan *punishment* secara adil kepada personel Satrudal 111 Teluknaga guna meningkatkan kualitas kerja personel Satrudal 111 Teluknaga.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja seperti keharmonisan keluarga, kompetensi, remunerasi, disiplin dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit : Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.1.14-27>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN

- (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Chrismantoro, B., & Oktavianti, N. (2024). Analisis Motivasi Kerja Anggota pada Satuan Kerja Detasemen Markas Studi Deskriptif pada Kodiklat TNI di Kota Tangerang Selatan. 1(3), 702–709.
- Dirwan, A. (2019). *Statistika*. PT RajaGrafindo Persada.
- Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*.
- Dolly, H. P., Latif, N., & Taufiq, A. (2022). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja dan Pendidikan terhadap Kineja Prajurit dan Pegawai Negeri Sipil di Kosek II Makassar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 2042–2048. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.678>
- Eriva, C. Y., Rudianto, T., & Mizlina, A. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Teknologi Informasi terhadap kualitas Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) Pada Bendahara Umum Daerah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Akutansi*, 9(1), 40–50.
- Farhan, Rafi Muhammad & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal VISIONIDA*, 1, 72–83. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada The Effect Of Work Commitment Towards Assessment Of Civil Servants (PNS) Employee Achievement In The Employee Agency And Human Resources Developme. *Jm*, 3(3), 431–446.<https://ejurnalunespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/375/382>
- Hutuely, I., & Sopamena, F. A. (2023). Analisis Profesionalisme Kerja

- Pegawai Dalam Pelayanan Publik Pada Puskesmas Air Besar Negeri Batumerah Kota Ambon. *Journal Administration and Public Service*, 3(2), 47–53. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjaps/index>
- I Wijayanti, S. N. dan H. N. (2024). Concepts, Factors, Roles, and Efforts in Increasing Learning Motivation. *Manajia: Journal of Education and Management*, 2(1), h 77.
- Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, & Mutiara Rengganis. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(3), 64–89. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2108>
- Kamis, R. A., Sabuhari, R., Kamal, D. M., & Ternate, U. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Management Business Journal*, 4(1), 751–773.
- Kristiana, L., Pertahanan, P. A., & Magelang, A. M. (2024). *The professional soldier modern TNI in the reform era*. 12(1), 33–44.
- Kusuma, I., Kambolong, M., & Sahrun, S. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (Pt.Spl) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 237. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i1.12635>
- M. A, M., Abdullah, R., & Ambas, J. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Di Ruang Rawat Inap RS Islam Faisal Makassar Tahun 2019. *Jurnal Mitrasehat*, X(November),315–331.
<http://journal.stikmakassar.com/a/article/view/246>
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pt. nirha jaya teknik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mahdy, F., Junaidi, R., Riau, U., Pekanbaru, K., & Riau, P. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja pada Karyawan J & T Express Pekanbaru*. 1(2), 861–869.
- Misbakhul Munir. (2022). Motivasi Organisasi. *AL-IFKAR*, 1, 154–168.

- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 23(2), 414–425. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Niantoro Sutrisno, Ria Estiana, & D. Purnomo. (2022). Kompetensi Profesional dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 8–17. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1.909>
- Panese, J. A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Tenaga Pendidik Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Prajurit Pada Akademi TNI. *Manajemen & Bisnis Aliansi*, 16(2), 95–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i2.104>
- Peryuda, S., & Khouri, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. 5(April), 818–830.
- Pratama, A. Y., & Rahman, F. N. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(I), 7–14. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1ii.11>
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Ramadhani, I., & Dipoatdmadjoe, T. S. P. (2023). Motivasi Kerja Karyawan Plasa Telkom Group Maros *The Effect of Workload and Self-Efficacy on The Work Motivation of Telkom Plasa Employees Group Maros*. 4,

215–221.

- Ratna, Y. A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Kerja Pegawai. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 8552–8557. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i11.2598>
- Rohman, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>
- Salsadilla, S., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature Review: Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme Auditor, Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Internal. *Jurnal Economina*, 2(6), 1295–1305. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.599>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sari, N. A., & Hartini, N. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Anggota TNI AD yang Bertugas di Wilayah Rawan Konflik. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1298–1305. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28744>
- Sianturi, R. (2022). Uji homogenitas sebagai syarat pengujian analisis. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 8(1), 386–397. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i1.507>
- Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.
- Sugita, R. R. S., Rifa'i, M. N., & Amalias, R. (2022). Motivasi Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Perhiasan Emas (Studi Pada Konsumen Toko Perhiasan Emas di Pasar Tawangmangu Kota Malang). *Internasional Journal of Islamic Economics Development and*

- Innovation (IJIEDI)*, 1(3), 117–125.
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Journal Management, Business, and Accounting*, 21(3), 246–262.
- Wintari, N. M., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. A. P. G. B. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 4(2), 126–135.
- Yusman, H., Syeikh, S., & Yamali, F. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 100. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1522>
- Yusuf, M. A. (2024). Motivasi Dalam Organisasi ; Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi ; Teori Teori Motivasi ; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi ; Motivasi Dan Kinerja. *Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24.

RIWAYAT HIDUP PENELITI



Muhammad Ichsan, S.S.T.Han., lahir pada tanggal 1 Februari 1989 di Jakarta. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Bapak AKBP (Purn.) Mohammad Badri dan Ibu Nurjana Sri Hayati. Peneliti telah menikah dengan Dayu Septianingrum Anggarani, S.E., pada tahun 2015 dan telah dikaruniai 3 orang anak. Pendidikan umum peneliti dimulai dari SDN 11 Palmerah Jakarta dan pada saat kelas 5 pindah ke SDS YKIA Pontianak lulus pada tahun 2001, SMPN 3 Pontianak lulus pada tahun 2004 dan SMAN 1 Pontianak lulus pada tahun 2007. Peneliti melanjutkan Pendidikan militer di Akademi Angkatan Udara pada tahun 2007 dengan prodi Teknik Elektronik dan lulus pada tahun 2011, serta mendapatkan gelar S.S.T.Han.

Peneliti adalah Perwira Menengah TNI AU dengan pangkat Mayor, korps elektronika spesialisasi Radar. Pengalaman kedinasan militer: Satrad 233 Sabang (2013 - 2020), Satrudal 111 Teluknaga (2020 – sekarang). Adapun Pendidikan militer: Akademi Angkatan Udara (2011), Pendidikan Lanjutan Perwira Angkatan Laut A-31 Tahun 2022.

Pendidikan spesialis/kursus: Sekolah Para Dasar (2009), Kursus Intensif Bahasa Inggris AAU (2011), Kursus Perwira Dasar Kecabangan Elektronika (2012), Kursus Perwira Sistem Pertahanan Udara Nasional (2013), Kursus Perwira Radar (2015), Kursus Perwira *Ground Controlled Intercept/GCI* (2017), Kursus GCI Lanjutan (2018), Kursus Instruktur GCI (2019), Kursus UN Logistik (2021), Kursus Dasar Perwira Intelijen (2021), Kursus *Air Battle Management* (2023), Kursus *Weapon Controller* dan *Theather Air Operation* (2025).