

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Otonomi daerah memiliki dampak signifikan dalam mendorong kemajuan suatu daerah serta pemerataan kesejahteraan di Indonesia, yang sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia yang memahami tujuan dari pemekaran daerah (Prabowo, 2019). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepegawaian daerah melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten (Bahasoan et al., 2023). Peningkatan sumber daya manusia di instansi kemiliteran, khususnya kesiapan prajurit atau aparatur, merupakan langkah awal dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Prayoga & Ananda, 2023). Melaksanakan tugas sebagai aparatur memerlukan prajurit yang profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pemerintah dengan baik (Supriyadi et al., 2021).

Berbagai tuntutan tersebut tidak terbentuk secara otomatis; langkah-langkah perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan konsisten sebelum hasil yang diinginkan dapat dicapai (Maulana et al., 2022). Dalam konteks otonomi daerah saat ini, penataan sumber daya aparatur yang profesional dalam manajemen otonomi daerah harus diprioritaskan (Rodiyah et al., 2020). Sumber daya aparatur merupakan aset utama dalam organisasi pemerintahan dan kemiliteran, yang keikutsertaannya sangat penting untuk keberhasilan aktivitas pemerintahan (Winarni & Widuatie, 2020). Oleh karena itu,

penting bagi instansi pemerintah untuk mengoptimalkan sumber daya aparatur yang dimiliki agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul (Aminah et al., 2021). Wujud nyata dari optimalisasi tersebut dapat dilihat melalui prestasi kerja aparatur, yang dievaluasi oleh Inspektorat Jenderal Kodam dan jenjang tingkat TNI AD (Gunawan, 2023). Semakin besar persentase prestasi kerja yang dihasilkan oleh aparatur, semakin tinggi pula keberhasilan suatu instansi dalam mengelola dan mencapai visi misi yang telah ditetapkan (Siregar, 2019).

Prestasi kerja adalah cerminan dari kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi pemerintahan dan kemiliteran, prestasi kerja prajurit dan aparatur sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap tugas yang diemban (Fitriyani et al., 2019). Selain itu, prestasi kerja juga berkaitan dengan pengembangan karir dan kemampuan fisik serta emosional prajurit, yang secara langsung memengaruhi efektivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi (Riyanto et al., 2023). Lebih lanjut, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang mendukung, di mana interaksi positif dengan rekan kerja dan atasan memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif (Achsyah et al., 2022). Penting juga untuk mempertimbangkan relevansi penempatan tugas yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman kerja, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Iklila, 2020). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus mencakup berbagai aspek seperti pengembangan kompetensi, dukungan lingkungan kerja, serta kepemimpinan

yang efektif dalam mengarahkan dan memotivasi aparatur untuk mencapai kinerja yang optimal (Wiguna & Hermina, 2023).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan akan penghargaan, pengakuan, dan pencapaian diri dalam lingkungan kerja. Di lingkungan militer dan pemerintahan, motivasi kerja prajurit dan aparatur sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif (Fitriyani et al., 2019). Organisasi yang berhasil mengidentifikasi dan memanfaatkan faktor-faktor motivasi ini cenderung memiliki aparatur yang lebih berkomitmen dan produktif (Febrian & Saputra, 2021). Selain itu, kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja, karena keduanya memberikan arahan yang jelas dan dukungan moral bagi para pegawai (Anggraini et al., 2022). Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan tercermin dalam prestasi kerja yang lebih baik, di mana individu tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui ekspektasi dalam tugas-tugas yang mereka jalankan (Riyanto et al., 2023).

Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan praktik yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan sehari-hari. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan, yang semuanya penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ferine et al., 2021). Dalam konteks organisasi pemerintahan dan militer, budaya kerja yang kuat dapat membantu

menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab di antara anggota, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Pratiwi et al., 2020). Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan penghargaan terhadap kontribusi individu juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif (Rifai & Lumbanraja, 2023). Budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan prestasi kerja, karena anggota organisasi merasa lebih dihargai dan didukung dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Tarigan et al., 2020).

Etika kerja adalah prinsip moral yang menuntun perilaku individu di tempat kerja, mencakup tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Etika kerja yang kuat mencerminkan komitmen individu untuk bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dan reputasi di lingkungan kerja (Ferine et al., 2021). Di lingkungan organisasi pemerintahan dan militer, etika kerja yang baik juga penting dalam menjaga disiplin dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Pratiwi et al., 2020). Etika kerja ini juga berfungsi sebagai fondasi bagi pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Iklila, 2020). Etika kerja yang kokoh berkontribusi secara signifikan pada motivasi individu, karena pekerja merasa bangga dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan benar, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi kerja mereka (Riyanto et al., 2023).

Kabupaten Jember adalah sebuah wilayah kabupaten yang merupakan bagian dari wilayah tanggung jawab Komando Kewilayahan Kodim 0824 Jember dibawah Komando Resor Militer 083 Bhaladika Jaya Malang dan Kodam V Brawijaya Provinsi Jawa Timur. Sebagai unsur pelaksana dilapangan Kabupaten Jember terbagi menjadi 31 kecamatan dan 22 kelurahan serta 226 desa. Amanat UU TNI No 34 Tahun 2004 salah satu tugas pokok TNI yaitu membantu pelaksanaan pemerintah daerah Kodim 0824 Jember dilengkapi 27 Koramil dan 3 Pos Koramil terdiri atas 226 desa dan 3 kecamatan dengan 22 kelurahan di setiap desa dilengkapi 1 orang Babinsa (Bintara Pembina Desa) dan untuk kelurahan dilengkapi 2 orang babinsa karena lurah bertanggung jawab langsung kepada bupati serta memiliki multi dimensi sosial. Berdasarkan kecamatan dan koramil yang membawahi 22 kelurahan yaitu terdiri dari Kecamatan atau Koramil Kaliwates, Kecamatan Sumpalsari atau Koramil Sumpalsari dan Kecamatan atau Koramil Patrang. Secara administratif. Peraturan Bupati Jember No 29 Tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan di Kabupaten Jember. Kecamatan sendiri merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah. Sedangkan Camat adalah seorang pemimpin dan koordinator penyelenggaraan Pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan dari Bupati .

Peraturan Bupati Jember No 30 Tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kelurahan di Kabupaten Jember. Kelurahan merupakan perangkat kecamatan yang dibentuk

untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat. Sedangkan lurah mempunyai tugas membantu Camat dalam memimpin, melaksanakan, mengkoordinasikan, merumuskan tujuan dan sasaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di wilayah Kelurahan sesuai dengan urusan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, pelayanan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum. Pembinaan lembaga kemasyarakatan dan melaksanakan tugas pemerintahan lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

Penjelasan diatas terdapat satu wilayah kota administratif yang ada di Kabupaten Jember yaitu Kecamatan Kaliwates, Kecamatan Sumbersari dan Kecamatan Patrang. Kecamatan tersebut merupakan kecamatan yang termasuk dalam wilayah administratif yang bertanggung jawab langsung pada bupati mulai tingkat camat dan lurah. Ketiga wilayah kecamatan tersebut merupakan sebuah instansi pemerintah yang berada dibawah wilayah Kecamatan Kaliwates, Sumbersari dan Patrang. Kecamatan tersebut berkedudukan sejajar dengan Koramil 0824/01 Koramil Patrang 0824/11 Koramil Sumbersari dan Koramil 0824/13 Koramil Kaliwates dan seluruh instansi pemerintah daerah Jember bertujuan untuk melayani masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai apabila instansi yang berada dibawah naungan Kecamatan Patrang, Sumbersari dan Kaliwates lebih memperhatikan pegawainya.

Wujud dari prestasi kerja yang akan diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Jember terhadap karyawannya yaitu reward berupa TPP (Tambahannya Penghasilan Pegawai). Sedangkan bagi prajurit TNI AD mendapatkan reward dan peningkatan kesejahteraan berupa tunjangan kinerja atau remunerasi dari pemerintah pusat. Berdasarkan hasil pengamatan dan pra survey yang dilakukan, diketahui bahwa prestasi personel prajurit Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, Koramil 0824/ 12 Kaliwates perlu peningkatan kesejahteraan prajurit dan PNS baik yang berstatus ASN atau honorer. Berikut ini merupakan hasil Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2023 di Makodim 0824 Jember, Koramil 0823/03 Kalisat, Koramil 0824/12 Kaliwates.

Tabel 1.1 Pengukuran Realisasi Kinerja Tahun 2023 di Kodim 0824 Jember

No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)
Makodim 0824 Jember				
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) wasbang Belneg	100	92
2	Meningkatnya kemandirian dan peran masyarakat serta	Persentase Peran serta masyarakat	100	81
3	Meningkatnya Pemberdayaan Pemerintah Kelurahan	Persentase Kelurahan Mandiri	100	82
Koramil 0824/03 Kalisat				
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Pada bidang Bhakti TNI	100	82

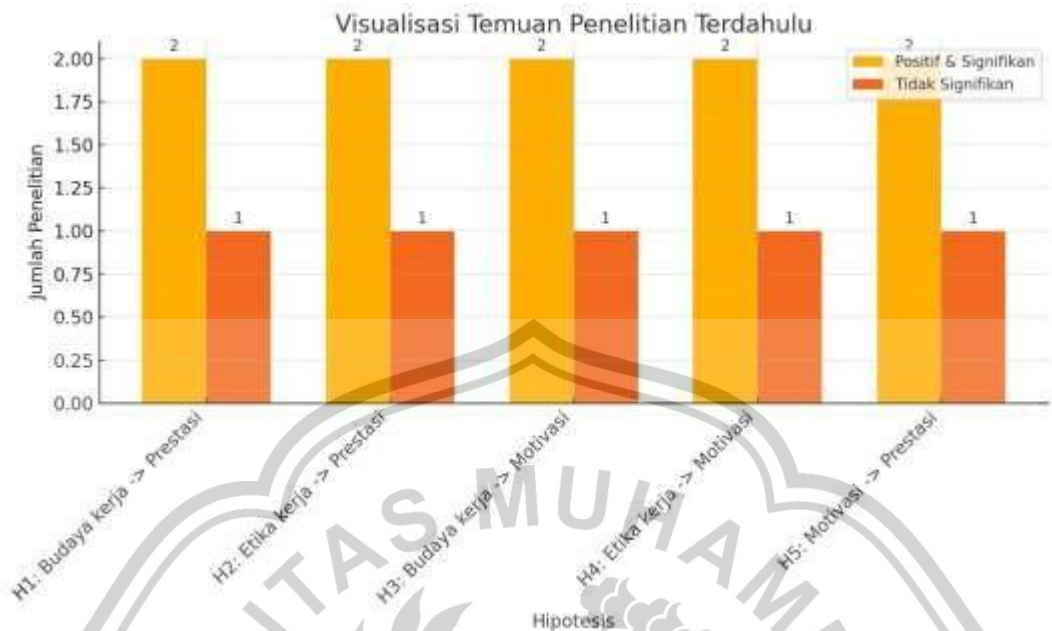
No.	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)
2	Meningkatnya kemandirian peran masyarakat dalam ketahanan pangan	Persentase peningkatan lahan tanam	100	77

Koramil 0824/12 Kaliwates

1	Meningkatkan Kualitas pelayanan	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat bidang Kesehatan (Khitan masal)	100	87
2	Meningkatnya Kemandirian masyarakat	Hasil Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) kebutuhan layanan KESMAS	100	82.12

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Hasil pengukuran realisasi presentase tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja Prajurit dan PNS dilingkungan Kodim 0824 Jember harus terus ditingkatkan, hal ini bisa terjadi karena beberapa hal, diantaranya yaitu kurangnya performa dan kepedulian seluruh komponen masyarakat yang memiliki kemampuan usaha atau kemampuan secara financial. Beberapa prajurit dan PNS yang merasa bahwa hasil penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan. Kemudian masih ada beberapa prajurit dan PNS dalam memberikan pelayanan masih belum sesuai dengan kemampuan maupun ilmu yang dimiliki. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga prestasi kerja prajurit dan PNS Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates yang berkedudukan di Kabupaten Jember bisa meningkat dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah dan Pimpinan TNI AD.



Gambar 1.1 Plot Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa budaya kerja dan etika kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi dan motivasi karyawan di berbagai konteks organisasi internasional. Misalnya, budaya kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan perilaku inovatif karyawan, terutama dalam konteks adaptasi lintas budaya dan organisasi internasional (Setti et al., 2020; Hussain & Zhang, 2022). Etika kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja dalam berbagai sektor, seperti yang terlihat dalam penelitian di industri dan lingkungan kerja jarak jauh (Suardana & Brahmasari, 2021; Lubis & Syaifuddin, 2022). Motivasi sendiri juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, terutama dalam situasi yang memerlukan adaptasi budaya yang kompleks (Setti et al., 2020; Hussain & Zhang, 2022).

Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja dan etika kerja terhadap motivasi dan prestasi tidak selalu signifikan. Penelitian oleh Waqas et al. (2020) menemukan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, budaya etis dan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan prestasi kerja (Waqas et al., 2020). Temuan serupa juga dilaporkan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak selalu mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan dalam beberapa organisasi (Efridah, 2019). Hal ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dijelajahi lebih lanjut, khususnya untuk memahami faktor-faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi hubungan antara budaya kerja, etika kerja, motivasi, dan prestasi kerja di berbagai organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu, peneliti melihat adanya variasi hasil yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja dan etika kerja terhadap prestasi dan motivasi tidak selalu signifikan. Untuk menjembatani gap ini, peneliti mencoba menambahkan kebaruan dalam penelitian ini dengan memperkenalkan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana motivasi dapat mempengaruhi hubungan antara budaya kerja dan etika kerja terhadap prestasi prajurit di Kodim 0824 Jember. Peneliti berharap bahwa dengan pendekatan ini, akan ditemukan hubungan yang lebih jelas dan komprehensif mengenai bagaimana motivasi kerja berperan dalam memediasi dampak budaya dan etika kerja terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan

dalam literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi militer.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara budaya kerja dan etika kerja terhadap prestasi prajurit di Kodim 0824 Jember. Dengan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor ini secara komprehensif, penelitian ini tidak hanya akan memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja prajurit di lingkungan militer. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan manajemen organisasi militer dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan tepat sasaran, sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja prajurit dan PNS di lingkungan Kodim 0824 Jember, serta unit-unit terkait seperti Koramil 0824/03 Kalisat dan Koramil 0824/12 Kaliwates, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya kerja, etika kerja, dan motivasi kerja. Setiap faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik prajurit dan PNS menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi. Dengan memperhatikan pentingnya faktor-faktor ini, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan kunci yang

dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara budaya kerja, etika kerja, motivasi, dan prestasi kerja di lingkungan militer. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?
2. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?
4. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?
6. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?

7. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates?

Dengan rumusan masalah ini, penelitian diharapkan dapat mengungkap sejauh mana faktor-faktor budaya kerja, etika kerja, dan motivasi mempengaruhi prestasi kerja prajurit dan PNS, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana faktor-faktor seperti budaya kerja, etika kerja, dan motivasi saling berinteraksi dan mempengaruhi prestasi kerja prajurit dan PNS di lingkungan Kodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates. Tujuan dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.
2. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.

4. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap motivasi prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.
6. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.
7. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada prajurit dan PNS di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates.

Dengan analisis yang komprehensif ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan militer, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan prestasi kerja yang didorong oleh budaya kerja, etika kerja, dan motivasi yang kuat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik dari segi praktis maupun teoritis yang dapat diaplikasikan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan militer, khususnya di Kodim 0824 Jember, serta memperkaya literatur ilmiah yang ada.

1.4.1 Manfaat Praktis

1. **Pengembangan Kebijakan:** Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi para pengambil kebijakan di lingkungan militer, khususnya di Makodim 0824 Jember, Koramil 0824/03 Kalisat, dan Koramil 0824/12 Kaliwates, dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait dengan peningkatan prestasi kerja melalui penguatan budaya kerja, etika kerja, dan motivasi prajurit serta PNS.
2. **Peningkatan Kinerja:** Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu komando kewilayahan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja prajurit dan PNS, sehingga dapat dilakukan intervensi yang tepat untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada.
3. **Perbaikan Sistem Pelatihan dan Pengembangan:** Penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan yang lebih terarah dan relevan, yang berfokus pada peningkatan budaya kerja, etika kerja, dan motivasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. **Pengayaan Literatur:** Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan hubungan antara budaya kerja, etika kerja, motivasi, dan prestasi kerja dalam konteks organisasi militer.

2. **Pengembangan Teori:** Hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen, dengan menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya kerja, etika kerja, dan prestasi kerja.
3. **Peningkatan Wawasan Akademik:** Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, khususnya dalam konteks organisasi militer atau organisasi lainnya yang memiliki struktur dan karakteristik serupa.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis yang signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen dan sumber daya manusia.