

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PRAJURIT MELALUI MOTIVASI KERJA DI SATUAN KAPAL AMFIBI KOARMATIM

Cahya Indra Susilo

cahyaindrasusilo1997@gmail.com

Akademi Angkatan Laut, Bumimoro, Surabaya

Indra Prasetyo

Fatimah Riswati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

Job satisfaction indicates a conformity between the expectations of a person arising with the rewards provided by the job. In the reality, the unity or object of research has provided or builds the motivation both financially and non-financially, building organizational culture through optimizing the enforcement of Trisila TNI AL to its soldiers optimally. This is done to increase the spirit and commitment and loyalty of soldiers to the duties and responsibilities of the unit. However, job satisfaction of soldiers has not been achieved optimally. The type of this research is explanatory research with quantitative research approach. As the location of research is Unit Amphibious Ship Command Eastern Region. The sample in this study as many as 90 soldiers. The results showed that organizational culture and career development have a significant effect on job satisfaction of Amphibious Warrior Unit of Koarmatim. In addition, organizational culture directly or indirectly can affect job satisfaction, and work motivation can be a mediator of organizational culture in affecting job satisfaction. Besides, career development directly or indirectly can affect job satisfaction, and work motivation can be a mediator of organizational culture in affecting job satisfaction.

Keywords: organizational culture, career development, motivation to work, job satisfaction

ABSTRAK

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Dalam kenyataan yang ada, kesatuan atau objek penelitian sudah memberikan atau membangun motivasi baik secara finansial maupun non-finansial, membangun budaya organisasi melalui optimalisasi penegakan Trisila TNI AL terhadap prajuritnya secara optimal. Hal itu dilakukan agar menambah semangat dan komitmen serta loyalitas prajurit terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap satuan. Akan tetapi, kepuasan kerja prajurit masih belum tercapai secara optimal. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Sebagai lokasi penelitian adalah Satuan Kapal Amfibi Komando RI Kawasan Timur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 prajurit. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim. Selain itu, budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat menjadi mediator budaya organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja. Demikian juga pengembangan karir secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat menjadi mediator budaya organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan. Fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponsnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian dan keresahan.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan. Satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang dan komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Robbins dan Judge (2008:227) mengatakan budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

TNI sebagai institusi penting dalam struktur nasional mempunyai tugas sebagai alat negara di bidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. Tanggungjawab yang diberikan masyarakat kepada TNI untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah NKRI yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

TNI AL adalah bagian dari TNI yang merupakan fungsi teknis operasional TNI Matra Laut yang melaksanakan tugas

penegakan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut untuk menjamin terselenggaranya keamanan dan ketertiban masyarakat serta menjaga Kedaulatan dan Keutuhan Wilayah NKRI serta keselamatan bangsa.

Supaya dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, maka pembinaan personel TNI AL diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (*human resource quality*), agar memiliki sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) yang lebih fokus kepada Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Delapan Wajib TNI, Sebelas Azas Kepemimpinan TNI, Trisila TNI Angkatan Laut dan Semangat Baru TNI Angkatan Laut (*The New Spirit Indonesian Navy*), sehingga dapat memberikan pengabdian yang terbaik (*excellent service*) dan kinerja yang tinggi (*high performance*) bagi kejayaan bangsa dan negara.

Berdasarkan tugas yang dimiliki tersebut, TNIAL merencanakan pembangunan kekuatan secara bertahap yang diwujudkan dalam Rancangan Postur TNI Angkatan Laut Tahun 2005-2024 sebagai sasaran antara dalam upaya membangun TNI AL yang dapat dikategorikan *Green Water Navy* (Mabesal, 2005). Salah satu unsur dan bagian dari TNI Angkatan Laut yang ada di Markas Komando Armada RI Kawasan Timur adalah Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. Satuan Kapal Amfibi Koarmatim adalah Komando pelaksana pembinaan yang berkedudukan langsung dibawah Panglima Komando Armada RI Kawasan Timur atau Pangarmatim.

Berdasarkan hasil evaluasi kerja yang dilakukan, dan berdasarkan hasil laporan capaian unjuk kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim masih belum mencapai sasaran operasional kerja yang telah ditetapkan, baru sekitar 49,72% yang tercapai dari target yaitu 100% hingga akhir tahun 2016 (Satfibr, September 2016). Kondisi yang demikian sangat besar dampaknya pada capaian kinerja di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim pada tahun 2016. Belum optimalnya capaian unjuk kerja

prajurit tersebut, berdasarkan hasil penelitian awal dan juga penggalan data melalui wawancara dengan prajurit yang peneliti lakukan, terdapat beberapa faktor diantaranya capaian kepuasan kerja prajurit yang masih rendah.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Dalam kenyataan yang ada, kesatuan atau objek penelitian sudah memberikan motivasi kerja baik secara finansial maupun non finansial. Membangun budaya organisasi melalui optimalisasi penegakan Trisila TNI AL terhadap prajuritnya secara optimal, hal tersebut dilakukan agar menambah semangat dan komitmen serta loyalitas prajurit terhadap tugas dan tanggung jawabnya terhadap satuan. Akan tetapi, capaian kepuasan kerja prajurit masih belum dicapai secara optimal.

Masih belum optimalnya pencapaian kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim, ada kecenderungan motivasi kerja prajurit yang rendah. Rendahnya motivasi prajurit ditunjukkan adanya penurunan tingkat disiplin kerja prajurit. Adanya indikasi dari faktor internal terkait dengan disiplin dan motivasi prajurit di di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim adalah (1) Disiplin kerja menurun (masih ada yang terlambat kerja setiap hari, banyak yang ijin di saat jam kerja, ada yang tidak masuk dalam satu minggu) dan (2) Semangat/motivasi kerja menurun (belum waktunya istirahat sudah berhenti kerja, kalau tidak ada pengawasan berhenti kerja, hasil pekerjaan tidak tepat waktu).

Berdasar uraian di atas penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mendeskripsikan budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim, untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. Selanjutnya untuk menganalisis dan menguji pengaruh

langsung budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. Selain itu juga untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim, untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung budaya organisasi dan pengembangan karir melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian Yolandari (2011) dengan judul 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto'. Hasil penelitian Yolandari menunjukkan secara simultan dan parsial budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self-efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Berikutnya penelitian Rahayu (2012) berjudul 'Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro melalui Kepuasan Kerja'. Hasil penelitian Rahayu menunjukkan pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro.

Kusumawati (2014) dengan judul 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta'. Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara serempak maupun parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta.

Penelitian Anggria P. (2014) berjudul 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi'. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mendalami pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja prajurit melalui motivasi kerja di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. Ada beberapa pertimbangan yang bisa dikemukakan, antara lain, budaya organisasi yang terbangun dengan baik bersama-sama dengan pola pengembangan karir yang baik bisa memacu motivasi kerja karyawan/prajurit, yang pada akhirnya bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan/prajurit.

TINJAUAN TEORETIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan pegawai baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai di pekerjaannya, maka kedisiplinan pegawai rendah.

Menurut Siswanto (2011:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan pegawai yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada

bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2008:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2012). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2009).

Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2009).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Motivasi Kerja

Kinerja yang dicari oleh organisasi dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Namun motivasi sering menjadi hal yang terlupakan. Robert L. Malthis (2001) dikutip Simamora (2010:272) mengemukakan, motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang bertindak. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Dessler (2009:117) mengemukakan motivasi merupakan hal yang sederhana, karena pada dasarnya orang termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran. Sedarmayanti (2011:115) mendefinisikan motivasi kerja yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan pada orang lain dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakannya. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengaitkan orang-orang atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut.

Motivasi merupakan bagian tidak kasat mata yang tercermin dalam perilaku organisasi. Menurut Mangkunegoro (2010:130) motivasi adalah hasrat untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya optimalisasi pengendalian manajemen suatu organisasi.

Penggunaan imbalan keuangan yang dibayarkan kepada prajurit yang mempunyai tingkat kinerja tinggi melebihi standar yang ditetapkan bukanlah hal baru karena sudah dipopulerkan oleh Frederick Taylor pada akhir tahun 1800-an (Dessler, 2009:140). Sebagai seorang prajurit penyelia pada Midvale Steel Company, Taylor telah memprihatinkan apa yang disebut 'kepegawaian sistematis' (*systematic soldiering*), kecenderungan prajurit untuk bekerja dengan langkah yang selambat mungkin dan menghasilkan

sekurang-kurangnya level minimum yang dapat diterima. Apa menggugah rasa ingin tahunya adalah kenyataan beberapa dari prajurit yang sama ini masih memiliki energi untuk melakukan pekerjaan di rumah dan mengerjakan urusannya sendiri bahkan sesudah 12 jam bekerja keras. Taylor tahu ia dapat menemukan jalan untuk memanfaatkan energi ini selama hari kerja dan prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dapat dicapai.

Motivasi merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Jadi semua kemungkinan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu adalah motivasi (McClelland, 1987 dalam Mangkunegoro, 2010:131).

Kemudian Stoner (2008:423) mengemukakan motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik seperti upah, status, keamanan dan sebagainya. Dan faktor ekstrinsik, bila kondisi ini ada, tidak perlu memotivasi prajurit. Sedangkan instrinsik, jika kondisi ini ada, tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Motivasi seseorang juga dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Perilaku seseorang muncul karena adanya rangsangan. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan diri seseorang, orang yang bermotivasi besar akan menghasilkan sesuatu yang besar pula. Demikian pula sebaliknya, orang yang berkemampuan rendah dan motivasi rendah akan menghasilkan karya yang rendah pula. Karena itu untuk menghasilkan karya yang besar diperlukan motivasi dan kemampuan yang besar (Sudarsono, 2011:102).

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun

hipotesis pertama (H_1) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai unit sosial yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama untuk mencapai tujuan dengan membentuk jiwa yang kuat agar dapat menghadapi tugas-tugas yang diberikan dalam organisasi. Selain itu budaya organisasi dapat mengajarkan tentang arti kebersamaan dalam mencapai tujuan dan tidak bersifat individualisme.

Menurut Davis (2009:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2010:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah. Kreitner dan Kinicki (2008) mengemukakan adanya tiga tipe umum budaya organisasi, yakni: (1) budaya konstruktif (*constructive culture*), (2) budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*), (3) budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*).

Budaya organisasi di lingkungan TNI AL dengan mengembangkan budaya Trisila TNI AL. Trisila TNI AL lahir dari pemikiran prajurit TNI AL yang dapat

dijadikan tauladan karena kedisiplinan dan loyalitas terhadap TNI AL maupun kepada negara RI. Lahirnya Trisila TNI AL didorong oleh situasi organisasi TNI AL waktu itu, dimana terjadi keresahan di kalangan perwira disebabkan adanya kebijaksanaan untuk menerima dan mengangkat eks anggota KM (*Koninklijke Marine*) menjadi anggota ALRI. Untuk mencegah terjadinya perpecahan, maka dibutuhkan suatu konsepsi yang dapat mengikat mental dan semangat juang, menggalang tekad kebersamaan dalam meningkatkan kadar pengabdian kepada bangsa dan negara Indonesia. Konsep Trisila TNI AL yang mendapat tanggapan positif, dan akhirnya juga diedarkan kepada para perwira pemegang jabatan komando untuk ditanggapi sebagai bukti persetujuannya. Dengan demikian jiwa dan semangat Trisila TNI AL adalah konsepsi yang bertujuan meningkatkan rasa kebersamaan dan kesetiakawanan dalam melaksanakan pengabdian.

Secara rinci pengertian nilai-nilai Trisila TNI AL yang merupakan sendi-sendi budaya organisasi di kesatuan TNI AL yaitu : (1) Disiplin, yaitu sikap mental sebagai gambaran dan kualitas moral oleh sebab itu disiplin berkaitan erat dengan kepribadian yang dimiliki seseorang. Disiplin dapat ditanamkan melalui pendidikan dan latihan serta akan mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan kepribadian seseorang, (2) Hierarki, yaitu struktur wewenang yang berjenjang mulai wewenang paling atas ke tingkat paling bawah, dan merupakan suatu mata rantai yang terbentang dari atas ke bawah tidak terputus, (3) Kehormatan Militer, yaitu kebesaran dan kemuliaan atau keagungan militer. Kehormatan militer mengedepankan sikap mental yang diharapkan bagi prajurit TNI AL sesuai dengan yang telah digariskan dalam Peraturan Disiplin Tentara sesuai PP No 24/1949 bahwa dengan menjauhkan diri dari setiap perbuatan, ucapan dan pikiran yang dapat menodai nama baik militer berarti ia telah turut serta menegakkan kehormatan militer.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis kedua (H₂) : Budaya organisasi berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim; hipotesis ketiga (H₃) : Budaya organisasi berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap motivasi kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim; hipotesis keempat (H₄) : Budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggungjawab yang lebih besar pula. Handoko (2011:121) mengatakan suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang.

Mangkunegara (2010:77) menyatakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Rivai (2008:290) menambahkan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Selanjutnya, Mondy (2008:243) menjelaskan pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Rivai (2008:290) tujuan dari program karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir

yang dirancang secara baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:182) pengembangan karir bertujuan untuk memberikan kepastian arah karier pegawai, meningkatkan daya tarik organisasi, memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, dan memudahkan administrasi kepegawaian.

Menurut Sutrisno (2009:182-185) menyatakan ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seseorang pegawai masing-masing sikap atasan dan rekan sekerja, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib. Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis kelima (H₅) : Pengembangan karir berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim; hipotesis keenam (H₆) : Pengembangan karir berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap motivasi kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim; hipotesis ketujuh (H₇) : Pengembangan karir melalui motivasi berpengaruh signifikan/secara langsung terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pengelompokan tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Singarimbun dan Effendi (2008) penelitian ini merupakan penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, objek penelitian, sample, data, sumber data maupun metodologinya (Sugiyono, 2011).

Sebagai lokasi penelitian ini adalah Satuan Kapal Amfibi Komando RI Kawasan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim yang berjumlah 425 orang prajurit. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:116).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Satuan Kapal Amfibi Koarmatim adalah Komando pelaksana pembinaan yang berkedudukan langsung dibawah Panglima Komando Armada RI Kawasan Timur atau Pangarmatim. Diawali dengan tibanya kapal-kapal jenis LST/AT di Indonesia dan telah selesainya Diklat anggota TNI Angkatan Laut (ALRI) termasuk Marinir (KKO-AL) dalam bidang Operasi Amfibi di USA.

Unjuk kemampuan secara fisik dari Operasi Amfibi didemonstrasikan dengan menggunakan sebuah kapal jenis LST/AT sehingga kendaraan Amfibi milik Marinir (KKO-AL) dapat didaratkan lewat LST tersebut dalam suatu demonstrasi Operasi Amfibi di Teluk Jakarta tanggal 26 September 1959 s/d 10 Oktober 1959 dalam rangka memperingati Hari Angkatan Perang ke XIV.

Berdasarkan Skep Pangab No. Skep/171/III/1985 tanggal 19 Januari 1985 perubahan Organisasi TNI Angkatan Laut Armada RI dibagi menjadi dua Armada RI Kawasan Barat dan Armada RI Kawasan Timur, Satfiba menjadi Satuan Kapal Amfibi Armada Timur (Satfibarmatim). Berdasarkan Skep Panglima No. Skep/48/III/2001 tanggal 22 Maret 2001 likuidasi satuan-satuan, Satuan Kapal Amfibi menjadi Skuadron Kapal Amfibi. Perkembangan selanjutnya, untuk Satuan Kapal Amfibi Armatim (Satfiba Armatim) berubah menjadi Satuan Kapal Amfibi Komando Armada RI Kawasan Timur atau Satfiba Koarmatim.

Hasil

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Variabel	Pengaruh Variabel Penelitian		Sisa ϵ_1 dan ϵ_2	Total Pengaruh
	Langsung	Melalui Motivasi Kerja		
Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja	0,425	-	-	0,425
	-	$0,425 + (0,448 \times 0,683)$	-	0,731
Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja	0,353	-	-	0,353
		$0,353 + (0,622 \times 0,683)$	-	0,788
Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	0,683	-	-	0,683
Budaya organisasi, Pengembangan karir, Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja	0,801	-	0,199	1,00
Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja	0,448	-	-	0,448
Pengembangan karir terhadap Motivasi kerja	0,622	-	-	0,622
Budaya organisasi, Pengembangan karir terhadap Motivasi kerja	0,684	-	0,316	1,00

Hasil pengujian hipotesis tersebut menjelaskan nilai R^2_{yzx1x2} atau R_{Square} dapat dilihat pada Tabel 2 *Model Summary*^b, untuk mencari nilai $\rho_{y\epsilon_1}$ (variabel error) dapat diketahui dengan persamaan sebagai berikut : $\rho_{y\epsilon_1} = 1 - R^2_{yzx1x2} = 1 - 0,801 = 0,199$.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,801	,895 ^a	,32552

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan demikian pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

yaitu sebesar 0,801 atau sebesar 81,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,199 atau sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam konsep penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel yang masuk dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang lebih banyak apabila dibandingkan dengan variabel yang tidak termasuk dalam konsep penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka sesuai dengan kerangka hubungan kasual empiris antara budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim diperoleh hasil pada Tabel 3.

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,659	2,487		46,686	,000
	Budaya Organisasi	,462	,108	,425	46,682	,000
	Pengembangan Karir	,309	,108	,353	2,857	,002
	Motivasi Kerja	,647	,106	,683	6,106	,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji dalam tabel di atas, maka persamaan hasil penelitian: $Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yz}Z + \rho_ye = Y = 0,425 X_1 + 0,353 X_2 + 0,683 Z + 0,199 \epsilon_1$

Berdasarkan hasil analisis dan persamaan model 1, maka hasil penelitian ini menunjukkan :

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,425 dan nilai t

hitung sebesar 46,682 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, peningkatan dan penurunan kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kemudian besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,425^2 = 0,181$ atau sebesar 18,1%.

Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim

Berdasarkan hasil analisis, *Standardized Coefficients Beta* nilai dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,353

dan nilai t hitung sebesar 2,857 dengan signifikansi sebesar 0,002, berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim.

Peningkatan dan penurunan kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim dalam konsep penelitian ini dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Kemudian besarnya kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,353^2 = 0,125$ atau sebesar 12,5%.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim

Nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,683 dan nilai t hitung sebesar 6,106 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim. Kemudian besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,683^2 = 0,466$ atau sebesar 46,6%.

Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian pada model summary diperoleh hasil pada Tabel 4.

Tabel 4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	.612	,57624

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai R^2_{zx1x2} atau R_{square} dapat dilihat pada *Model Summari^b* dalam tabel 4 diatas ditujukan untuk mencari nilai $\rho_{x3\varepsilon_1}$ (variabel sisa/eror) dapat diketahui dengan persamaan: $\rho_{z\varepsilon_1} = 1 - R^2_{zx1x2}$: $1 - 0,684 = 0,316$. Dengan demikian pengaruh variabel budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 0,684 atau sebesar 68,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,316 atau sebesar 31,6% dipengaruhi variabel lain diluar budaya organisasi dan pengembangan karir.

Berdasarkan model kerangka teoretis tentang pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim diperoleh hasil analisis pada Tabel 5.

Tabel 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,603	,707		6,510	,000
	Budaya Organisasi	,412	,141	,448	2,924	,001
	Pengembangan Karir	,592	,157	,622	3,769	,000

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis seperti yang tersaji dalam Tabel 5, maka persamaan struktur model yaitu : $Z = \rho_{x3x1}X_1 + \rho_{x3x2}X_2 + \rho_{x3\varepsilon_1}\varepsilon_1 = Z = 0,448 X_1 + 0,622 X_2 + 0,316 \varepsilon_1$. Dan berdasarkan

ketentuan-ketentuan itu maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini :

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,448 dan nilai t hitung sebesar 2,924 dengan signifikansi sebesar 0,001, yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim. Kemudian besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $0,448^2 = 0,201$ atau sebesar 20,1%.

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,622 dan nilai t hitung sebesar 3,769 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karir lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim. Kemudian besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $0,622^2 = 0,387$ atau sebesar 38,7%.

Selanjutnya, pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung variabel penelitian pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim, dengan pengujian :

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Berdasar analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,425^2 = 0,181$ atau sebesar 18,1%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar :

$0,425 + (0,448 \times 0,683) = 0,425 + 0,306 = 0,731$, artinya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar 0,731 atau sebesar 73,1%.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Berdasar analisis besarnya kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,353^2 = 0,125$ atau sebesar 12,5%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar : $0,353 + (0,622 \times 0,683) = 0,353 + 0,425 = 0,778$, artinya besarnya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,778 atau sebesar 77,8%. Hasil ini menunjukkan baik secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan hasil positif yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Kepuasan kerja dalam organisasi memiliki andil besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan para manajer berkaitan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan organisasi dikelola dengan baik dan merupakan hasil perilaku manajemen efektif.

Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Prajurit Satuan Kapal Amfibi Koarmatim

Budaya organisasi antara organisasi publik dengan di lingkungan militer memang berbeda. Budaya organisasi di lingkungan TNI Angkatan Laut dengan mengembangkan budaya Trisila TNI AL. Trisila TNI AL lahir dari pemikiran prajurit TNI AL yang dapat dijadikan teladan karena kedisiplinan dan loyalitas terhadap TNI AL maupun kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *Standardized*

Coefficients Beta sebesar 0,425 dan nilai *t* hitung sebesar 46,682 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi budaya organisasi yaitu sebesar 0,000. Besarnya nilai signifikansi tersebut berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Prajurit Satuan Amfibi Koarmatim. Kemudian besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,425^2 = 0,181$ atau 18,1%.

Hasil dari penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi yang kuat akan memicu seseorang untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja seseorang meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutanto, 2002).

Budaya organisasi merupakan pegangan bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja, dan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan. Kepuasan kerja akan didapatkan jika harapan-harapan dari pekerjaannya dapat dipenuhi. Seperti yang dikemukakan Chen (2004) dalam Indraswari (2009), budaya organisasi diyakini akan memengaruhi sikap individu menyangkut keluaran-keluaran seperti komitmen, motivasi moral, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Yolandari (2011) dan penelitian Kusumawati (2014) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Satuan Kapal Amfibi Koarmatim

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Dengan memiliki

kemampuan yang baik, seseorang akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun tantangan yang ada.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, bahwa *Standardized Coefficients Beta* nilai dari variabel motivasi kerja sebesar 0,353 dan nilai *t* hitung sebesar 2,857 dengan signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian nilai *Sig* (signifikan) pada *coefficients*, yaitu lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit Satuan Amfibi Koarmatim. Kemudian besarnya kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,353^2 = 0,125$ atau sebesar 12,5%.

Menurut Mondy (2008), pengembangan karir merupakan hal penting, manajemen dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya serta membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengembangan karir mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Pernyataan tersebut sesuai hasil penelitian Yolandari (2011), Rahayu (2012) dan penelitian Anggria P. (2014) yang membuktikan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan atau organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Satuan Kapal Amfibi Koarmatim

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang yang merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan, nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,683 dan nilai *t* hitung sebesar 6,106 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Kemudian besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,683^2 = 0,466$ atau sebesar 46,6%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahayu (2012), Anggria P. (2014) dan penelitian Kusumawati (2014) yang menyebutkan motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Semakin baik motivasi kerja pegawai, maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin baik.

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Prajurit Satuan Kapal Amfibi Koarmatim

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,448 dan nilai *t* hitung sebesar 2,924 dengan signifikansi sebesar 0,001, yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $0,448^2 = 0,201$ atau sebesar 20,1%.

Hal ini berarti meningkatnya motivasi prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim disebabkan oleh pimpinannya menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, kesatuan yang selalu menghasilkan sistem atau budaya-budaya yang sangat dihormati para prajuritnya, seorang prajurit yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, prajurit dapat beradaptasi secara cepat pada lingkungan yang baru, sehingga akan meningkatkan motivasi seorang prajurit dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anggria P. (2014) yang mempunyai hasil sama yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi secara positif. Hasil ini juga mendukung

teori Dessler (2009) yang menyatakan pengaruh faktor tim kerja yang lebih dominan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dipahami bahwa seorang pegawai dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja Prajurit Satuan Kapal Amfibi Koarmatim

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,622 dan nilai *t* hitung sebesar 3,769 dengan signifikansi sebesar 0,000, yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Kemudian besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap motivasi kerja yaitu sebesar $0,622^2 = 0,387$ atau sebesar 38,7%. Hal ini berarti pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja prajurit Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

Di kesatuan Kapal Amfibi Koarmatim berupaya memberikan motivasi kerja kepada setiap prajurit baik secara individu maupun secara kolektif untuk menentukan kepuasan kerja. Peningkatan motivasi kerja antara lain dapat dilakukan melalui kegiatan pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan bentuk penilaian tertinggi atas sikap dan perilaku kerja.

Bentuk-bentuk pengembangan karir prajurit di Satuan Kapal Amfibi dikembangkan berdasarkan tingkat apresiasi terhadap prestasi yang dicapainya baik berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja maupun pangkat/golongan yang dimiliki. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Anggria P. (2014) yang menyebutkan pengembangan karir dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Berdasar analisis besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,425^2 = 0,181$ atau sebesar 18,1% dan pengujian hipotesis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,731. Dengan demikian pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,731 atau sebesar 73,1%, yang menunjukkan budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat menjadi mediator variabel budaya organisasi dalam memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggria P. (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerjamelalui motivasi kerja

Berdasar analisis besarnya kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,353^2 = 0,125$ atau sebesar 12,5% dan pengujian hipotesis pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 0,788. Hasil ini menjelaskan besarnya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0,788 atau sebesar 78,8%, yang berarti pengembangan karir secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat menjadi mediator variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian Anggria P. (2014) yang menyatakan pengembangan karir melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan tanggapan responden penelitian terhadap pernyataan-pernyataan sebagai indikator pengukuran variabel, bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik, sedangkan untuk budaya organisasi termasuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan, budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. Selanjutnya, budaya organisasi dan pengembangan karir melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim.

Untuk meningkatkan pengembangan karir hendaknya kesatuan meningkatkan dukungan kepada prajurit dalam bentuk moril dengan cara memberikan waktu yang fleksibel bagi prajurit untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja prajurit hendaknya kesatuan meningkatkan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dengan cara memberlakukan sistem komunikasi dua arah antara pimpinan dengan prajurit, seperti mengajak berdiskusi dalam pengambilan keputusan operasional kesatuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggria P., Marsalita. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. (<http://e-journal.unej.ac.id/7601/1/EM03601.pdf>, diakses tanggal 20 September 2016)

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Azwar, Saefudin. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Denison D. R. 2009. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. United State of America
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks
- Davis, Gordon B. 2009. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen*. Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, PT. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2010. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi Indonesia. Erlanga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 2. Semarang: UNDIP.
- Gomes, Cardoso Faustino. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Handoko Hani T. 2011. *Manajemen*. BPFEE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh. BPFEE. Yogyakarta.
- Ivancevich, John dkk. 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Kuhparuw, Ventje Jeffry. 2011. *Organizationl Behavior*. Irwin Mc Graw-Hill, Int. Edition. New York.
- Kusumawati, Syafitri Diah. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2014.
- Mabesal. 2005. Tantangan TNI Dimasa Depan.
<http://www.tribunnews.com/nasional/2016/02/24/>
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Manulang, Marihot. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFEE. Yogyakarta.
- Meliana, Afriana. 2012. Pemanfaatan Media Lagu dalam Upaya Meningkatkan Pembelajaran Menulis Narasi (Penelitian Tindakan Kelas Siswa Kelas I SMPN 22 Bandung Tahun Ajaran 2005/2006). *Skripsi*. UPI. Bandung.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Monis dan Sreedhara. 2011. Job Satisfaction and Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria. *Career Development International Journal*. Vol. 59 No. 3, h. 175-184
- Narimawati, Umi. 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agung Media. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor

- Rahayu, Retno. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro melalui Kepuasan Kerja, (http://eprints.dinus.ac.id/17581/1/jurnal_14873.pdf, diakses tanggal 12 September 2016)
- Rakhmat, Jalaluddin. 2009. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Karya Nusantara.
- Rivai, Veitzhal, Ahmad Fauzi Moh. Basri. 2008. *Performance Appraisal*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2012. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass Publisher. San Francisco.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung
- Siagian, P. Sondang. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2008. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stoner, JF. 2008. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Afabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2012. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Agus. 2009. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi (4th ed.)*. BPFE. Yogyakarta.
- Swastha, Basu. 2009. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Agung Media. Jakarta.
- Winardi. 2011. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yolandari, Verlita. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto (<http://ejournal.bunghatta.ac.id/index.php?journal>, diakses tanggal 20 September 2016)
- Yuli, Ariana. 2015. *Pengaruh Persepsi Siswa Mengenai Keterampilan Mengajar Guru dan Intensitas Penggunaan Media Audio Visual Terhadap Prestasi Belajar Pkn Bagi Siswa Kelas IX SMPN 26 Surakarta Tahun 2009/2010*. FKIP UMS. Surakarta.
- Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang *Tugas Pokok dan Fungsi TNI*.
- Undang-undang RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang *Pertahanan Negara*.
- UU RI Nomor 3 Tahun 2002 tentang *Pertahanan Negara*.
- Peraturan Menteri Pertahanan RI Nomor Per/23/M/XII/ 2007 tanggal 28 Desember 2007.