

Aplikasi Metode Regresi Untuk Analisis Variabel Moderasi pada Personel Organisasi Militer

Adi Bandono¹, Sukmo Hadi Nugroho², Okol Sri Suharyo¹

¹Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut (STTAL)

Kompleks TNI AL Bumimoro Moro Krembangan Kota Surabaya

²Universitas Esa Unggul

Jl. Arjuna Utara No 9, Duri Kepa Kebon Jeruk Jakarta Barat 11510 Daerah Khusus Ibukota Jakarta

*adibandono@sttal.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v15i2.15505>

ABSTRACT

The achievement of the vision, mission and also the target of a military institution is strongly influenced by soldiers or personnel who are human resource capital. In terms of human resources or personnel, of course, they have work motivation that must be maintained in order to survive in military organizations. Potential human resources and in accordance with their field of work will support the achievement of the organization if they are utilized optimally. This study aims to find answers about how the influence of organizational culture (X1) and job satisfaction (X2) on the work motivation of military personnel (Y) with work facilities as moderating variables (X3). The scientific method used in this research is survey research using a quantitative approach, the data analysis carried out in this study by analysis using statistical model tests. The results obtained in this study are (a) Organizational culture (X1) has a significant effect on work motivation (Y) in Institutions or Military Organizations, (b) Job satisfaction (X2) has a significant effect on work motivation (Y) in Institutions or Organizations. Military, and (c) Work facilities (X3) have a significant effect on work motivation (Y) in Military Institutions or Organizations. Based on the test results, it is also known that there is an effect of these variables after interacting with the work facilities variable as a moderating variable, the results obtained that have a significant effect on the work motivation of personnel. So it can be concluded that work facilities moderate organizational culture and job satisfaction so that it affects the increase in work motivation in military institutions or organizations.

Key words : regression analysis, military organization, human resources capital, motivation

PENDAHULUAN

Setiap organisasi di segala bidangnya memiliki visi, misi maupun target kerja yang telah ditetapkan yang kemudian pencapaiannya akan diukur melalui berbagai kegiatan yang telah direalisasikan. Tingkat pencapaian dari visi, misi dan juga target tersebut sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja atau personel yang merupakan modal sumber daya manusia di dalam Organisasi atau organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya, dari sisi sumber daya manusianya atau personel tentu setiap mereka juga memiliki motivasi kerja yang akan terus menjaga agar mereka tetap survive di dalam organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang potensial dan sesuai dengan bidang kerjanya akan menunjang

pencapaian organisasi apabila didayagunakan secara maksimal, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak didayagunakan secara maksimal serta tidak memiliki kompetensi adakalanya justru menghambat laju dari organisasi (Nugroho, 2022).

Motivasi merupakan sikap yang mengarahkan kepada bagaimana cara agar daya dan potensi dapat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi serta tujuan individu. Motivasi kemudian menjadi visi bagi personel itu sendiri atau dapat disetarakan dengan visi di dalam organisasi sehingga setiap personel akan bekerja secara maksimal dibawah kendali motivasi kerjanya. Jika personel memiliki motivasi yang lemah, tentu ia akan cenderung bekerja apa adanya, berbeda

Cite this as:

Bandono, A., Nugroho, S.H & Suharyo, O.S (2022). *Aplikasi Metode Regresi untuk Analisis Variabel Moderasi pada Personel Institusi Militer*. *Rekayasa* 15 (2). 215-222 pp.

doi: <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v15i2.15505>

© 2022 Bandono

Article History:

Received: March, 25th 2022; **Accepted:** July, 28th 2022

Rekayasa ISSN: 2502-5325 has been Accredited by Ristekdikti (Arjuna) Decree: No. 23/E/KPT/2019 August 8th, 2019 effective until 2023

dengan personel yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan bekerja secara maksimal untuk mewujudkan apa yang mereka cita-citakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Bandono, et al, 2020). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang personel di dalam sebuah Organisasi atau sebuah organisasi. Pertama adalah budaya organisasi yang merupakan hal inti bagi suatu organisasi atau Organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam Organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai- nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Al-Musadieq et al, 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins & Coulter, 2012). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja karena keduanya secara langsung melibatkan pandangan seorang personel terhadap perasaan yang merekamiliki dan sama-sama bersifat abstrak. Kepuasan kerja seorang personel menciptakan motivasi untuk meningkatkan prestasinya, demikian juga sebaliknya jika kepuasan tidak di dapatkan oleh seorang personel, maka mereka juga tidak memiliki motivasi yang bersifat dinamis. Pada prinsipnya terdapat dua unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *culture*, *motivation* dan *job satisfaction* keduanya akan mempengaruhi kinerja personel yang kemudian berdampak pada kinerja Organisasi atau organisasi. Oleh karena itu sebuah organisasi harus terus menjaga ritme dan selalu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja personelnnya (Cronley & Kyoung Kim, 2017).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas Organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal Organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Pada suatu organisasi untuk mencapai

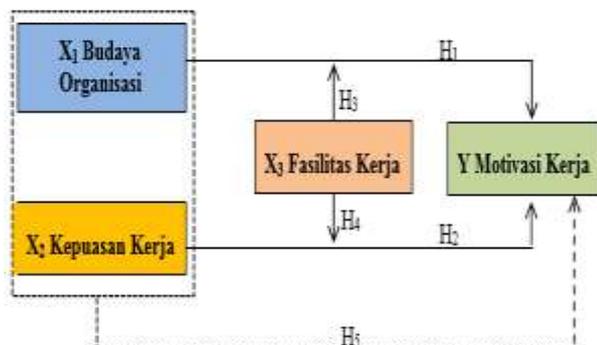
suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di organisasi tersebut sehingga semakin besar aktivitas suatu Organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi Organisasi, karena dapat menunjang kinerja prajurit, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka personel dapat melaksanakan kerja dengan baik (Dirani, 2009).

Menurut Soeters et al (2006) dalam pandangannya tentang *Sociology of the Military*, secara umum organisasi atau Institusi militer hampir sama dengan organisasi umum lainnya, namun organisasi militer memiliki kekhasan yang kuat yaitu hirarki yang berorientasi pada visi misi dan tujuan non profit. Organisasi Militer adalah penataan angkatan bersenjata dari suatu negara sehingga dapat mengajukan kemampuan militernya sebagai kebijakan pertahanan nasional yang diperlukan. Organisasi militer formal cenderung menggunakan bentuk hierarki dengan menggunakan struktur organisasi dengan dasar perintah atasan yang kuat (Soeters et al, 2006). Oleh karena itu diperlukan suatu riset yang dapat melakukan penilaian bagaimana pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel moderasi terhadap motivasi personel prajurit di suatu Institusi militer,

Berdasarkan hal tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada personel di organisasi dan institusi militer, serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada personel, menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada personel, menganalisis apakah fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja prajurit, menganalisis apakah fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada personel dan prajurit di Institusi Militer.

METODE PENELITIAN

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Riset

Keterangan:

- Variabel Independen terdiri dari Budaya organisasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2).
- Variabel Dependen adalah Motivasi kerja prajurit (Y).
- Variabel Moderasi adalah Fasilitas kerja (X_3).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan fasilitas kerja sebagai variabel moderasi (studi pada suatu Institusi atau organisasi militer setingkat kompi). Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan analisis menggunakan uji statistika. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kausal (*causal effect*), dimana penelitian yang dilakukan terhadap fakta-fakta untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Institusi atau Organisasi Militer yang berjumlah 100 orang prajurit atau organisasi militer setingkat Kompi. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 100 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengikutkan seluruh populasi ke dalam unit analisis penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi berupa data mengenai profil organisasi atau diperoleh melalui literatur, artikel, dan jurnal yang mendukung penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada personel Institusi atau Organisasi yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran Likert. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data mengenai profil Institusi Institusi atau Organisasi dan sumber sekunder lainnya jurnal yang mendukung penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja prajurit pada Institusi militer.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit pada Institusi militer.
- H3: Fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit pada Institusi militer
- H4: Fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja prajurit pada Institusi Militer.
- H5: Fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja prajurit terhadap motivasi kerja pada Institusi Militer

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyusunan Definisi Operasional Variabel

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip dan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk prajurit dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa karakteristik budaya organisasi meliputi: (1) inovasi dan keberanian mengambil risiko, (2) orientasi hasil, (3) orientasi tim (Robbin & Coulter, 2012).Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya dan juga sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi: (1) *turnover*, (2) tingkat kehadiran, (3) usia, (4) tingkat pekerjaan, (5) ukuran organisasi (Suharyo et al, 2022).

Uji Validitas & Reliabilitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 100 responden, dengan demikian besarnya df adalah $39-2 = 37$, pada tingkat signifikansi 0,05 dua arah diperoleh nilai r -tabel = 0,2673. Berdasarkan hasil pengolahan data pada masing-masing variabel di atas, didapati semua indikator yang digunakan dinyatakan valid dimana semua komponen variabel memiliki nilai r -hitung > nilai r -tabel atau r -hitung > 0,2673. Hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,6 dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Sub. Variabel	Cronbach's Alpha
1	Budaya Organisasi	0,748
2	Kepuasan Kerja	0,745
3	Fasilitas Kerja	0,734
4	Motivasi Kerja	0,750

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,162; 0,390; 0,240 > 0,10 dan nilai VIF 5,777; 3,319; 3,981 < 10,00	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	Nilai uji <i>Run Test</i> 1,731 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,511; 0,082; 0,956 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Regresi Uji Hipotesis 1

Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja personel Institusi atau Organisasi. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Uji Hipotesis 1

Model	B	Nilai t	Sig
Constant	4,794	1,493	0,158
<i>Budaya Organisasi</i>	0,681	10,499	0,000
T	10,499		
Sig.	0,000		
Adj. R square	0,745		

Dari tabel di atas hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 4,794 + 0,681 X_1$. Persamaan regresi tersebut bahwa harga α_1 sampai bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi kerja prajurit. Nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana yang ada di dalam tabel di atas mengandung arti bahwa konstanta sebesar 4,794 menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja (Y) adalah 4,705 dengan asumsi bahwa pemahaman budaya organisasi bernilai *constant* dan Koefisien regresi budaya organisasi (X_1), sebesar 0,681 yang bertanda positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) budaya organisasi (X_1) akan meningkatkan motivasi kerja prajurit (Y) sebesar 0,681.

Uji t Model 1

Dari tabel regresi uji hipotesis 1 di atas menunjukkan model 1 memiliki nilai output t hitung diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama menghasilkan t hitung sebesar 10,499 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk membuktikan hipotesis maka dicari nilai t tabel untuk uji satu arah dengan signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68946. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel dengan signifikansi < 0,005 atau disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Institusi atau Organisasi Militer.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 1 di atas besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r square yaitu sebesar 0,745 atau sebesar 74,5% hal

ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja prajurit.

Regresi Uji Hipotesis 2

Analisis ini menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja personel Institusi atau Organisasi. Hasil pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Regresi Uji Hipotesis 2

Model	B	Nilai t	Sig
Constant	8,485	2,498	0,010
Kepuasan Kerja	0,801	8,898	0,000
t	8,898		
Sig.	0,000		
Adj. R square	0,657		

Dari tabel di atas hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 8,485 + 0,801 X_2$. Persamaan regresi tersebut bahwa harga α_2 sampai bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana yang ada di dalam tabel di atas mengandung arti bahwa Konstanta sebesar 8,485 menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja (Y) adalah 8,485 dengan asumsi bahwa pemahaman kepuasan kerja bernilai constant dan Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2), sebesar 0,801 yang bertanda positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) kepuasan kerja (X_2), akan meningkatkan motivasi kerja prajurit (Y) sebesar 0,801.

Uji t Model 2

Dari tabel regresi uji hipotesis 2 di atas menunjukkan model 2 memiliki nilai output t hitung diketahui bahwa pengujian hipotesis kedua menghasilkan t hitung sebesar 8,898 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk membuktikan hipotesis maka dicari nilai t tabel untuk uji satu arah dengan signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68946. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel dengan signifikansi < 0,005 atau disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Institusi atau Organisasi Militer.

Koefisien Determinasi (R²) Model 2

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 2 di atas besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r

square yaitu sebesar 0,657 atau sebesar 65,7% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja prajurit.

Regresi Uji Hipotesis 3

Analisis ini menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja personel Institusi atau Organisasi. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Uji Hipotesis 3

Model	B	Nilai t	Sig
Constant	4,082	0,609	0,534
Fasilitas Kerja	0,907	5,245	0,000
T	5,245		
Sig.	0,000		
Adj. R square	0,401		

Dari hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 4,082 + 0,907 X_3$. Persamaan regresi tersebut bahwa harga α_3 bertanda positif. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara fasilitas kerja dengan motivasi kerja. Nilai konstanta dan koefisien regresi sebagaimana yang ada di dalam tabel di atas mengandung arti bahwa Konstanta sebesar 4,082 menyatakan bahwa besarnya motivasi kerja (Y) adalah 4,082 dengan asumsi bahwa fasilitas kerja bernilai constant dan Koefisien regresi fasilitas kerja (X_3), sebesar 0,907 yang bertanda positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) fasilitas kerja (X_3), akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 0,907.

Uji t Model 3

Dari tabel regresi uji hipotesis 3 di atas menunjukkan model 3 memiliki nilai output t hitung diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama menghasilkan t hitung sebesar 5,245 dengan nilai signifikansi 0,000. Untuk membuktikan hipotesis maka dicari nilai t tabel untuk uji satu arah dengan signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68946. Berdasarkan nilai tersebut maka disimpulkan bahwa t hitung > dari t tabel dengan signifikansi < 0,005 atau disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada personel Institusi atau Organisasi Militer.

Koefisien Determinasi (R²) Model 3

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 3 di atas besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r-square yaitu sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% hal ini

menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja prajurit.

Uji Interaksi Hipotesis 4

Analisis ini menguji fasilitas kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja personel Institusi atau Organisasi. Dari hasil perhitungan diperoleh besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebelum ada variabel moderating yaitu sebesar 0,745 atau sebesar 74,5%. Setelah dilakukan uji interaksi sebagaimana di dalam tabel di atas diketahui bahwa output memiliki nilai *r-square* sebesar 0,795 atau 79,5% mengalami peningkatan pengaruh sebesar 5%. Dengan demikian, maka hipotesis ke empat diterima bahwa fasilitas kerja mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja prajurit.

Uji Interaksi Hipotesis 5

Analisis ini menguji fasilitas kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja personel Institusi atau Organisasi. Dari hasil perhitungan diperoleh besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,657 atau sebesar 65,7%. Setelah dilakukan interaksi dengan variabel moderasi dalam hal ini fasilitas kerja, maka nilai *r square* sesuai dengan hasil penelitian adalah sebesar 0,705 atau sebesar 70,5% meningkat sebesar 4,8%. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima yaitu fasilitas kerja memoderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pada personel Institusi atau Organisasi Militer.

Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis pertama diterima yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada prajurit Institusi atau Organisasi militer. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* yaitu sebesar 0,745 atau sebesar 74,5% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja prajurit.

Selanjutnya pada pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit pada personel Institusi atau Organisasi. Besarnya pengaruh kepuasan kerja

terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* yaitu sebesar 0,657 atau sebesar 65,7% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja prajurit.

Uji hipotesis berikutnya disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada personel Institusi atau Organisasi Militer. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai *r square* yaitu sebesar 0,401 atau sebesar 40,1% hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja.

Selanjutnya hipotesis ke empat dan kelima diterima bahwa fasilitas kerja mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta fasilitas kerja memoderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pada personel Institusi atau Organisasi. Hasil penelitian ini tentu saja dipengaruhi oleh variabel fasilitas kerja yang secara parsial juga memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja prajurit.

KESIMPULAN

Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Institusi atau Organisasi Militer. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja prajurit adalah digambarkan melalui nilai *r square* hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja. Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi individu-individu yang ada di dalam organisasi/Institusi dalam menjalankan tugas secara maksimal sehingga tercapai pula kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan organisasi bidang kemiliteran. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Institusi atau Organisasi Militer. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja prajurit adalah digambarkan melalui nilai *r square* hal ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan masalah motivasi kerja karena keduanya merupakan hubungan sebab akibat yang berasal dari intern personel yang bersangkutan. Kepuasan

dengan motivasi hanya dibedakan dengan ekspektasi saja.

Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap motivasi kerja personel pada Institusi atau Organisasi Militer. Besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah digambarkan melalui nilai r square sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima dan hal ini sekaligus menandakan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja prajurit. Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ke empat dan kelima yang selanjutnya dapat diterima bahwa fasilitas kerja mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta fasilitas kerja memoderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja pada personel Institusi atau Organisasi Militer.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandono, A., Bastari, A., & Suharyo, O. S. (2020). Effectiveness Naval Collaboration Flexible Learning (NCFL) Model in Increasing Learning Outcomes The Indonesian Naval Technology College. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 23(2), 434-442.
- Bandono, A., Rahman, A., & Suharyo, O. S. (2020). The Application Model of Naval Collaboration Flexible Learning (NCFL) in the Indonesian Naval Technology College: A Case Study. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 23(2), 598-605.
- Al-Musadieg, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*.
- Cronley, C., & kyoung Kim, Y. (2017). Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Dirani, K. M. (2009). Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the Lebanese banking sector. *Human Resource Development International*, 12(2), 189-208.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of management development*.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.
- Nugroho, S. H., & Pudiastuti, E. T. (2021). Analysis Of Organizational Performance Through Transformational Leadership And Organizational Culture. *JOURNAL ASRO*, 12(01), 46-55.
- Nugroho, S. H., & Afifah, S. (2021). The Relationship Of Organizational Justice And Job Embeddedness On Turnover Intention With Mediation Of Organizational Commitment. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 29(1), 335-346.
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(03), 012-018.
- Nugroho, S. H. (2022). Human Resources Management In Improving Performance And Motivation Of Personnel By Reward System. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 31(1), 169-174.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc. Alih Bahasa: Tita Maria Larista.

Suharyo, O. S., Prabowo, A. R., & Winoelyo, M. (2022). Assessment of ship accident risk in the east Surabaya shipping channel using formally safety assessment method. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(01), 022-032.

Soeters, J. L., Winslow, D. J., & Weibull, A. (2006). Military culture. In *Handbook of the Sociology of*

the Military (pp. 237-254). Springer, New York, NY.

Zahari, I. B., & Shurbagi, A. M. A. (2012). The effect of organizational culture and the relationship between transformational leadership and job satisfaction in petroleum sector of Libya. *International Business Research*, 5(9), 89.