

Pengaruh Self Motivation Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Personil Bagian Tata Usaha Dan Urusan Dalam POLTEKAD Di Malang

Subagyo¹, Dyah Sawitri², M. Jamal Abdul Nasir³

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Gajayana Malang, Indonesia¹

Dosen Universitas Gajayana Malang, Indonesia^{2,3}

Email : Sbagyo91@gmail.com¹, dyahsawitri19@yahoo.com², jamaalnrsr@gmail.com³

Abstrak

Penelitian penjelasan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel self motivation, budaya organisasi serta kepuasan kerja pada kinerja personel BAGTUUD Politeknik Angkatan Darat. Penelitian ini melibatkan 42 orang sampel yang diambil secara sensus dari personel BAGTUUD Politeknik Angkatan Darat. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner, kemudian dianalisis dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Self motivation mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat; (2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat; (3) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat; (4) Self motivation mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat; (5) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat; (6) Self motivation mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat; (7) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dari personel Bagtuud di Politeknik Angkatan Darat.

Kata kunci: *self motivation*, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Politeknik Angkatan Darat yang selanjutnya disebut Poltekad merupakan Eselon Pelaksana di tingkat Kodiklatad, yang berkedudukan langsung di bawah Dankodiklatad. Poltekad bertugas pokok menyelenggarakan pendidikan tinggi vokasi bidang ilmu pengetahuan dan teknologi alat utama sistem senjata matra darat guna mendukung tugas pokok Kodiklatad dengan Visi “Menjadi Perguruan Tinggi Vokasi Yang Unggul dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Riset Alat Utama Sistem Senjata (Alutsista) Matra Darat Menuju Kemandirian Teknologi Militer”. Program studi di Poltekad terdiri dari Teknik Elektronika Sistem Senjata D4, Teknik Otomotif Kendaraan Tempur D4 dan Teknik Telekomunikasi Militer D4.

Keberhasilan Poltekad dalam menyelenggarakan pendidikan tidak terlepas dari peran seluruh personel Poltekad yang merupakan ujung tombak kegiatan operasional organisasi. Termasuk didalamnya peran Bagian tata usaha dan urusan dalam selanjutnya disebut Bagtuud yang merupakan unsur pelayanan Poltekad yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan di bidang pelayanan markas, tata usaha dan urusan dalam dengan tugas dan kewajiban: (a) Menyusun rencana kegiatan pelayanan markas, tata usaha, dan urusan dalam beserta kebutuhannya; (b) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan guna

pemeliharaan, perawatan, dan perbaikan sarana dan prasarana Poltekad; (c) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka memelihara dan meningkatkan kemampuan serta pengembangan pengelolaan jaringan; (d) Menyelenggarakan kegiatan pembinaan dan pengujian guna memelihara dan meningkatkan kemampuan jasmani personel organik maupun peserta didik; (e) Mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan sesuai bidang tugasnya dengan berbagai pihak yang terkait; dan (f) mengevaluasi dan menyusun laporan kegiatan pelayanan markas dan urusan dalam sesuai ketentuan yang berlaku.

Dalam rangka memenuhi tugas pokok dan fungsi Bagian tata usaha dan urusan dalam, maka memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi dibidangnya dan kinerja yang baik. Aspek sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pelayanan pendidikan sebagai upaya untuk meminimalkan kesalahan atau human error. Untuk memberdayakan potensi sumber daya manusia yang ada perlu untuk memberikan motivasi kepada personel. Menurut Hasibuan (2016: 95), adalah "Motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan tindakan untuk pemenuhan motif tersebut.

Bagian tata usaha dan urusan dalam sehingga dapat bekerja dengan baik dan benar serta terbebas dari kesalahan. Begitu pula upaya meningkatkan kinerja pegawai, pihak pimpinan berusaha sebisa mungkin memberikan yang terbaik bagi pegawai melalui penciptaan budaya organisasi yang baik di kantor, memunculkan rasa self motivation pegawai yang tinggi sehingga timbul kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Menurut Tobari (2015) budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi. Sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Scott (2007) budaya organisasi (organization culture) adalah sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta praktik-praktiknya yang dianut bersama oleh semua anggotanya. Hal ini adalah sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan keyakinan-keyakinan tentang tata cara kerja dunia. Dengan cara ini, satu budaya memberikan satu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku orang-orang dalam pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2008). Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan se-kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, dan memenuhi standar kinerja.

Kinerja organisasi tergantung kepada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara, (2012: 67) "Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, kompetensi dan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability), faktor motivasi (motivation) dan kompensasi (compensation)".

Kinerja individu akan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja. Pemenuhan kepuasan kerja individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan self motivation. Berdasarkan dari permasalahan tersebut maka peneliti perlu untuk mengetahui pengaruh self motivation, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara langsung pada personel Bagian tata usaha dan urusan dalam di POLTEKAD.

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilakukan di satuan Politeknik Angkatan Darat yang berlokasi di Kesatrian Pusdik Arhanud Ds. Pendem Kec. Junrejo Kota Batu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja personel Bagian tata usaha dan urusan dalam Politeknik Angkatan Darat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai 1 Maret sampai 31 Agustus 2019. Penelitian penjelasan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel self motivation, budaya organisasi serta kepuasan kerja pada kinerja personel Bagian tata usaha dan urusan dalam (BAGTUUD) Politeknik Angkatan Darat. Menurut Sugiyono (2014) explanatory research adalah penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini melibatkan 42 orang sampel yang diambil secara sensus dari personel Bagian tata usaha dan urusan dalam Poltekad. Sampel sensus adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Sugiyono, 2010) Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner. Menurut Iskandar (2008) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan metode analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode Pearson's Product Moment Correlation, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Menurut Hair et al. (2010:147), bilamana koefisien korelasi positif dan $> 0,3$ maka indikator bersangkutan dianggap valid.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengkaji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran beberapa kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama (Indriantoro & Supomo, 1999: 180). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah reliabel dengan menggunakan rumus cronbach alpha. Data penelitian diolah dengan bantuan program SPSS versi 20. Uji Reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Menurut Wiratna (2015:192) Jika nilai alpha $> 0,60$ butir pertanyaan tersebut reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	$> 0,30$	Status	Alpha Croncach	Status
Self Motivation (X_1)	1	0,60	$> 0,30$	Valid	0,854	Reliabel
	2	0,59	$> 0,30$	Valid		
	3	0,62	$> 0,30$	Valid		
	4	0,53	$> 0,30$	Valid		
	5	0,72	$> 0,30$	Valid		
	6	0,60	$> 0,30$	Valid		
	7	0,56	$> 0,30$	Valid		
	8	0,78	$> 0,30$	Valid		
	9	0,60	$> 0,30$	Valid		

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	> 0,30	Status	Alpha Croncach	Status
	10	0,56	> 0,30	Valid		
	11	0,61	> 0,30	Valid		
	12	0,62	> 0,30	Valid		
Budaya Organisasi (X ₂)	1	0,57	0,2091	Valid	0,924	Reliabel
	2	0,57	0,2091	Valid		
	3	0,58	0,2091	Valid		
	4	0,75	> 0,30	Valid		
	5	0,76	> 0,30	Valid		
	6	0,81	> 0,30	Valid		
	7	0,72	> 0,30	Valid		
	8	0,8	> 0,30	Valid		
	9	0,77	> 0,30	Valid		
	10	0,75	> 0,30	Valid		
	11	0,75	> 0,30	Valid		
	12	0,52	> 0,30	Valid		
	13	0,65	> 0,30	Valid		
	14	0,56	> 0,30	Valid		
Kepuasan Kerja (X ₃)	1	0,78	> 0,30	Valid	0,952	Reliabel
	2	0,75	> 0,30	Valid		
	3	0,93	> 0,30	Valid		
	4	0,84	> 0,30	Valid		
	5	0,83	> 0,30	Valid		
	6	0,85	> 0,30	Valid		
	7	0,69	> 0,30	Valid		
	8	0,61	> 0,30	Valid		
	9	0,59	> 0,30	Valid		
	10	0,89	> 0,30	Valid		
	11	0,85	> 0,30	Valid		
	12	0,81	> 0,30	Valid		
	13	0,75	> 0,30	Valid		
	14	0,77	> 0,30	Valid		
	15	0,67	> 0,30	Valid		
Kinerja (Y)	1	0,88	> 0,30	Valid	0,961	Reliabel
	2	0,87	> 0,30	Valid		
	3	0,88	> 0,30	Valid		
	4	0,91	> 0,30	Valid		
	5	0,81	> 0,30	Valid		
	6	0,85	> 0,30	Valid		
	7	0,66	> 0,30	Valid		
	8	0,82	> 0,30	Valid		
	9	0,77	> 0,30	Valid		
	10	0,86	> 0,30	Valid		
	11	0,91	> 0,30	Valid		
	12	0,81	> 0,30	Valid		

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r pada semua butir indikator lebih tinggi dari >0,30 (menurut Hair *et al*). Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi untuk diuji lebih lanjut atau valid. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 (>0,60) yang

mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi uji reliabilitas dan dapat dilakukan uji lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011).

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.776 ^a	.602	.570	3.24909	2.175

a. Predictors: (Constant), *Selg Motivation*, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 2 nilai Durbin Watson sebesar 2,175 , pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 42 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di Tabel Durbin Watson akan didapat nilai du sebesar 1,3573 dan dl sebesar 1,6617. Karena nilai DW 2,175 lebih besar dari batas atas (du) 1,3573 dan kurang dari 4, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas sedangkan yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.101	.479		2.300	.025
	<i>Self Motivation</i>	.057	.169	.053	.335	.739
	<i>Budaya Organisasi</i>	.262	.192	.209	1.363	.178
	Kepuasan Kerja	-.068	.215	-.042	-.317	.752

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikan Variabel *Self Motivation* (X1) sebesar 0,739 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada Variabel *Self Motivation*. Variabel *Budaya Organisasi* (X2) diketahui nilai signifikannya adalah 0,178 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada Variabel *Budaya Organisasi*, dan Variabel *Kepuasan Kerja* (Z) diketahui nilai signifikannya adalah 0,752 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada Variabel *Kepuasan Kerja*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,915	6,516		1,522	,136		
<i>Self Motivation</i>	,517	,179	,454	2,893	,006	,425	2,351
Budaya Organisasi	-,127	,232	-,140	-,546	,588	,159	6,278
Kepuasan Kerja	,382	,189	,510	2,021	,050	,165	6,077

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat tabel 4, hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel independen bernilai *Self Motivation* sebesar 0,425, Budaya Organisasi sebesar 0,159, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,165. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai *Self Motivation* sebesar 2.351, Budaya Organisasi sebesar 6.278, dan Kepuasan Kerja sebesar 6,077. Merujuk hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05 (Ghozali, 2011).

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,12796048
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Melihat tabel 5, diketahui nilai significant sebesar 0,939, sehingga Residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar > 0,05. Merujuk hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

1. *Self Motivation* (X_1) Indikator : Mampu mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki; Kemauan mencurahkan tenaga dan waktu-nya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan Kemauan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian (2012))
2. Budaya Organisasi (X_2) Indikator : Inovasi dan pengambilan resiko; Perhatian terhadap hal-hal yang rinci; Orientasi hasil; Orientasi orang; Orientasi tim; Keagresipan; Kemantapan (Robbins & Judge (2008))
3. Kepuasan Kerja (Z) Indikator : Kepuasan terhadap Pekerjaan; Kepuasan terhadap Imbalan; Kepuasan terhadap Supervisi Atasan; Kepuasan terhadap Rekan Kerja dan Kesempatan Promosi (Robbins & Judge (2008))
4. Kinerja (Y) Indikator : Kualitas; Kuantitas; Kerjasama; dan Tanggung Jawab (Mangkunegara (2012))

Model hubungan variabel tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan. Sistem persamaan ini disebut sebagai model struktural. (Sugiyono, 2014)

Persamaan untuk diagram jalur dapat dilihat sebagai berikut :

1. Persamaan Model I

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

2. Persamaan Model II

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

β_1 = Besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen

X_1 = Self Motivation

X_2 = Budaya Organisasi

Z = Kepuasan Kerja
 Y = Kinerja
 e = Error

Tabel 6 Ringkasan Koefisien Jalur

No	Jalur	Sig	Pengaruh Langsung	Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	$X_1 \rightarrow Z$	0,019	0,629			
2.	$X_1 \rightarrow Y$	0,006	0,454	$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	$0,629 \times 0,510 = 0,321$	0,775
3.	$X_2 \rightarrow Z$	0,000	0,514			
4.	$X_2 \rightarrow Y$	0,005	0,440	$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	$0,514 \times 0,510 = 0,262$	0,702
5.	$Z \rightarrow Y$	0,045	0,510			

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2019

Pembahasan

1. Pengaruh Self Motivation terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Self Motivation terhadap Kepuasan Kerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Self Motivation yang terdiri dari indikator mampu mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kemauan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kemauan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya sangat mendukung Variabel Kepuasan Kerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat. Hasil penelitian ini didukung oleh Andriani, I. (2012) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR Kota Bandung". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa juga dilaksanakan oleh Merlianti, R. (2014) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Kandatel) Bandung". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara variabel Motivasi Diri dengan variabel Kepuasan Kerja sebesar 59% yang termasuk kategori hubungan yang cukup tinggi atau cukup kuat. Hasil kedua penelitian tersebut juga dikuatkan dengan pernyataan dari Koontz yang dikutip oleh Hasibuan (2016:95), adalah : "Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal". (Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan)

2. Pengaruh Self Motivation terhadap Kinerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Self Motivation terhadap Kinerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Self Motivation yang terdiri dari indikator mampu mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kemauan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kemauan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya sangat mendukung Variabel Kinerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Puspita, S.P.J., Susilo H. dan Iqbal, M. (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa adanya pengaruh simultan antara variabel Self motivation, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance Kantor Cabang Malang.

Penelitian tersebut sejalan dengan teori McClelland (2009), menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan serta kemantapan sangat mendukung Variabel Kepuasan Kerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat. Hasil penelitian ini didukung oleh Tumbelaka, S.S.X., Alhabsji, T. dan Nimran, U. (2016) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention To Leave*". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, kemudian Budaya Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan negative terhadap *Intention to Leave*. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian dari Khan, et al (2011), Sabri, et al (2011), dan Emami, et al (2012), yang menunjukkan bukti ada hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Robbins (2006) yang mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi yang terdiri dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan serta kemantapan sangat mendukung Variabel Kinerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama dan tanggung jawab yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh Salkiah, B. (2005) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Barat". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Barat. Pendapat ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi, termasuk di dalamnya faktor-faktor yang mengarahkan perilaku pegawai dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2008:485) yaitu Inovasi dan Keberanian mengambil resiko, Perhatian terhadap detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, Berorientasi tim, Agresif, dan Stabil. Bahwa beberapa faktor budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut hasil pengisian kuesioner, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian yang baik dan tinggi terhadap Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Responden menyimpulkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi sangat mendukung Variabel Kinerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam kepada Politeknik Angkatan Darat, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Politeknik Angkatan Darat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ghafoor, A. A. dan Ashgar, I. (2014) dengan judul "Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance (A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District Pakistan)". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif kepuasan kerja sehubungan dengan paket gaji, keamanan kerja, system hadiah yang diterapkan cabang bank Muzaffargarh dan dampaknya pada kinerja karyawan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Zaini, A. (2016) dengan judul "Analisa Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang" dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti, dinamakan variabel Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai. Kedua penelitian tersebut sejalan dengan Wibowo (2015:141) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan predictor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

6. Pengaruh Self Motivation terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Ditunjang dari teori dan penelitian terdahulu, disebutkan bahwa self motivation berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi. Serta kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan semakin baik self motivation dan semakin tingginya kepuasan kerja berdampak semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh personel Bagian tata usaha dan urusan dalam di Politeknik Angkatan Darat.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Ditunjang dari teori dan penelitian terdahulu disebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi dan semakin tingginya kepuasan kerja berdampak semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh personel bagian tata usaha dan urusan dalam di Politeknik Angkatan Darat tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *self motivation* dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Self Motivation yang terdiri dari indikator mampu mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kemauan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kemauan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya sangat mendukung Variabel Kepuasan Kerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat.
2. Self Motivation yang terdiri dari indikator mampu mengerahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kemauan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kemauan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya sangat mendukung Variabel Kinerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat.
3. Budaya Organisasi yang terdiri dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan serta kemantapan sangat mendukung Variabel Kepuasan Kerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat.
4. Budaya Organisasi yang terdiri dari indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresipan serta kemantapan sangat mendukung Variabel Kinerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat.
5. Kepuasan Kerja yang terdiri dari indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi sangat mendukung Variabel Kinerja para personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat.
6. Self Motivation berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi. Serta kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan semakin baik self motivation dan semakin tingginya kepuasan kerja berdampak semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat tersebut.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi. Serta kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi dan semakin tingginya kepuasan kerja berdampak semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh personel Bagian Tata Usaha dan Urusan Dalam di Politeknik Angkatan Darat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, I. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD. BPR Kota Bandung*. Widyatama Repository, Surabaya: Universitas Widyatama,
- Ghafoor, Abdul A. & Ashgar I., (2014). *Impact of employee job satisfaction on their performance (a case study of banking sector in muzaffargarh district Pakistan)*. Global journal of Human Resources Management. Vol.2, No.4 pp.71-94.

- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
- Hasan, Iqbal., (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, (1999), *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Iskandar (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Group Jakarta: Bina Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2012), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Rfika Aditama
- Merlianti, R. (2014). *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Kandatel) Bandung*. Widyatama Repository, Surabaya: Universitas Widyatama.
- Publisher. Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Salkiah, B. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah di Sekretariat Daerah Kabupaten Lombok Barat*. Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Sondang P Siagian (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman. (2010). *Gaya Mengajar Yang Menyenangkan Siswa*. Yogyakarta: Pinus Book
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Tobari. (2015). *Membangun budaya organisasi pada instansi pemerintahan*. Yogyakarta: Penerbit Dee publish.
- Tumbelaka, S.S.X. et el (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 3 No.1, Januari 2016
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.