

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Sehingga, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan dalam mencapai tugas pokok. Pembinaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian dengan baik untuk meningkatkan kinerja, karena karyawan telah memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan penghargaan/perhatian kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Edwin B. Flippo, "Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai". Keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karyawan tersebut tidak akan puas dengan apa

yang telah dicapainya dan akan berusaha keras untuk meningkatkan dan mendapatkan apa yang diinginkannya. Karyawan tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas organisasinya.

Mengacu pada pendapat diatas, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang bertingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi dapat dicapai optimal. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Ivone A.S. Sajangbati (2013), Listianto dan Setiaji (2007) membuktikan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, difokuskan pada prajurit Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) di Satuan Lintas Laut Militer Jakarta (Satlinlamil Jakarta) yang merupakan komando pelaksana pembina tingkat Komando Pelaksana (Kolak), Kolinlamil yang berkedudukan langsung dibawah Panglima Kolinlamil (Pangkolinlamil) dengan tugas pokok membina kemampuan unsur-unsur organiknya dalam bidang sistem angkutan laut militer. Dalam melaksanakan dan mencapai sasaran tugas pokok tersebut, Satlinlamil Jakarta menyelenggarakan fungsi-fungsi yang diemban.

Tantangan yang dihadapi Satlinlamil dalam melaksanakan tugas pokok adalah seperti yang disebutkan dalam penyelenggaraan fungsi pada butir pertama yaitu pembinaan personel dalam rangka meningkatkan kemampuan kejuangan dan profesionalisme prajurit sesuai rencana dan program Kolinlamil.

Salah satu pembinaan yang dilaksanakan adalah memberikan motivasi kepada prajurit.

Rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada kinerja yang dicapai. Dari observasi awal didapatkan data yang mencerminkan belum optimalnya kinerja prajurit di lingkungan Satlinlamil Jakarta. Kinerja prajurit dapat dilihat dari kesiapan tempur prajurit dalam menghadapi tugas. Kesiapan tempur prajurit tersebut harus dipersiapkan sedini mungkin pada masa damai. Untuk dapat mencapai kesiapan tempur, prajurit harus berlatih, berlatih dan berlatih. Tidak ada prajurit yang hebat, yang ada adalah prajurit terlatih (Dankorpaskhas, 2017).

Berlatih adalah hal yang harus dilaksanakan untuk membina prajurit dalam meningkatkan kemampuan kejuangan dan profesionalisme, karena dengan latihan tersebut dapat diukur seberapa siap kemampuan tempur prajurit dalam menghadapi tugas pokok KRI yaitu melaksanakan operasi tempur di laut, operasi keamanan laut serta angkutan lintas laut militer sesuai fungsi asasinya. Keputusan Kasal Nomor: Skep/251/2/1998 tanggal 22 Januari 1988 tentang Buku Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Gladi Tugas Tempur Kapal, telah mengatur pelaksanaan latihan untuk KRI dengan metode latihan bertingkat dan berlanjut, dimulai dari Gladi Tugas Tempur Kapal Tingkat - 1 (L-1) sampai dengan Gladi Tugas Tempur Kapal Tingkat - 4 (L-4).

Penelitian ini dibatasi pada penilaian Uji Terampil Gladi Tugas Tempur Kapal Tingkat - 1 (L-1) dan Gladi Tugas Tempur Kapal Tingkat - 2 (L-2). Dari hasil penilaian Uji Terampil L-1 dan L-2 setiap 2 tahun sekali yang dilaksanakan

oleh Tim independen di lingkungan TNI AL yaitu Komando Latihan Armada (Kolat Armada) didapatkan data sebagai berikut:

Tabel. 1.1

Daftar Penilaian Uji Terampil Glagaspur Kapal Tingkat - 1 (L-1) dan Glagaspur Kapal Tingkat - 2 (L-2) KRI jajaran Satlinlamil Jakarta

NO	UNSUR	L-1					L-2				
		2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
1	KRI ABN-503	78,24		75,36		64,70	71,45		76,05		
2	KRI TMO-537		70,35		72,20			71,20		72,83	
3	KRI THG-538	72,00		72,45			73,25		71,30		
4	KRI BAC-593	77,50		80,64		79,67	77,74		81,30		78,42
5	KRI MTW-959	69,30		70,22			70,29		71,50		
6	KRI KBI-972	70,05		70,00			69,71		69,67		
		Rata-rata L-1 = 70,69					Rata-rata L-2 = 73,42				

Sumber : Staf Operasi Komando Lintas Laut Militer (2018)

Dari tabel diatas, terlihat penurunan nilai L-1 pada 4 KRI yaitu KRI ABN-503, KRI TMO-537, KRI BAC-593 dan KRI KBI-972 serta penurunan nilai L-2 pada 3 KRI yaitu KRI THG-538, KRI BAC-593 dan KRI KBI-972 dalam penilaian uji terampil. Rata-rata keseluruhan hasil penilaian uji terampil Glagaspur Tigkat 1 (L-1) adalah 70,69 dan uji terampil Glagaspur Tigkat 2 (L-2) adalah 73,42. Nilai tersebut menunjukkan tingkat kesiapan tempur KRI di jajaran Satlinlamil Jakarta, dimana dalam Keputusan Kasal Nomor : Skep/ 1209 / III 1992 tanggal 27 Maret 1992 tentang Buku Petunjuk Teknik Penilaian Gladi Tugas Tempur Kapal Tingkat 1 (L-1) menyebutkan

bahwa kapal dengan tingkat kesiapan teknis unsur antara 70,00 sampai dengan 79,99 adalah kategori “cukup”.

Sementara pada penilaian uji terampil Glagaspur tingkat 2 (L-2) disebutkan dalam Keputusan Kasal Nomor : Skep/ 1504 / V 1991 tanggal 30 Mei 1991 tentang Buku Petunjuk Teknik Penilaian Gladi Tugas Tempur Kapal Tingkat 2 (L-2) menyebutkan bahwa kapal dengan tingkat kesiapan teknis unsur 70,00 sampai dengan 79,99 adalah kategori “cukup”.

Jika dilihat nilai dan kriteria yang ada, hasil penilaian tersebut mencerminkan kinerja prajurit KRI dalam melaksanakan latihan belum optimal, karena bagaimanapun kemampuan tempur KRI sangat ditentukan oleh kemampuan personil pengawaknya. Hasil nilai “cukup” pada masa damai tentunya bukan suatu hasil yang diharapkan, seharusnya pada masa damai adalah waktu yang tepat untuk meningkatkan dan mempertajam latihan yang akan dipersiapkan untuk masa perang. Lebih baik mandi keringat dalam latihan daripada mandi darah dalam pertempuran. Kurang optimalnya hasil latihan diduga ada faktor-faktor yang mempengaruhi.

Untuk memastikan dugaan penyebab kurang optimalnya hasil nilai latihan atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta, peneliti telah melaksanakan penelitian pendahuluan kepada 30 prajurit KRI untuk memilih masing masing 3 variabel dari 16 variabel yang dianggap mempengaruhi kinerja prajurit di KRI.

Tabel 1.2
Daftar Variabel dan Nilai Hasil Survei Pendahuluan

No.	Variabel	Referensi	Responden
1	2	3	4
1.	Motivasi	Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2009)	9
2.	Perilaku	Skinner dalam Notoatmojdjo (2003)	7
3.	Kepribadian	Allport dalam Robins (2003)	2
4.	Loyalitas	Mowday & Steers (2002)	8
5.	Komitmen	Cohen (1999)	4
6.	Budaya Organisasi	Bass et.al (1993)	11
7.	Konflik	Akaniji dalam Agwu (2013)	4
8.	Disiplin	Aritonang (2005)	9
9.	Kompetensi	Simanjuntak (2005)	3
10.	Hubungan Kerja	Cascio (1932)	5
11.	Keselamatan Kerja	OHSAS 18001:2007	7
12.	Kepercayaan	Conger dkk (2003)	4
13.	Lingkungan Kerja	Sedarmayanti (2001)	10
14.	Job Diskripsion	Robbins (2005)	2
15.	Pelatihan	Ivancevich	3
16.	Integritas	Komang (2003)	2
	Jumlah		90

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti (2019)

Dari kuisisioner awal, terpilih 4 urutan terbesar faktor yang mempengaruhi kinerja prajurit KRI yaitu Budaya organisasi 11, Lingkungan Kerja 10, Motivasi 9 dan Disiplin 9. Dalam penulisan ini, penulis memilih 3 faktor yang

diduga kuat mempengaruhi kinerja prajurit KRI yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja dan motivasi. Untuk menguatkan dugaan dilaksanakan pengumpulan data dengan mengambil data sekunder, wawancara, observasi maupun survei pendahuluan. Dari penelitian pendahuluan didapatkan data personel prajurit KRI di bawah jajaran Satlinlamil Jakarta bulan April 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.3

Daftar Kekuatan Personel KRI jajaran Satlinlamil Jakarta

NO	UNSUR	PERWIRA		BINTARA		TAMTAMA		JUMLAH		TERPENUHI (%)
		DSP	RIL	DSP	RIL	DSP	RIL	DSP	RIL	
1	KRI ABN-503	15	4	37	13	51	35	103	52	50%
2	KRI TMO-537	10	10	25	15	35	39	70	64	91%
3	KRI THG-538	11	9	25	23	35	39	71	71	100%
4	KRI BAC-593	19	18	54	46	50	56	123	111	90%
5	KRI MTW-959	9	6	12	8	26	26	47	40	85%
6	KRI KBI-972	16	11	42	29	56	51	114	91	79%
RATA-RATA								528	429	82%

Sumber : Staf Personel Komando Lintas Laut Militer (2019)

Dari data 6 KRI di atas, rata-rata pemenuhan pengawak adalah 82% dari ketentuan dalam Keputusan Kasal Nomor : Kep/906/V/2016 tanggal 11 Mei 2016 tentang Daftar Susunan Personil TNI AL. Setiap prajurit mendapatkan tunjangan kinerja menurut kelas jabatan sesuai dengan bagian /pos tempur yang diemban di KRI berdasar Peraturan Presiden (Perpres) No.87 TH. 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia (TNI).

Prajurit sebagai ujung tombak atau motor penggerak KRI menjadi tugas dan tanggung jawab Satlinlamil Jakarta untuk dibina dalam rangka meningkatkan kemampuan kejuangan dan profesionalisme prajurit sebagai konsekuensi telah diterimaknya tunjangan kinerja yang diharapkan dapat menambah motivasi kerja dalam melaksanakan tugas pokok.

Data lain yang didapatkan adalah status dan domisili keluarga prajurit Satlinlamil Jakarta seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.4

Daftar Status dan Domisili Prajurit KRI Jajaran Satlinlamil Jakarta

NO.	UNSUR	JUMLAH PERS	BUJANGAN	KELUARGA	
				DALAM KOTA	LUAR KOTA
1	KRI ABN-503	52	17 (29%)	21 (40%)	14 (26%)
2	KRI TMO-537	64	12 (18%)	26 (40%)	26 (40%)
3	KRI THG-538	71	11 (15%)	36 (50%)	25 (35%)
4	KRI BAC-593	111	36 (32%)	21 (18%)	54 (49%)
5	KRI MTW-959	40	4 (10%)	18 (45%)	18 (45%)
6	KRI KBI-972	91	19 (28%)	42 (46%)	30 (32%)
	JUMLAH	429	99 (21%)	189 (40%)	183 (39%)

Sumber : Staf Personel Komando Lintas Laut Militer (2019)

Dari data diatas terlihat 39% prajurit berstatus telah berkeluarga dan tinggal diluar kota (Jabodetabek). Hal ini dimungkinkan berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena mereka bertemu keluarga paling tidak seminggu sekali pada saat hari libur Sabtu dan Minggu.

Data lain yang didapat dari staf Hukum dan staf Provos Kolinlamil, diperoleh data pelanggaran seperti yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Kejadian Perkara Prajurit KRI Satlinlamil Jakarta Periode Tahun
2015 sampai dengan Tahun 2018

NO	GOLONGAN	JENIS PERKARA	2015			2016			2017			2018		
			PA	BA	TA	PA	BA	TA	PA	BA	TA	PA	BA	TA
1	2	3	4	5	6	10	11	12	10	11	12	13	14	15
1.	A – 1	NARKOTIKA	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	A – 2	PERKELAHIAN	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
3.	A – 5	PENCURIAN	-	-	-	-	-	3	-	2	5	-	-	-
4.	A – 6	PENADAHAN	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
5.	A – 8	PENGGELAPAN	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	A – 9	PENIPUAN	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
7.	A – 12	DISERSI	-	2	6	-	3	1	1	-	6	-	-	1
8.	A – 13	ASUSILA	-	-	-	1	1	1	2	-	-	-	1	-
9.	A – 19	PEMALSUAN	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
10.	A – 23	PERJUDIAN	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11.	A – 24	PENJUALAN BBM ILLEGAL	1	1	-	2	1	3	-	-	1	-	-	-
12.	B – 2	DAERAH TERLARANG	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13.	B – 5	TIDAK HADIR	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
14.	C – 1	KELENGKAPAN SURAT	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15.	D – 3	TINGKAH LAKU	-	-	-	3	3	2	27	1	4	-	-	-
JUMLAH			1	6	8	7	8	12	30	4	17	-	2	1

Sumber : Dinas Hukum Komando Lintas Laut Militer (2019)

Dari data-data diatas terlihat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit KRI, apabila ditinjau dari sisi kemiliteran seharusnya hal tersebut tidak terjadi pada prajurit, karena pada hakekatnya prajurit adalah personil TNI yang digembleng sebagai prajurit pejuang Sapta Marga yang sekaligus professional matra laut yang sehat serta memiliki samapta prajurit laut. Terlihat jumlah pelanggaran yang semakin meningkat pada semua strata baik Tamtama, Bintara maupun Perwira dari mulai tahun 2015 sampai dengan 2018. Pelanggaran yang

paling tinggi adalah pada jenis perkara Desersi yang mencapai 19 prajurit dari semua strata dalam kurun waktu 3 tahun dan jenis perkara Tingkah Laku mencapai 40 prajurit dari semua strata dalam kurun waktu 3 tahun.

Selain data pelanggaran, didapatkan data dari Staf Operasi dan Dinas Hukum Kolinlamil tentang kecelakaan KRI baik kecelakaan kebakaran maupun kandasnya kapal. Daftar kejadian kecelakaan KRI selama periode tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.6
Rekapitulasi Kejadian Kecelakaan KRI
Perode Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018

No.	NAMA KRI	TANGGAL	TEMPAT	KEJADIAN	KETERANGAN
1		2	3	4	5
1	KRI-973	18 SEPTEMBER 2015	PELABUHAN KOLINLAMIL	TERBAKAR	<i>HUMAN ERROR</i>
2	KRI-960	7 MEI 2016	PELABUHAN TANJUNG PRIOK	TERBAKAR	<i>HUMAN ERROR</i>
3	KRI-972	15 NOVEMBER 2017	PERAIRAN TANJUNG PRIOK	KANDAS	<i>HUMAN ERROR</i>
4	KRI-972	11 SEPTEMBER 2018	PELABUHAN KOLINLAMIL	TERBAKAR	<i>HUMAN ERROR</i>

Sumber : Staf Operasi Komando Lintas Laut Militer (2019)

Dari hasil penyelidikan terhadap kejadian kecelakaan diatas, faktor penyebab kecelakaan dikarenakan kelalaian manusia (*Human Error*) sehingga konsekuensi yang harus diterima para prajurit tersangka dalam kecelakaan tersebut harus mendapat sangsi hukuman. Dari data kejadian perkara dan kejadian kecelakaan diatas, dirasakan kedisiplinan prajurit yang menjadi budaya organisasi mulai menurun.

Hasil dari pengamatan dan beberapa sumber informasi melalui wawancara kepada para perwira dan prajurit didapatkan data bahwa kehidupan prajurit yang semestinya kental dengan jiwa kebersamaan, rantai komando yang kuat, hirarki yang tinggi antara senior dan junior serta atasan bawahan dirasakan mulai luntur. Hal ini mengindikasikan menurunnya hirarki yang menjadi salah satu budaya organisasi.

Data lain yang diambil dari Staff Operasi Kolinlamil dapat diketahui riwayat KRI jajaran Satlinlamil Jakarta seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.7

Tabel Data KRI Jajaran Satlinlamil Jakarta

NO.	NAMA KRI	ASAL NEGARA	TAHUN PEMBUATAN	USIA (tahun)
1	2	3	4	5
1	KRI ABN-530	JEPANG	1960	58
2	KRI TMO-537	JERMAN TIMUR	1979	39
3	KRI THG-538	JERMAN TIMUR	1979	39
4	KRI BAC-593	INDONESIA	2010	8
5	KRI MTW-959	HONGARIA	1964	54
6	KRI KBI-971	JEPANG	1982	36

Sumber : Staf Operasi Komando Lintas Laut Militer (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat sebagian besar usia KRI relatif sudah tua sampai mencapai usia 58 tahun, hanya 1 KRI yang berusia dibawah 10 tahun yaitu KRI BAC-593. Situasi dan kondisi kapal merupakan lingkungan kerja fisik sehari-hari prajurit yang meliputi akomodasi, tata letak ruang, ventilasi, peralatan dan lain-lain, yang sangat terbatas dari segi kondisi maupun fungsinya. Lingkungan kerja fisik tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja prajurit.

Tradisi berkumpul bersama di *Lounge Room* atau ruang makan untuk makan bersama yang sekaligus juga sebagai sarana komunikasi, pendidikan, indoktrinasi/santiaji dari senior kepada yunior atau atasan kepada bawahan tentang penanaman rasa kehormatan militer dirasakan mulai menurun. Diduga hal-hal tersebut mulai terkikis karena setiap personil baik atasan maupun bawahan sibuk di ruangan masing-masing dengan peralatan *Gadget* atau *game* elektronik lainnya. Keadaan tersebut menjadikan lingkungan kerja non fisik di KRI menjadi tidak kondusif dan individual. Lingkungan kerja di KRI seperti itu jika dibiarkan akan menurunkan motivasi prajurit yang berimbas pada kinerja.

Dengan berkembangnya *Gadget* dan teknologi informasi lainnya terindikasi prajurit dengan mudah mempublikasikan hal-hal yang tidak semestinya menjadi publikasi umum sehingga kehidupan di dalam organisasi yang seharusnya menjadi rahasia militer dapat diketahui oleh umum. Hal tersebut dirasakan bahwa rasa kehormatan militer yang menjadi budaya organisasi menurun.

Seorang perwira dengan mudah memberikan perintah atau arahan kepada anak buah dengan melalui pesan singkat (SMS, WA, Telegram dan lain-lain), walaupun cara ini praktis dan cepat, namun hal tersebut mengurangi makna dari tatap muka antara atasan dan bawahan, sehingga hubungan emosional antara atasan dan bawahan menurun yang berakibat pada kurangnya fungsi perhatian, penghargaan dan pengawasan.

Merujuk pada data, fenomena dan hasil penelitian pendahuluan di KRI pada jajaran Satlinlamil Jakarta, peneliti tertarik mendalami penelitian keterkaitan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja prajurit KRI

jajaran Satlinlamil Jakarta. Dengan demikian, maka pada penelitian ini dimungkinkan untuk meneliti bagaimana “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Prajurit KRI melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. Hal-hal yang membedakan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu serta teori yang dibahas adalah pada tempat atau lokasi penelitian di lingkungan militer khususnya di KRI yang memiliki karakteristik yang khas yang mungkin akan berbeda.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, secara spesifik permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh faktor budaya organisasi terhadap motivasi prajurit KRI Satlinlamil Jakarta?
- b. Apakah ada pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap motivasi prajurit KRI Satlinlamil Jakarta?
- c. Apakah ada pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta?
- d. Apakah ada pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta?
- e. Apakah ada pengaruh faktor motivasi, terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta?
- f. Apakah ada pengaruh tidak langsung faktor budaya organisasi, terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta melalui motivasi?

- g. Apakah ada pengaruh tidak langsung faktor lingkungan kerja, terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh faktor budaya organisasi terhadap motivasi prajurit KRI Satlinlamil Jakarta.
- b. Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap motivasi prajurit KRI Satlinlamil Jakarta.
- c. Menganalisis pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta.
- d. Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta.
- e. Menganalisis pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta.
- f. Menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta melalui motivasi.
- g. Menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja prajurit KRI Satlinlamil Jakarta melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi penelitian lain yang sejenis khususnya pada studi yang terkait dengan faktor disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja prajurit KRI yang dimediasi oleh motivasi.
- b. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan/komandan di lingkungan Satlinlamil Jakarta dalam upaya meningkatkan kinerja prajurit KRI.