

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara

Sarah Aprilia<sup>1)</sup>, Diyan Lestari<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: sarahaprilial97628@gmail.com

<sup>2)</sup> Email: diyan.lestari@kalbis.ac.id

**Abstract :** *This study aims to determine the relationship between work environment and leadership style on the performance of personnel at Kolinlamil. The research sample was 79 cholinlamil. The data test techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, t test, determination test, multiple linear regression analysis and analysis of mean values. The result of the research shows that the work environment has an effect on performance and democratic leadership style has an effect on performance .*

**Keywords :** *work environment, leadership style and personnel performance*

**Abstrak :** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja personel di kolinlamil. Sampel penelitian 79 personel kolinlamil. Teknik uji data yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji determinasi, analisis regresi linear berganda dan analisis nilai mean. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja.*

**Kata kunci :** *lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja personel*

## I. PENDAHULUAN

Sepanjang tahun 2020, perekonomian Indonesia mengalami kondisi yang sulit karena adanya pandemi Covid-19. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, pertumbuhan ekonomi sepanjang tahun 2020 mengalami penurunan atau kontraksi sebesar 2.07% year on year (Setiawan, 2021). Kondisi tersebut tidak hanya terjadi di Indonesia tetapi juga hampir di seluruh dunia. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan mengantisipasi pandemi Covid-19, seperti pemberian bantuan, penyuluhan, dan juga vaksinasi. Berbagai upaya yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan roda

perekonomian, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, keamanan masyarakat juga merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesejahteraan masyarakat. Setiap ancaman terhadap keamanan dan ketahanan nasional harus segera diminimalkan, oleh karena itu peranan masyarakat dan pemerintah juga berbagai lembaga termasuk di dalamnya TNI-Polri sangatlah penting.

Ketahanan nasional juga menjadi hal penting agar kehidupan masyarakat dapat terjamin. Ketahanan nasional dapat dijelaskan sebagai kondisi ideal suatu Negara untuk mengembangkan kekuatan nasional sehingga dapat menghadapi berbagai ancaman dan gangguan bagi kelangsungan hidup bangsa yang

bersangkutan (Putri, 2021). Indonesia, sebagai negara maritim yang memiliki wilayah perairan yang luas tentunya perlu menjamin stabilitas di wilayah tersebut. TNI Angkatan Laut (TNI AL) merupakan komponen penting dalam pertahanan negara, terutama di bidang kelautan. Oleh karena itu, kinerja TNI AL yang baik akan sangat menunjang ketahanan nasional, khususnya di laut.

Untuk menunjang tugas pokok TNI AL, maka dibentuklah Kolinlamil yang diawali dengan ide pemikiran strategik yang mencermati pentingnya sistem angkutan laut militer dalam menunjang tugas pokok TNI AL dan Kolinlamil dibentuk di Jakarta pada tanggal 1 Juli 1961 dengan nama Djawatan Angkutan Laut Militer (DALMIL). Kolinlamil merupakan Komando Utama (Kotama) Pembinaan dan Operasional. Dalam bidang pembinaan Kolinlamil berkedudukan langsung di bawah Kasal, sedangkan dalam bidang operasional berkedudukan langsung di bawah Panglima TNI. Kolinlamil mempunyai tugas pokok membina kemampuan sistem angkutan laut militer, membina potensi angkutan laut nasional untuk kepentingan pertahanan negara, melaksanakan angkutan laut TNI dan Polri yang meliputi personel, peralatan dan perbekalan, baik yang bersifat administratif maupun taktis strategis serta melaksanakan bantuan angkutan laut dalam rangka menunjang pembangunan nasional. Kinerja Kolinlamil juga tidak kalah pentingnya untuk menunjang ketahanan dan pembangunan nasional.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa anggota organisasi dapat memberikan kinerja yang baik ketika lingkungan kerja dan gaya kepemimpinannya mendukung sehingga

mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan segenap kemampuan dan loyalitas yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya (Parashakti & Setiawan, 2019; Siagian & Khair, 2018, dan *NawoseIng'ollan & Roussel*, 2017). Menurut Torang(2012, p. 118), kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu di sebuah organisasi yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan di organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2007). Menurut Sedarmayanti(2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Miftah (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain maupun bawahan. Seorang pemimpin tentunya senantiasa mendorong anggota organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan

untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Saat ini, partisipasi dari anggota organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Djunaedi & Gunawan (2018, p.400) dan Kurniawan (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan bagi para anggotanya untuk mengembangkan diri dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi (Kurniawan, 2018).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel Di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara”, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Adakah pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara?
- Adakah pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara?

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel dependen dan variabel independen. Menurut Silaen (2018, p.69) mengungkapkan bahwa variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai

bermacam-macam nilai atau mempunyai nilai yang bervariasi, yakni suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati atau diukur yang nilainya berbeda-beda atau bervariasi. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

- Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen menurut Sugiyono (2015, p.81) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

- Variabel Terikat

Variabel terikat atau variabel dependen menurut Sugiyono (2015, p.81) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah variabel Y, yaitu Kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah personel TNI AL yang berjumlah 79. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung dan menyebarkannya secara online melalui google form. Setelah data dikumpulkan peneliti melakukan dua pengujian untuk mengetahui bagaimana hubungan masing-masing variabel. uji pertama adalah *pretest* yang di uji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Uji Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan

valid jika tingkat signifikasinya berada dibawah 0,05. Selain itu, perlu juga dilakukan perbandingan antara r-tabel dan r-hitung. Pernyataan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel (Ghozali, 2018, p.51). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha untuk uji reliabilitas. Butir kuesioner dikatakan layak atau *reliable* jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak layak atau *reliable* jika cronbach's alpha < 0,06 (Ghozali, 2018, p.45).

Setelah melakukan uji pre test, maka peneliti akan melakukan uji main test. Uji main test akan dilakukan melalui uji asumsi klasik yaitu, normalitas, multikolinearitas, dan heterokedasitas. Setelah data dinyatakan lulus uji asumsi klasik, maka peneliti lanjut ke analisis linear berganda. Analisis regresi ganda digunakan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya berjumlah minimal 2 untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = Variabel  $X_1$

$X_2$  = Variabel  $X_2$

e = Nilai residu

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$\text{KINERJA} = \alpha + \beta_1 \text{LINGK} + \beta_2 \text{LEADER} + e$$

Keterangan:

KINERJA = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ )

LINGK = Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

LEADER = Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

e = Nilai residu

Terakhir dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan uji koefisien determinasi. Menurut Priyatno (2016), uji koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots$ ) secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi dari variabel independen yang digunakan dalam model untuk mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai  $R^2$  dan adjusted  $R^2$  dalam uji koefisien determinasi karena menggunakan 2 variabel independen.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama yang dilakukan adalah pengujian pre test dengan menyebarkan 30 responden. Terdapat dua uji pre test yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas dengan diketahui, Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n)  $30-2=28$ . Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total *Pearson Correlationnya* lebih

besar dari nilai  $r$  tabel dengan nilai 0,361.

Hasil uji validitas pre test yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pernyataan yang ada di kuesioner memiliki  $r$  hitung lebih besar dari 0,361. Dengan demikian seluruh pernyataan dinyatakan valid. Setelah data pre test di uji validitasnya, peneliti melakukan uji reliabilitas, uji ini dilakukan menggunakan metode Instrument akandikatakan reliabel jika hasil *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  = reliabel, sebaliknya jika hasil *Alpha Cronbach*  $< 0,60$  = tidak reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat reliabilitas yang melebihi 0,60 dengan nilai  $X_1$  sebesar 0,809,  $X_2$  sebesar 0,768,  $X_3$  sebesar 0,802. Dengan demikian seluruh pernyataan yang dituangkan ke dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji pre test diatas dengan jumlah responden 30 orang, diambil kesimpulan bahwa dinyatakan valid dan reliabel. Maka peneliti masuk ke dalam tahap uji main test. Yang pertama adalah uji validitas main test, Nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini adalah 0,227. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total *Pearson Collerationnya* lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan nilai 0,227.

Kemudian peneliti melanjutkan ke uji reliabilitas dengan nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel. Dengan nilai variable  $X_1$  sebesar 0,831,  $X_2$  sebesar 0,789,  $X_3$  sebesar 0,739 dengan demikian dapat disimpulkan hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Pengujian selanjutnya yaitu uji asumsi klasik, yang pertama adalah uji

normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi dari data merupakan distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan One Sample Kolmogorof Smiinov. Berdasarkan hasil uji dapat di simpulkan hasil uji normalitas terdistribusi normal karena sebesar  $0,200 > 0,05$ .

Selanjutnya uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF dan tolerance yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel pada independen. Berdasarkan Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas, nilai VIF  $< 10$  dan tolerance  $> 0.1$  sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut homoskedastisitas. Uji statistik yang dipilih yang dipilih adalah uji glejser, dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas melalui uji glejser. Apabila *Asimp, sig 2-tailed*  $< \alpha = 0.05$ , maka terjadi heterokedastisitas. Apabila *Asimp, sig 2-tailed*  $> \alpha = 0.05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan Tabel 4.10 Uji Heteroskedastitas, nilai *sig 2-tailed*  $> \alpha = 0.05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Selanjutnya uji t. Uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Peneliti melakukan pengujian ini untuk membandingkan antara  $t$  hitung dengan  $t$  kritis.  $t$  kritis dapat dihitung pada tabel

statistik pada signifikansi 0,05 dengan  $df = n-k-1$  (K adalah jumlah variabel independen) atau  $79-2-1 = 76$ , sehingga nilai t-tabel 1,9908. Berdasarkan tabel 4.12 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Nilai probabilitas sig lingkungan kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, selain itu juga ditunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,246 lebih besar dibandingkan t- tabel 1.9908 sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel TNI AL. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel TNI AL memiliki probabilitas sig sebesar 0,993 lebih besar dari 0,05 sehingga secara parsial Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personel TNI AL. Selain itu, dapat dilihat nilai t- hitung sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 1.9908 sehingga Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Personel TNI AL.

Setelah Uji t, maka peneliti melakukan uji determinasi. Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil uji determinasi, ( $R^2$ ) sebesar 0,496. atau 49,62% yang menunjukkan bahwa besarnya persentase variabel independen yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap variabel Kinerja TNI AL adalah sebesar 0,496 atau sebesar 49.6% merupakan kontribusi terhadap Kinerja TNI AL di Kolinlamil TNI AL, Jakarta Utara. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dalam regresi linear berganda, juga perlu memperhitungkan nilai adjusted  $R^2$  yang nilainya sebesar 48.3 atau 48.3% yang menunjukkan kontribusi variabel independen dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 51.7% dipengaruhi oleh

variabel di luar penelitian ini.

Setelah uji determinasi peneliti melakukan uji analisis regresi linear berganda. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas maka:

- Nilai Konstanta yang diperoleh adalah sebesar 10,985, artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis ditiadakan atau bernilai 0 maka Kinerja TNI AL bernilai 10,985.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,502, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,502.
- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,001, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Gaya Kepemimpinan Demokratis mengalami kenaikan sebesar 1, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,001

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara
- Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara.

### Saran Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama adalah sebagai berikut:

Bagi Instansi :

- Kolinlamil diharapkan memperbanyak perlengkapan kantor dan mengikutsertakan personelnya dalam pengambilan keputusan.
- Selain itu, Kolinlamil harus terus meningkatkan kualitas kerja, mengembangkan ketrampilan dalam bekerja dan mempertahankan produktivitas kerja para personel.

Bagi Peneliti Selanjutnya :

- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain, misalnya stress kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan lainnya diluar variabel yang sudah ada tetapi tetap ada hubungannya dengan kinerja. Sehingga nantinya mampu membuahkan hasil yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.
- Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada level TNI AL yang lebih tinggi atau pada organisasi lainnya dengan jumlah responden yang lebih banyak.
- Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel Gaya Kepemimpinan lainnya seperti Gaya Kepemimpinan Laissez Faire dan lain

sebagainya.

### DAFTAR RUJUKAN

- Norianggono, Y. C. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8, No. 2.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and Practice*. New York: Sage Publications, Thousand Oaks.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10, No. 1.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zitama Publishing.
- Putri, A., Nurlaely, & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare. *JIMEK*, Vol. 1 No. 1.
- Putri, V. K. (2021). *Ketahanan Nasional: Pengertian dan Fungsinya*. Retrieved 06 08, 2021, from [www.kompas.com: https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/08/151456069/ketahanan-nasional-pengertian-dan-fungsinya](https://www.kompas.com/skola/read/2021/06/08/151456069/ketahanan-nasional-pengertian-dan-fungsinya)
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju