

## PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL DINAS PEMBINAAN POTENSI MARITIM MABES TNI AL

### THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, JOB DISCIPLINE AND JOB MOTIVATION ON PERFORMANCE OF TNI PERSONNEL AT THE NAVY MARITIME POTENTIAL DEVELOPMENT SERVICE OF INDONESIAN NAVY HEADQUARTER

Rena Apriliana Widorekno<sup>4</sup>, Aris Sarjito<sup>5</sup>, Marsono<sup>6</sup>

UNIVERSITAS PERTAHANAN

renaaprilianawidorekno@gmail.com<sup>1</sup>, arissarjito@gmail.com<sup>2</sup>, marsono091067@gmail.com<sup>3</sup>

**Abstrak** – Dinas Pembinaan Potensi Maritim Mabes TNI AL merupakan suatu kedinasan yang diharapkan memiliki kinerja yang optimal dalam menyelenggarakan pembinaan potensi maritim. Namun Dinas Pembinaan Potensi Maritim Mabes TNI AL kinerjanya masih belum optimal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuan pada penelitian ini di antaranya: (1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel TNI di Dispotmar Mabel, (2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel TNI di Dispotmar Mabel, (3) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel TNI di Dispotmar Mabel, (4) menganalisis pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel TNI di Dispotmar Mabel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda. Data dikumpulkan dari 52 orang personel sebagai sampel. Sampel dipilih dengan teknik acak sederhana dan dihitung dengan menggunakan rumus teknik slovin dari 60 orang personel sebagai populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja yakni sebesar 45.8%, (2) motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja yakni sebesar 30.6%, (3) disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja yakni sebesar 51.7%, (4) lingkungan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja yakni sebesar 55.6%. Kesimpulan bahwa lingkungan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel TNI di Dispotmar Mabel, secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** kinerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan personel TNI

**Abstract** – The Navy Maritime Potential Development Service is an official that is expected to have optimal performance in carrying out maritime potential development. But The Navy Maritime Potential Development Service performance is still not optimal. These conditions are influenced by various factors including work environment, job discipline and job motivation. The purpose in this study include: (1) analyze the effect of work environment toward performance of TNI personnel at The Navy Maritime Potential Development Service Of Indonesian Navy Headquarter, (2) analyze the effect of job discipline toward performance of TNI personnel at The Navy Maritime Potential Development Service Of Indonesian Navy Headquarter, (3) analyze the effect of job motivation toward performance of TNI personnel at The Navy Maritime Potential Development Service Of Indonesian Navy Headquarter, (4) ) analyze the simultanesously effect of work environment, job discipline and job motivation toward performance of TNI personnel at The Navy Maritime Potential Development Service Of Indonesian Navy Headquarter. This research uses quantitative method with simple and multiple linear regression techniques. Data were collected from 52 navy as samples. The sample was chosen by a simple random technique and calculated

from a populations of 60 navy as a population. The results of the study showed that: (1) work environment has direct effect and significant toward performance with effect 45.8%, (2) job discipline has direct effect and significant toward performance with effect 30.6%, (3) job motivation has direct effect and significant toward performance with effect 51.7%, (4) work environment, job discipline and job motivation simultaneously direct effect and significant toward performance with effect. The conclusion that work environment, job discipline and job motivation toward performance, partially or simultaneously.

**Keywords:** performance, work environment, job discipline, job motivation and TNI personnel

## PENDAHULUAN

Tentara Nasional Indonesia (TNI) adalah komponen utama sistem pertahanan Negara yang secara khusus bertugas dalam melaksanakan pembelaan negara, menegakkan kedaulatan, menjaga keutuhan wilayah, memelihara pertahanan dan keamanan negara serta menangkal segala bentuk ancaman baik berupa ancaman militer maupun ancaman nirmiliter. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 pasal 7 ayat (1) tentang Tentara Nasional Indonesia yang memiliki tugas pokok untuk menegakkan kedaulatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Sebagai alat pertahanan negara, TNI menjalankan peran dan fungsinya sesuai dengan kebijakan dan keputusan politik negara dalam menghadapi dinamika lingkungan strategi global yang bergerak begitu cepat. Meskipun begitu ada satu hal yang sudah pasti bahwa bagaimanapun pergeseran akan perubahan tersebut tidak akan mengubah tugas dan tanggung jawab TNI sebagai garda terdepan pertahanan negara, serta juga tidak akan mengubah sikap dan perilaku sebagai seorang personel TNI yang akan terus melindungi dan mengayomi masyarakat.

Sistem pertahanan di Indonesia menggabungkan antara pertahanan militer dan pertahanan nirmiliter. Di mana dalam hal ini TNI merupakan komponen utama yang didukung oleh komponen pendukung serta komponen cadangan. Salah satu tujuan dari bentuk penyelenggaraan pertahanan negara ialah untuk melindungi dan menjaga seluruh wilayah Indonesia serta keutuhan NKRI sebagai bentuk pertahanan dan keamanan. Guna mencapai tujuan tersebut maka perlu didukung oleh esensi dari manajemen pertahanan yang dapat menjadi kerangka dasar dalam membangun kapabilitas pertahanan negara yang maju. Suatu negara pada hakikatnya ingin memiliki hasil kapabilitas sebagai negara yang lebih maju dari negara yang lainnya. Sehingga, dibutuhkan adanya konsep manajemen pertahanan yang dapat membantu para pemangku kebijakan ataupun pimpinan dalam membuat langkah strategis salah satunya mengenai sumber daya manusia (SDM) pertahanan. Penguatan sumber daya manusia komponen utama pertahanan negara ini adalah salah satu upaya mewujudkan penyelenggaraan personel TNI yang mampu mewujudkan peran dan fungsinya sebagai komponen pertahanan yang tanggap, tanggon, dan trengginas (Kementerian Pertahanan, 2014). Sesuai dengan Permenhan Nomor 58 Tahun 2014, Direktorat Sumber Daya Manusia Ditjen Kekuatan Pertahanan Kemhan juga menjelaskan bahwasanya segala hal mengenai kebijakan Sumber Daya

Manusia (SDM) Pertahanan kini mutlak dilakukan dengan menata ulang sistem manajemen SDM dan kesejahteraan para prajurit TNI (Kementerian Pertahanan, 2019). Penguatan SDM komponen utama pertahanan selain untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas personel TNI juga sebagai upaya mencapai postur Minimum Essential Force (MEF) yang disesuaikan dengan dinamika lingkungan strategis.

TNI sendiri terbagi menjadi tiga matra, yakni TNI Angkatan Darat, TNI Angkatan Laut, dan TNI Angkatan Udara yang semuanya memiliki kewajiban untuk melindungi ketiga wilayah tersebut sesuai masing-masing matra. TNI Angkatan Laut (TNI AL) yang merupakan bagian dari kekuatan pertahanan harus mampu dalam mengemban tugas yang telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 pasal 9 yaitu melaksanakan tugas TNI Matra Laut di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan laut di wilayah laut Yurisdiksi Nasional sesuai dengan ketentuan hukum Nasional dan Internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut dan melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut. Guna mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut perlu didukung dengan kinerja personel TNI AL.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya personel TNI Dispotmar dituntut harus selalu melaksanakan kinerja yang ideal, karena kinerja personel akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini kinerja Dispotmar Markas Besar TNI AL (Mabesal).

Kinerja yang ideal adalah bentuk dari kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah berhasil dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diembankan kepadanya. Setiap instansi ataupun organisasi yang bergerak dibawah Lembaga atau Kementerian dalam upaya mencapai tujuan, visi, dan misi tidak akan berhasil jika tanpa melalui peran SDM yang aktif di dalamnya. Menurut Mulyani (2015) bahwa dalam mengoptimalkan kinerja perlu adanya suatu perencanaan antara pemimpin dengan pekerja dalam menentukan hal apa saja yang harus dilakukan dalam periode waktu tertentu dan masa yang akan datang. Pencapaian hasil kinerja yang ideal merupakan bentuk dari keberhasilan suatu instansi dalam melaksanakan atau mencapai target yang telah ditetapkan. Sedangkan, kinerja personel TNI di Dispotmar Mabesal pada kenyataannya dapat dikatakan belum optimal dan ideal dikarenakan masih ditemui permasalahan seperti kurangnya disiplin anggota personel dalam menyelesaikan tugas sehingga mengulur waktu lebih lama dari jadwal yang telah ditentukan, kurangnya manajemen dalam menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta pola kerja karyawan yang monoton hingga terkadang justru menimbulkan rasa malas dan bosan yang menyebabkan kinerja kerja menurun. Adanya kesenjangan antara kondisi ideal kinerja personel TNI Dispotmar Mabesal dengan kondisi nyata di lapangan sampai saat ini, maka menjadikan hal tersebut menarik dan perlu untuk diteliti.

Berdasarkan data kinerja personel Dispotmar Mabesal dari bulan Mei sampai September 2020 maka diperoleh bahwa nilai rata-rata kinerja pada bulan Mei sebesar 4475.46, bulan Juni dan Juli sebesar 4881.31, bulan Agustus sebesar 4877.63 serta bulan September sebesar 4886.15. Sehingga diketahui bahwa penurunan kinerja terjadi pada bulan Agustus.

Kinerja dari seorang personel dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor atau variabel, diantaranya yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. TNI Angkatan Laut yang merupakan bagian dari komponen utama pertahanan dalam peningkatan kinerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Adapun suatu lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai tempat yang baik untuk melakukan serangkaian tugas dan kewajiban seorang personel TNI apabila lingkungan tersebut kondusif, mampu memberikan rasa aman, nyaman sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Sebab tidak jarang ditemukan permasalahan lingkungan kerja hingga menyebabkan anggota yang meminta mutasi dari kapal ke darat (staff) yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman (Marwanto dan Nugroho, 2014). Sementara itu, motivasi kerja merupakan hal yang sangat diperlukan untuk membangkitkan gairah atau semangat dalam bekerja sehingga menimbulkan sikap loyalitas personel. Kurangnya motivasi kerja akan berdampak terhadap hasil yang dikerjakan oleh personel, maka perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk memotivasi personel dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas bekerja yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Disamping itu, penegasan terhadap disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang juga harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja personel. Seperti yang disampaikan oleh Pandji sebagaimana dikutip Nitisemito sebagaimana dikutip dalam Tyas dan Sunuharyo (2018) disiplin merupakan cerminan diri seseorang untuk mengikuti dan mematuhi segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan. Namun, terkadang pelanggaran terhadap disiplin kerja masih ditemui karena kurangnya ketegasan disiplin terhadap personel seperti

terlambat masuk kerja, tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu, melanggar jam istirahat, dan sebagainya. Selain dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode dan Desain**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei di mana data-data dalam penelitian ini nantinya akan dianalisis dengan menghitung secara statistik dengan bantuan SPSS versi 25.0. Dalam desain survei peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka) beberapa kecenderungan, perilaku, atau opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Creswell, 2016).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel TNI AL di Dispotmar Mabesal sebanyak 60 orang yang terdiri dari 31 Perwira, 18 Bintara, dan 11 Tamtama. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling* karena berasal dari populasi yang berstrata kepangkatan. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan atau error sebanyak 5%. Maka sampel penelitian berjumlah 52 orang tersebut terbagi berdasarkan strata kepangkatan sebagai berikut Perwira 27 orang, Bintara 16 orang, dan Tamtama 9 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

### Instrument Penelitian

Pada instrument penelitian atau kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Skala Likert yang digunakan pada penelitian ini menggunakan 4 skala yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju hal tersebut ditujukan untuk melihat kecenderungan jawaban dari responden dan menghindari jawaban ragu-ragu. Instrumen penelitian pada penelitian ini mencakup definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen dan pengujian validitas dan reliabilitas.

### Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja personel TNI (Y)
  - $H_0 : \rho_{yx_1} \leq 0$
  - $H_1 : \rho_{yx_1} > 0$
- b. Pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja personel TNI (Y)
  - $H_0 : \rho_{yx_2} \leq 0$
  - $H_1 : \rho_{yx_2} > 0$
- c. Pengaruh langsung dan signifikan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja personel TNI (Y)
  - $H_0 : \rho_{yx_3} \leq 0$
  - $H_1 : \rho_{yx_3} > 0$
- d. Pengaruh langsung dan signifikan lingkungan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja personel TNI (Y)
  - $H_0 : \rho_{yx_1x_2x_3} \leq 0$
  - $H_1 : \rho_{yx_1x_2x_3} > 0$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data penelitian yang digunakan terjadi penyimpangan asumsi klasik atau tidak. uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji One-Sampe Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program SPSS 25.0. Ketentuan pada uji ini, data populasi dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Significant  $> 0.05$ , maka bisa untuk uji regresi linear berganda.

##### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas bisa menggunakan uji Korelasi Pearson dengan program SPSS 25.0. Ketentuan pada uji ini, hubungan antara variabel bebas (independent) dan terikat (dependent) dinyatakan linear jika nilai Significant  $< 0,05$  maka bisa untuk uji regresi linear berganda.

##### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas (independent) dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas salah satunya menggunakan uji VIF pada SPSS 25.0. Ketentuan pada uji ini adalah data antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas, jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $< 1$ , maka dapat dilakukan uji regresi linear berganda.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas bisa menggunakan uji Glejser pada program SPSS 25.0. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan Absolut Residual (ABS\_RES). Ketentuan pada uji ini adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, jika nilai Significant antara variabel bebas dengan Absolut Residual (ABS\_RES) > 0.05.

**Pengujian Hipotesis**

**a. Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Analisis Regresi Linear Sederhana**

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.070	4.682		4.286	.000
	LingkunganKerja	.564	.087	.677	6.500	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Rumus regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX_1$ . Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 20.070 + 0.564X_1$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0.564$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_1$  diikuti kenaikan  $Y$  sebesar 0.564.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Tabel 2. Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Correlations			
		LingkunganKerja	Kinerja
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kinerja	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai signifikan diketahui sebesar  $0,000 < 0,01$ . Artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan. Sedangkan pada baris *Pearson Correlation* di mana besar hubungan antar dua variabel tersebut sebesar 0,677 sehingga dapat dikatakan ada hubungan atau korelasi yang kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Tabel 3. Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 <sup>a</sup>	.458	.447	3.645

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai R Square diperoleh sebesar 0,458 atau 45.8% artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel kinerja ( $Y$ ) sebesar 45.8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**

Nilai thitung pada tabel 1 sebesar 6.500 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $df = n-2 = 52-2 = 50$ ) sehingga diperoleh ttabel sebesar 2.008. Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa thitung = 6.500 > ttabel = 2.008 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ )

berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL.

**b. Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Analisis Regresi Linear Sederhana**

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.191	4.956		5.487	.000
	MotivasiKerja	.669	.142	.554	4.700	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Rumus regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX_2$ . Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 27.191 + 0.669X_2$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  positif dengan koefisien regresi nilai  $b = 0.564$ , yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_2$  diikuti kenaikan  $Y$  sebesar  $0.669$ .

**Analisis Koefisien Korelasi**

Tabel 5. Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Correlations			
		Kinerja	MotivasiKerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
MotivasiKerja	Pearson Correlation	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai signifikan diketahui sebesar  $0,000 < 0,01$ . Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Sedangkan untuk mengetahui besar dan kuat hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada baris *Pearson Correlation* di mana besar hubungan antar dua variabel tersebut sebesar

$0,554$  sehingga dapat dikatakan ada hubungan atau korelasi yang sedang.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Tabel 6. Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.306	.293	4.123

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai R Square diperoleh sebesar  $0,306$  atau  $30.6\%$  artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar  $30.6\%$ , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan tabel 4, nilai thitung sebesar  $4.700$  dan ttabel pada taraf signifikansi  $5\%$  dan derajat kebebasan ( $df = n-2 = 52-2 = 50$ ) sehingga diperoleh ttabel sebesar  $2.008$ . Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa  $thitung = 4.700 > ttabel = 2.008$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL.

**c. Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Analisis Regresi Linear Sederhana**

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.234	4.822		3.159	.003
	DisiplinKerja	.914	.125	.719	7.314	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, Y adalah variabel kinerja, a

= 15.243, b = 0.914, dan X3 adalah disiplin kerja. Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 15.234 + 0.914X_3$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh X3 terhadap Y positif dengan koefisien regresi nilai b = 0.914, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan X3 diikuti kenaikan Y sebesar 0.914.

**Analisis Koefisien Korelasi**

Tabel 8. Koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Correlations			
		Kinerja	DisiplinKerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
DisiplinKerja	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai signifikan diketahui sebesar  $0,000 < 0,01$ . Artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan. Sedangkan untuk mengetahui besar dan kuat hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan variabel disiplin kerja (X3) dapat dilihat pada baris Pearson Correlation di mana besar hubungan antar dua variabel tersebut sebesar 0,719 sehingga dapat dikatakan ada hubungan atau korelasi yang kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Tabel 9. Koefisien Determinasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.507	3.441

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai R Square diperoleh sebesar 0,517 atau 51.7% artinya variabel disiplin kerja (X3) mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 51.7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan tabel 7, nilai thitung sebesar 7.314 dan ttabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) =  $n-2 = 52-2 = 50$  sehingga diperoleh ttabel sebesar 2.008. Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa  $thitung = 7.314 > ttabel = 2.008$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL.

**d. Pengujian Hipotesis Keempat: Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Analisis Regresi Linear Sederhana**

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.614	4.930		2.559	.014
	LingkunganKerja	.231	.131	.277	1.760	.085
	MotivasiKerja	.091	.161	.075	.563	.576
	DisiplinKerja	.578	.206	.455	2.802	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Rumus regresi linear berganda adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ . Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, Y adalah variabel kinerja,  $a = 12.614$ ,  $b_1 = 0.231$ ,  $b_2 = 0,091$ ,  $b_3 = 0.578$ . Sehingga bentuk persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = 12.614 + 0.231X_1 + 0.091X_2 + 0.578X_3$ . Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y positif dengan koefisien regresi nilai b = 0.914, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari variabel X1,X2 dan X3 diikuti kenaikan Y sebesar 12.614.

**Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Tabel 11. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.746 <sup>a</sup>	.556	.528	3.367	.556	20.024	3	48	.000

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, MotivasiKerja, LingkunganKerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Pada tabel di atas nilai R sebesar 0.746. Artinya korelasi tergolong kuat dan terdapat hubungan yang positif. Sementara itu nilai Sig. F Change 0.000 < 0.05 yang artinya hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama dengan kinerja (Y).

**Analisis Koefisien Determinasi**

Pada tabel 11 nilai R Square sebesar 0.556. Artinya kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel dari lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebesar 55.6 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.162	3	227.054	20.024	.000 <sup>b</sup>
	Residual	544.280	48	11.339		
	Total	1225.442	51			

a. Dependent Variabel: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, MotivasiKerja, LingkunganKerja

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 12, nilai Fhitung sebesar 20.024 dan Ftabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k-1, di mana k adalah variabel bebas yaitu 3. Sehingga df =n-k-1= 52-3-1= 48 sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2.798. Maka, berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh bahwa Fhitung = 20.024 > Ftabel

= 2.798 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL.

**Pembahasan**

**Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama: Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0.677. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 45.8%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL yang ditunjukkan pada hasil thitung = 6.500 > ttabel = 2.008, berarti lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Yuni Andari dan Darsin (2017), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja. Yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel TNI AL di Dispotmar Mabesal.

### **Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua: Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0.554. Hasil koefisien determinasi motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memberikan kontribusi sebesar 30.6%. Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL yang ditunjukkan pada hasil thitung = 4.700 > ttabel = 2.008, berarti motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti (2019), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Sehingga, semakin baik motivasi kerja maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel TNI AL di Dispotmar Mabesal.

### **Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga: Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel disiplin kerja (X<sub>3</sub>) memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0.719. Hasil koefisien determinasi disiplin kerja (X<sub>3</sub>) memberikan kontribusi sebesar 51.7%. Selain itu pengujian hipotesis juga

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dengan kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL yang ditunjukkan pada hasil thitung = 7.314 > ttabel = 2.008, berarti disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syardiansah dan Melati Putri Utami (2019), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, apabila disiplin kerja semakin baik dan tingkat kedisiplinan dipatuhi dan diikuti oleh seluruh karyawan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga berdasarkan pada hasil teori di atas dan hasil penelitian yang dilaksanakan, diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel TNI AL di Dispotmar Mabesal.

### **Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis Keempat: Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja (Y) sebesar 0.746. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 45.8% terhadap kinerja (Y). Selain itu pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama dengan kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL yang ditunjukkan pada hasil Fhitung = 20.024 >

Ftabel = 2.798, berarti lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Joyce Sagita Novyanti (2015) bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan berdasarkan hasil uji F yang terbukti. Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jika disiplin kerja dilakukan dengan sungguh-sungguh maka akan meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang akan memberikan dampak peningkatan kinerja yang signifikan.

#### **KESIMPULAN REKOMENDASI DAN PEMBATASAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel tni al di dispotmar mabes tni al, maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara lingkungan kerja (x1) terhadap kinerja (y) personel tni al di dispotmar mabes tni al
- 2) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL
- 3) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL
- 4) Terdapat pengaruh langsung dan signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y) personel TNI AL di Dispotmar Mabes TNI AL

Berdasarkan kesimpulan hasil dan implikasi penelitian yang telah dijelaskan

sebelumnya, maka sebagai upaya meningkatkan kinerja personel tni dinas pembinaan potensi maritim mabesal terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

- 1) Untuk Pimpinan TNI AL, agar lebih memperhatikan tingkat kinerja personelnnya dengan penguatan aspek-aspek pendukung lainnya diluar variabel lingkungan, motivasi dan disiplin kerja.
- 2) Untuk Kadispotmar Mabesal, perlu adanya tinjauan lebih terkait dengan peningkatan kinerja salah satunya pada penelitian ini adalah disiplin kerja yang pengaruhnya paling besar kemudian disusul dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.
- 3) Untuk personel TNI AL agar terus mempertahankan kinerja yang sudah baik dan meningkatkan kinerja yang masih menurun.
- 4) Mengingat masih adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini maka disarankan perlu diadakan penelitian lebih lanjut dan memperluas pengaruh lain dalam hal peningkatan kinerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Andari, Y., dan Darsin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Topografi Kodam IV/Diponegoro Semarang. *Jurnal of Management Unpand. Volume 3, Nomor 3, h. 8.*
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran.* Pustaka Pelajar.
- Hutagalung, M., dan Yuli Triastuti. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan*

Wiraswasta. Volume 21, Nomor 22, h. 12.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 pasal 9 tentang Tugas Angkatan Laut

Marwanto, T. B., & Riyadi Nugroho. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Volume 1, Nomor 1, h. 75.

Mulyani, Sri. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Mamuju. (Tesis). Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka.

Novyanti, J. S. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah". *Jurnal Katalogis Untad*. Volume 3, Nomor 1, h. 111.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Syardiansah dan Melati Putri Utami. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen (JKBM)*. Volume 5, Nomor 2, h. 204.

Tyas, R. D., dan Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 62, Nomor 1, h. 174.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 pasal 7 ayat (1) tentang Tentara Nasional Indonesia.