



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
SATUAN TUGAS LOMBOK BATALYON ZENI TEMPUR 9/1
KOMANDO CADANGAN STRATEGIS ANGKATAN DARAT**

Dwi Putra Umaroh
dwiputra@baik.or.id

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

Sebuah kinerja dari anggota Sebuah Satgas Militer pada dasarnya adalah sebuah tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh instansi yang tentu pekerjaan yang diberikan akan disesuaikan dengan kemampuan dari individu tersebut, Perbedaan karakter dan latar belakang yang dimiliki oleh anggota Satgas militer tersebut tentunya dipengaruhi juga oleh peran pimpinan dalam mengatur MSDM yang ada dalam organisasinya tersebut, sehingga dalam penelitian ini akan dibahas terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengaruh karakteristik individu dan pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Komandan Batalyon berpengaruh sebesar 0,467 terhadap variabel Disiplin Prajurit di Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat. Pengaruh dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat Negatif. Model kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat adalah model kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai. Model kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku pemimpinnya yang memandang penting hubungan baik dan manusiawi dengan bawahannya dan Bentuk disiplin prajurit yang rendah dipengaruhi oleh ancaman pengaruh lingkungan di luar Kesatuan ditambah dengan kurangnya pengawasan dan pengendalian dari Komandan Batalyon, oleh karena itu perlu dilakukan tindakan defensive yang dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang akan merugikan nama baik Kesatuan dan menurunnya moral serta etika prajurit.

Kata kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Kinerja satuan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana yang disebutkan oleh Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa manajemen Sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagian dari manajemen dari sebuah organisasi yang memiliki fokus pada unsur Manusia sebagai subjek dan objek yang harus dikembangkan, dimana secara umum MSDM memiliki fokus terhadap bagaimana sebuah pengelolaan terhadap unsur manusia secara baik agar dapat dihasilkan tenaga kerja yang optimal dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Hal tersebut berkaitan dengan manusia sebagai salah satu unsur penting dalam menggerakkan sebuah organisasi agar berjalan seperti yang di harapkan, dimana tanpa optimalnya kinerja manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan semestinya, dimana dalam hal ini unsur manusia adalah salah satu aspek penggerak dan penentu berjalannya tujuan dari sebuah organisasi.dengan indikator kinerja yang optimal dari unsur manusia yang menduduki sebuah jabatan tertentu.

Namun, dengan bervariatifnya karakter manusia, tentu akan berkorelasi dengan kinerja dari unsur manusia yang mengerjakan sesuatu, hal ini disebabkan hakikat dari manusia yang memiliki karakter yang tidak sama dengan manusia lainnya. Kinerja sendiri adalah sebuah tindakan yang di laksanakan oleh manusia, dimana dalam konteks ini, aspek kinerja manusia dalam sebuah satgas, pada dasarnya memiliki karakter kinerja yang bersifat individual

Sebuah kinerja dari anggota Sebuah Satgas Militer pada dasarnya adalah sebuah tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh instansi yang tentu pekerjaan yang diberikan akan disesuaikan dengan kemampuan dari individu tersebut, sehingga dapat di sintesakan bahwa perbedaan kinerja antar individu dalam satgas militer terjadi disebabkan karena perbedaan latar belakang Pendidikan, hingga pengalaman empiris seseorang yang mendapatkan pekerjaan di masa lalu.

Kinerja pegawai atau selanjutnya disebut anggota satgas pada dasarnya bersifat individual, karena pada dasarnya kemampuan kerja setiap orang itu mempunyai karakter yang berbeda beda. Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh anggota satgas dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Perbedaan tersebut bisa karena latar belakang pendidikan bahkan sampai pengalaman kerja.

Perbedaan karakter dan latar belakang yang dimiliki oleh anggota Satgas militer tersebut tentunya dipengaruhi juga oleh peran pimpinan dalam mengatur MSDM yang ada dalam organisasinya tersebut, dimana seorang pemimpin idealnya dapat memberikan sebuah tindakan maupun motivasi terhadap anggotanya agar memiliki pemahaman yang sama dengan tujuan organisasi, sehingga akan berkorelasi dengan tugas yang diberikan dan sudah tentu disesuaikan dengan tujuan organisasi.

Sebuah kinerja dari satgas Militer sendiri tidak terlepas dari apa dan bagaimana implementasi gaya kepemimpinan yang diberikan seorang pemimpin terhadap bawahannya, dimana terkadang gaya pemimpin tidak sesuai dengan karakteristik lembaga, sehingga yang berdampak justru anggota-anggota yang ada di dalamnya yang

Dari aspek kepemimpinan sendiri, pada dasarnya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang melekat pada diri seorang manusia yang dipengaruhi oleh beberapa aspek dan faktor, seperti faktor internal dan faktor eksternal baik dari dalam pemimpin itu sendiri maupun lingkungan di sekitarnya. Kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam macam faktor baik faktor intern maupun faktor ekstern. Kepemimpinan sendiri meliputi orang yang bekerja dari sebuah organisasi yang timbul dari sebuah kondisi dan situasi yang spesifik, dimana konsistensi dari pemimpin menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas di dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin adalah seorang yang bersifat fleksibel dan menyesuaikan gayanya dengan situasi spesifik dan individu-individu yang bersangkutan.

Dengan gaya kepemimpinan, khususnya jika seseorang menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dengan aspek internal dan eksternalnya, maka pada dasarnya seorang pemimpin akan dapat menyelesaikan berbagai kendala dan masalah yang dihadapi oleh organisasi yang dipimpinnya, khususnya terkait dengan kemampuan dalam mengatasi berbagai karakteristik dari individu-individu pekerjanya, melihat pentingnya peranan dari manusia sebagai pengoperasi dari jalannya sebuah pencapaian tujuan instansi.

Memahami mengenai karakteristik individu masih sering diabaikan oleh instansi. Karakteristik pada setiap individu sangatlah berbeda beda, oleh karena itu instansi dituntut untuk memahami perilaku individu. Dasar perbedaan individu dalam organisasi adalah keragaman demografi yang membagi anggota atas karakteristik gender, usia, etnis, dan ras serta karakteristik lainnya. Perbedaan karakter yang terdapat pada setiap individu harus diperhatikan oleh instansi agar tujuan antara individu pelaksana dan instansi bisa selaras. Banyak instansi yang anggotanya masih belum memenuhi kualifikasi dengan karakter-karakter yang sudah seharusnya dipenuhi. Pada kenyataannya sering dijumpai instansi dengan karyawan atau anggota satgas yang tidak memenuhi tuntutan zaman yang semakin maju dan berkembang.

Pelaksanaan tugas pada Batalyon Zeni Tempur 9/1 Kostrad memerlukan tanggungjawab yang besar, kinerja anggota satuan tugas harus selalu ditingkatkan melalui motivasi dari diri sendiri serta hubungan yang baik dan harmonis antara anggota satgas dan pemimpin, bahkan hubungan antara anggota satgas dan anggota satgas lainnya juga. Pemimpin pada Satuan Tugas Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Kostrad memiliki sikap yang disegani, namun pemimpin tersebut kurang meminta pendapat dari bawahan sebelum diadakannya pengambilan keputusan untuk lembaga. Pemimpin kurang mau mendengarkan saran dari bawahannya, dan keputusan tetap berada pada dirinya. Gaya kepemimpinan seseorang merupakan cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu untuk suatu tujuan.

Anggota Satuan Tugas Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Kostrad mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, dapat dilihat dari usia, Latar belakang pendidikan, kemauan dan minat serta kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan, mereka memiliki

cara atau keinginan tersendiri untuk bisa meningkatkan kinerja mereka dengan adanya dukungan dan motivasi dari pimpinan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Satuan Tugas Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja satuan tugas di Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat

I. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Zainal et al., (2019) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016).

Indikator dari gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan

e. Tanggung jawab

2. Karakteristik Individu

Laura (2012) mengatakan bahwa karakteristik individu yaitu ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku.

Menurut Thoha (2004) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya.

Adapun yang menjadi indikator dari variabel karakteristik individu yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja.

3. Kinerja

Kinerja sebagaimana yang disebutkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007) merupakan sebuah aksi atau performa yang dapat di ukur dengan standar presasi atau indikator kinerja optimal yang dilaksanakan dengan melakukan berbagai pengukuran secara periodic baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Manajemen kinerja adalah suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara kontinyu dan terjadi antara karyawan dan atasannya, serta dilakukan demi mencapai tujuan utama perusahaan (Ramdhan, 2022).

Yang digunakan sebagai variabel dari indikator dari variabel kinerja dalam penelitian ini diantaranya adalah :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Konsistensi
- d. Kerjasama
- e. sikap

II. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Tugas Lombok Batalyon Zeni Tempur 9/1 Kostrad yang bermarkas bermarkas Jl. Jend. AH Nasution Ujung Berung, Kota Bandung, Jawa Barat. Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya di rumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 195 responden.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

III. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.526	2.028		5.191	.000
KEPEMIMPINAN	.716	.055	.683	13.005	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,526 + 0,716X$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) $a = 10,526$ artinya: Jika Kepemimpinan Komandan Batalyon bernilai 0 satuan maka DISiplin Prajurit akan bernilai 10,526.
- 2) $b = 0,716$ artinya: Jika Kepemimpinan Komandan Batalyon meningkat sebesar satu satuan maka DISiplin Prajurit akan meningkat sebesar 0,713 satuan.

B. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R)

Correlations		DISIPLIN	KEPEMIMPINAN
Pearson Correlation	DISIPLIN	1.000	.683
	KEPEMIMPINAN	.683	1.000
Sig. (1-tailed)	DISIPLIN	.	.000
	KEPEMIMPINAN	.000	.
N	DISIPLIN	195	195
	KEPEMIMPINAN	195	195

Hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara Kepemimpinan Komandan Batalyon dengan Disiplin Prajurit (r) adalah 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kepemimpinan Komandan Batalyon dengan Disiplin Prajurit. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi Kepemimpinan Komandan Batalyon maka semakin meningkatkan Disiplin Prajurit.

C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.464	2.36094

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Pada model summary di atas, angka R sebesar 0,683 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Disiplin Prajurit (Y) dengan Kepemimpinan Komandan Batalyon (X) mempunyai hubungan yang kuat karena berada pada daerah kriteria 0,600 – 0,799 yaitu 0,683. Maka koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,683) 2 \times 100\% \\ = 46,65\%$$

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Komandan Batalyon berpengaruh terhadap Disiplin Prajurit sebesar 46,65%, sedangkan sisanya $100\% - 46,65\% = 53,35\%$ sisanya dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti.

D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan α sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.526	2.028		5.191	.000
KEPEMIMPINAN	.716	.055	.683	13.005	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Dengan $\alpha=0,05$, $df = n-k-1 = 195-1-1 = 193$ untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 1,972. Diketahui bahwa t hitung untuk variabel Kepemimpinan Komandan Batalyon sebesar $13,005 > t$ tabel (1,972) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Maka hipotesis nol ditolak (H_0 ditolak) dan Hipotesis alternatif diterima (H_a diterima). Artinya, Kepemimpinan Komandan Batalyon berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Prajurit di Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Komandan Batalyon berpengaruh sebesar 0,467 terhadap variabel Disiplin Prajurit di Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat. Pengaruh dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat Negatif, Kepemimpinan Komandan Batalyon melalui indikator bantuan, kemudahan interaksi, pegutamaan tujuan dan kemudahan bekerja memberikan kontribusi 46,7% terhadap Disiplin Prajurit melalui Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan. Sedangkan sebesar 53,3% merupakan faktor lain yang mempengaruhi DISiplin Prajurit yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Model kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Batalyon Zeni Tempur 9/1 Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat adalah model kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai. Model kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku pemimpinnya yang memandang penting hubungan baik dan manusiawi dengan bawahannya. Dimana Komandan Batalyon lebih memberikan motivasi daripada memberikan pengawasan kepada bawahan, dan Komandan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok.
3. Bentuk disiplin prajurit yang rendah dipengaruhi oleh ancaman pengaruh lingkungan di luar Kesatuan ditambah dengan kurangnya pengawasan dan pengendalian dari Komandan Batalyon, oleh karena itu perlu dilakukan tindakan defensive yang dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang akan merugikan nama baik Kesatuan dan menurunkan moral serta etika prajurit.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Laura, K. A. (2012). Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif Buku 2. In *Jakarta: Salemba Humanika*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. In *Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA*. CV. Mitra Cendekia Media.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010). Alfabeta.
- Thoha, M. (2004). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.