



Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel Prajurit TNI-AD Di Kodim 1419 Enrekang

Triska Ramadani¹, Mulyadi Hamid², Nurmadhani Fitri Suyuti³

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3}Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

Abstract

This study aims to measure the influence of leadership on the performance of TNI-AD soldier personnel at the 1419 Enrekang District Military Command which is mediated by discipline. The collection of quantitative research data was carried out using the solvin formula sample technique on 148 populations and the results of the returned and valid questionnaire were 106 people as a sample. Data processing uses the validity and reliability test methods using the SPSS program, the testing technique that is often used by researchers to test validity is to use the Bivariate Pearson correlation (personal moment product) and to use the questionnaire reliability test method. In this study, the split half item method was divided into two groups, namely groups of odd items and groups of even items. Then each group's score for each item is added up to produce a total score. If the correlation is 0.7, it is said that the item provides a sufficient level of reliability, conversely, if the correlation value is below 0.7, it is said that the item is less reliable. The results of this study concluded that leadership and discipline affect performance. The researchers prove this with a value (f count) of $19.078 > 3.08$ with f table with a significance value of $0.000 < 0.05$ meaning that leadership and discipline simultaneously influence performance.

Keywords: Leadership; Discipline; Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel Prajurit TNI-AD Di Kodim 1419 Enrekang yang dimediasi disiplin. Pengumpulan data penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan teknik sampel rumus solvin terhadap 148 orang populasi dan hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 106 orang sebagai sampel. Pemrosesan data menggunakan metode uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan program SPSS, teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate pearson (produk moment person) serta menggunakan metode Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (f hitung) sebesar $19.078 > 3.08$ dengan f tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Disiplin; Kinerja.

Article info

Received (19/April/2023)

Revised (03/Mei/2023)

Accepted (16/Mei/2023)

Corresponding_ triskaa.ramadani0411@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa. Media massa baik elektronik maupun cetak, sering menampilkan opini dan perbincangan yang membahas seputar kepemimpinan. Menurut (Soekars, 2015), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama. Pada KODIM 1419 Enrekang Kinerja dari anggota dipengaruhi oleh kepemimpinan, karena atas perintah pimpinan anggota melaksanakan tugas yang diberikan sesuai prosedur yang ada. Kinerja dari anggota juga dipengaruhi oleh disiplin dari setiap anggota itu sendiri. Gaya Kepemimpinan Militeristik yang diterapkan Komandan Satuan dalam halnya Dandim terhadap anggota dapat mendorong anggota untuk lebih menitikberatkan pada kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi serta disiplin yang harus dilakukan anggota sebagai wujud kepatuhan terhadap atasan dan kesenoritasan di lingkungan militer.

Peran pemimpin sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kepemimpinan bukan hanya diartikan sebagai mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku bawahan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin dari bawahan. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja. Semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan. Maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah kelompok, organisasi dan Negara. Sebuah kelompok tanpa adanya pemimpin bagaikan tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, panik dan anarki. Sedangkan organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapala tanpa nahkoda. Dalam militer tanpa adanya kehadiran pemimpin maka anggota akan cenderung ragu-ragu, gelisah, dan bisa saja terjadi keadaan yang tidak diinginkan atau terkendali. Kehadiran pemimpin militer ditengah-tengah pertempuran juga sangat penting dalam meningkatkan semangat dan moril anak buahnya atau anggotanya.

Menurut (Yudistyo et al., 2018). Seorang komandan perlu melakukan upaya peningkatan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya dalam mendukung kinerja prajurit. Dalam lingkungan militer mempunyai posisi sentral bagi kehidupan keprajuritan, karena organisasi yang menitikberatkan garis komando sehingga seorang pemimpin harus memahami tugas dan tanggung jawab yang diproyeksikan untuk memimpin satuan di jajaran TNI. Komandan dalam kepemimpinannya harus dapat memberikan contoh dan teladan bagi prajurit yang dipimpinya baik dalam lingkungan dinas maupun dalam kehidupan bermasyarakat. Bila komandan menjalankan kepemimpinannya secara benar, baik, konsisten, adil dan beradab, maka kesatuan yang dipimpinya akan berjalan mengarah pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi militer merupakan suatu bentuk organisasi terikat yang tunduk secara langsung kepada pemerintah atau negara. Pemerintah ini berperan dalam membatasi siasat militer yang sepatutnya dipegang oleh angkatan bersenjata. Pada organisasi kemiliteran dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan seorang prajurit yang profesional. Profesionalisme seorang prajurit haruslah selalu ditingkatkan melalui pendidikan, latihan, serta pembinaan yang terus dilakukan. Ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan tugas dengan baik dari tugas yang telah ditetapkan dari atasan. Seorang prajurit sebagai unsur aparatur negara khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Karena itu merupakan perwujudan dedikasi, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang harus mampu dibuktikan sebagai martabat dan citra kepersonelan personel negeri sipil yang harus dijunjung tinggi sesuai janji personel negeri sipil yang tertuang dalam butir ke lima panca prasetya korpri yang berbunyi menegakkan kejujuran, keadilan, dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

Dalam hal ini, pada organisasi Militer TNI-AD gaya kepemimpinan yang diterapkan berbeda antara kesatuan Batalyon dengan kesatuan Komando (Kodim). Pada kesatuan Komando (Kodim) masih bisa diterapkan gaya kepemimpinan lain selain gaya kepemimpinan otoriter/militeristik sebab dalam kesatuan Komando yang merupakan kesatuan teritorial melakukan pendekatan diri kepada Masyarakat sehingga perlunya Dandim dan personel menerapkan gaya kepemimpinan Transformasional agar bisa berbaur dengan masyarakat. Sedangkan pada kesatuan Batalyon tidak boleh menerapkan gaya kepemimpinan lain selain gaya kepemimpinan otoriter/militeristik sebab Batalyon merupakan Kesatuan yang siap perang dan harus dilatih untuk menghadapi medan perang sehingga gaya otoriter tetap harus diterapkan pada kesatuan Batalyon.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personel prajurit dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Dan juga gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandiari, 2017). Pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menunjukkan kerapihan dan ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, ketersediaan personel prajurit untuk berpartisipasi dengan personel prajurit yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam

maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik, menunjukkan seberapa besar personel prajurit dalam menerima melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerja, dan adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin karena tanpa adanya disiplin, setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Afandi, 2016), disiplin yaitu suatu tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa adanya sikap disiplin untuk pencapaian tujuan dalam organisasi yang diinginkan. kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa ada disiplin personel prajurit yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin militer adalah wujud dari sikap mental prajurit yang terbentuk selama pembinaan dan pendidikan dalam lingkungan militer, kepribadian ini harus dicerminkan dari sikap dan perbuatan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku yang senantiasa di laksanakan dengan penuh kesadaran. Kehidupan militer sangat berbeda dengan kehidupan masyarakat pada umumnya dimana hak dan kewajiban antara atasan dengan bawahan diatur secara ketat. Kewajiban bawahan untuk memberikan penghormatan kepada atasannya dimana pun dan dalam keadaan apapun semua itu dapat terlihat dari identitas baju seragam dengan tanda pangkat, sehingga setiap prajurit dapat mengenali dengan cepat siapa atasannya dan siapa bawahannya bahkan dalam keadaan kritis sekalipun prajurit harus mampu mengenali perintah yang diberikan kepadanya apakah dikeluarkan oleh yang berhak atau tidak. oleh karena itu kedisiplinan ini merupakan rohnyanya militer. Kondisi Disiplin Prajurit Kodim 1419 Enrekang saat ini masih dirasakan belum optimal. Berdasarkan fakta yang ada, perilaku prajurit yang sering terlambat dalam mengikuti kegiatan apel, masih adanya prajurit yang pulang kantor tidak tepat waktu, kualitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja prajurit.

Seorang prajurit TNI sangat dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi, karena disiplin prajurit sangat berpengaruh terhadap kinerja yang bersangkutan, semakin baik kinerja prajurit TNI maka semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya keberhasilan tugas TNI, sehingga perlu adanya penegakkan dan peningkatan pembinaan disiplin. Disiplin pada prajurit TNI sangat diutamakan, sehingga setelah menjadi anggota TNI, prajurit TNI diberikan pendidikan serta pelatihan baik fisik maupun mental sehingga terbentuklah seorang prajurit TNI yang memiliki disiplin yang sangat tinggi, karena disiplin merupakan rohnyanya bagi prajurit TNI-AD. Dalam kehidupan TNI hak dan kewajiban antara atasan dan bawahan sangat diatur secara ketat. Seorang bawahan mempunyai kewajiban untuk menghormati atasannya. Pangkat dalam lingkungan TNI sangatlah mencolok untuk menjadi perbedaan, sehingga bawahan harus mampu melakukan apapun perintah dari atasan dalam keadaan apapun, guna untuk menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas.

KODIM 1419 Enrekang merupakan organisasi yang bergerak dibidang militer. Organisasi tersebut merupakan organisasi yang menangani pembinaan dan operasional kewilayahan TNI AD di bawah KOREM (Komando Resor Militer). Penelitian ini memfokuskan pada personel Prajurit KODIM 1419 yang berlokasi di Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan karena disini pusat kegiatan pembinaan dan operasional TNI AD dalam wilayah distrik dilakukan. Kinerja personel yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak personel yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam situasi apapun. Personel dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan personel dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal dalam organisasi dalam dunia militer. Kinerja personel juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja personel, diantaranya adalah menurunnya keinginan personel untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dimaknai oleh sebagian orang sebagai proses yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan, sebab kepemimpinan inilah yang akan menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi/perusahaan. Kepemimpinan menurut (Stoner dalam Umar, 2005) adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Lain halnya dengan (Robbins dan Judge, 2008) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Henry Pratt Fairchild yang dikutip oleh (Kartono, 2011), pemimpin dalam arti luas ialah seorang yang memimpin dengan jalan memprakasai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir serta mengontrol usaha/upaya pengikut melalui prestise,

kekuasaan, dan posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Selanjutnya (Hasibuan, 2005), mengungkapkan bahwa pemimpin ialah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan sebagian dari pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

Definisi kepemimpinan biasanya dikaitkan dengan ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola interaksi, hubungan peran serta persepsi mengenai keabsahan dari pengaruh. Beberapa definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial dalam hal ini pengaruh mengenai seseorang terhadap orang lain dalam hal menstruktur aktivitas serta hubungan didalam organisasi atau kelompok. Dan melibatkan pentingnya menjadi faktor perubahan yang mampu mempengaruhi perilaku kinerja pengikutnya serta memusatkan pada pencapaian tujuan. Adapun Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut (Kartono dalam Paramita, 2017) indikator Gaya Kepemimpinan diantaranya Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Kemampuan mengendalikan emosi

Disiplin

Menurut (Zainal, 2017) mengemukakan bahwa: “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut (Davis dalam Mangkunegara, 2017) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Menurut (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin merupakan praktek secara nyata dari para personel prajurit terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas personel prajurit akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan personel prajurit dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar personel prajuritnya. Jika sebagian besar personel prajurit mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Indikator disiplin kerja yang harus dimiliki seorang militer menurut peraturan Kodam 1/BB medan, antara lain Memahami maksud dan pentingnya tugas serta kewajiban yang akan atau sedang dilaksanakan. Bertanggung jawab atas pelaksanaan serta keberhasilan tugas dan kewajiban tersebut. Melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan efisien. Melaporkan pelaksanaan dan hasil yang dicapai dari tugas dan kewajiban tersebut. Setiap prajurit wajib melaksanakan perintah secara efektif dan efisien berdasarkan kesadaran bahwa perintah itu untuk kepentingan dinas. Setiap prajurit dalam hal tidak ada perintah, wajib berinisiatif untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kepentingan dinas. Setiap prajurit dalam pelaksanaan tugas di luar tempat kedudukan pasukan atau kesatuannya wajib melaporkan, memperhatikan semua arahan, dan memberikan contoh kepada masyarakat. Setiap prajurit dalam kehidupan di luar kedinasan dan pergaulan sehari-hari, wajib bersikap ramah, dan menjunjung tinggi norma keprajuritan. Setiap prajurit di manapun bertugas wajib menghormati dan memperhatikan adat istiadat, etika dan sopan santun yang berlaku. Setiap Prajurit dalam menggunakan peralatan, perlengkapan, sarana dan prasarana milik dinas dengan baik.

Kinerja

Kinerja dapat memberi kontribusi kepada pengembangan organisasi dengan keterlibatan tinggi dengan mengajak tim dan individu berpartisipasi dalam menetapkan sasaran mereka yaitu bagaimana cara agar memperoleh hasil yang baik dalam organisasi dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka yang telah disepakati mengenai kebutuhan tujuan, standarisasi maupun kompetensi yang telah direncanakan.

Menurut (Sedarmayanti, 2007), bahwa kinerja adalah proses pendekatan strategik dan terintegrasi guna menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan didalam organisasi dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Rachmawati, 2004), bahwa kinerja merupakan faktor yang intangible oleh karena itu agar kinerjanya dapat diukur maka diperlukan standar kinerja yang merupakan level *output* atau kriteria tertentu yang normal dan dapat diterima untuk mengukur hasil sesungguhnya dari bawahan yang berbeda. Rachmawati juga menjelaskan standar kinerja diukur melalui 3 (tiga) metode yaitu : pertama, menetapkan standar yang didasarkan pada data historis. Artinya hasil yang telah dicapai dimasa lalu akan menjadi dasar perhitungan yang mungkin akan dicapai di masa yang akan datang; kedua, penjadwalan jangka pendek (*short internal scheduling*). Metode ini digunakan pada situasi volume kerja yang

tinggi dengan cara pemberian kerja yang telah diukur dan ditetapkan sebelumnya kemudian diikuti pelaksanaan dalam interval yang pendek serta koreksi ketika tugas tersebut tidak sesuai dengan jadwal; ketiga, menetapkan standar yang telah didasarkan pada estimasi para ahli. Tugas ini diserahkan para ahli untuk mengkaji tugas tersebut dengan mengandalkan keahliannya. Hasilnya berupa estimasi waktu dan biaya untuk mengerjakan tugas tertentu yang pada akhirnya dijadikan standar setiap pekerjaan dimasa yang akan datang.

Menurut Torang (2013) terdapat sebelas indikator kinerja individu yaitu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja, kualitas layanan, nilai pekerjaan, keterampilan interpersonal, keinginan untuk sukses, keterbukaan, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan memiliki perencanaan. Menyimak uraian yang telah dikemukakan di atas, kinerja Personel dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja dan indikator kinerja berdasarkan aspek prestasi kerja personel dan aspek perilaku kerja personel. Aspek prestasi kerja meliputi: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Aspek perilaku kerja meliputi: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan, kesetiaan, kejujuran, kreativitas, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggungjawab, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja, dan sebagainya. Pelaksanaan kinerja personel dapat terwujud dengan optimal, apabila didukung oleh kepemimpinan yang berjalan sesuai fungsinya, disiplin yang tertanam dalam diri personel untuk taat terhadap segala peraturan organisasi dan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja pada Personel Prajurit TNI-AD ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menguji pengaruh 3 (tiga) variabel yaitu kepemimpinan, disiplin, dan kinerja personel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan desain kausal (studi konklusif yang tujuan utamanya mendapatkan bukti kausal), sehingga metode penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dan pengumpulan data dilakukan di KODIM 1419 Enrekang yang beralamat Jl. Pahlawan, Juppandang, Kec. Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan 91711.

Populasi penelitian ini adalah KODIM 1419 Enrekang yang berjumlah 146 orang. Menurut (Jakni, 2016), sampel merupakan contoh yang digali dari karakteristik tertentu dari populasi. Oleh karena sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, maka pengambilan sampel harus menggunakan metode tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut (Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021), rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku sebuah populasi belum diketahui secara pasti. Besaran sampel penelitian dengan rumus Slovin ditentukan lewat nilai tingkat kesalahan. Dimana semakin besar tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e :Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Dalam penelitian ini, digunakan persentase 5% sebagai batas kesalahan pengambilan sampel, sehingga berdasarkan rumus tersebut jumlah sampel dari populasi sebanyak :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146(0,05)^2}$$

$$n = \frac{146}{1,365}$$

$$n = 106,95$$

$$n = 106$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dengan jumlah populasi 146 orang maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 106,95 namun karena subjek bukan bilangan pecahan, maka dibulatkan menjadi 106 responden.

Perhitungan statistik yang digunakan untuk mengolah dan mendeskripsikan data adalah statistik deskriptif, dan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan data secara keseluruhan. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Saryono dan Anggraeni, 2013) berpendapat bahwa analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Lakukan analisis regresi untuk menghitung dampak kuantitatif suatu peristiwa (variabel X) terhadap peristiwa lain (variabel Y). Untuk melihat hubungan antar variabel digunakan rumus regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel terkait (Kinerja Personel)

a = Konstanta

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Variabel Bebas(Kepemimpinan Transformasional)

X₂ = Variabel Bebas(Lingkungan kerja non fisik)

X₃ = Variabel Bebas(Kesiapan untuk berubah)

E = Standar Error

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya adalah pengaruh suatu variabel penjelas dalam menjelaskan variabel terikat. Sebagai dasar pengambilan keputusan, kriteria pengujian berikut dapat digunakan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat masing-masing.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable independen dengan variable dependen secara simultan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2006) antara lain:

1. Jika nilai Signifikan $> 0,05$ maka H₁ ditolak dan H₀ diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
2. Jika nilai Signifikan $< 0,05$ maka H₁ diterima dan h₀ ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

IV. HASIL/TEMUAN

Pernyataan mengenai kepemimpinan pada TNI-AD KODIM 1419 Enrekang mendapatkan nilai rata-rata 4.306. Rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Komandan bertindak keras terhadap orang-orang yang tidak patuh pada dirinya”. Sedangkan rata-rata terbesar terdapat pada pernyataan ke-1 yakni “Komandan memberikan saran di setiap tugas”. Hal ini menunjukkan bahwa dilihat dari variabel kepemimpinan mempunyai rata-rata skor 4.306 pada kriteria sangat baik terhadap kepemimpinan di TNI-AD KODIM 1419 Enrekang.

Pernyataan mengenai disiplin pada TNI-AD KODIM 1419 Enrekang mendapatkan nilai rata-rata 4.55. Rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan ke-8 dengan pernyataan “Apabila ada personel yang melanggar, atasan akan memberikan teguran dan peringatan”. Sedangkan rata-rata terbesar terdapat pada pernyataan ke-1 yakni “Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa dilihat dari variabel kepemimpinan mempunyai rata-rata skor 4.55 pada kriteria sangat baik terhadap kepemimpinan di TNI-AD KODIM 1419 Enrekang.

Pernyataan mengenai kinerja pada TNI-AD KODIM 1419 Enrekang mendapatkan nilai rata-rata 4.61. Rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan ke-3 dengan pernyataan “Mekanisme dan prosedur organisasi menjadi pedoman saya untuk melaksanakan pekerjaan”. Sedangkan rata-rata terbesar terdapat pada pernyataan ke-6 yakni “Kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kinerja”. Hal ini menunjukkan bahwa dilihat dari variabel kepemimpinan mempunyai rata-rata skor 4.61 pada kriteria sangat baik terhadap kepemimpinan di TNI-AD KODIM 1419 Enrekang

V. PEMBAHASAN

Pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada personel Prajurit TNI-AD di KODIM 1419 Enrekang

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $3.546 >$ dengan t tabel 1.6597 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Dari berbagai perhitungan baik dari statistik deskriptif, uji korelasi, uji t , uji f , dan uji regresi diperoleh kesimpulan $X1$ (kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif, searah dan signifikan terhadap Kinerja baik dilakukan secara terpisah maupun bersama-sama. Terjadinya pengaruh positif antara $X1$ (kepemimpinan) dengan $X3$ (Kinerja) karena jika variabel kepemimpinan ditingkatkan maka variabel Kinerja pun akan mengalami peningkatan. Sikap Komandan akan menentukan perkembangan dalam organisasi serta pengembangan yang dicapai dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktifitas kerja personel prajurit. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang Dandim merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan didalam organisasi militer. Baik buruknya kepemimpinan akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dilakukan dalam penelitian oleh (Oktavia, 2014) dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel, Dengan Nilai Koefisien Regresi $0,302$ Dan Signifikan $0,019 < 0,05$,

Pengaruh antara Disiplin Terhadap Kinerja pada personel Prajurit TNI-AD di KODIM 1419 Enrekang

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $2.957 >$ dengan t tabel 1.6597 dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya disiplin maka kinerja personel dapat meningkat. Disiplin merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin sangat penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya Dengan adanya disiplin yang baik dari personel seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh atasan, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari personel tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dilakukan dalam penelitian oleh (Oktavia, 2014) dimana variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan Nilai Koefisien Regresi $0,385$ Dan Signifikan $0,003 < 0,05$.

Pengaruh antara Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja pada personel Prajurit TNI-AD di KODIM 1419 Enrekang

Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (f hitung) sebesar $19.078 > 3.08$ dengan f tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para personelnnya.

Selain itu disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan personelnnya. Oleh karena itu pimpinan selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin personel yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Nurhadi, 2018) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Adapun indikator yang paling dominan berpengaruh antar variabel kepemimpinan dan kinerja yaitu "Komandan memberikan saran di setiap tugas" dengan skor $4,91$, sedangkan indikator yang paling dominan berpengaruh antar variabel disiplin dan kinerja yaitu "Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja" dengan skor $4,76$.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan didapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $3.546 >$ dengan t tabel 1.6597 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $2.957 >$ dengan t tabel 1.6597 dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja. kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (f hitung) sebesar $19.078 > 3.08$ dengan f tabel dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, penulis memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini secara langsung maupun tidak langsung menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Personel melalui variabel disiplin. Karena mungkin saja terdapat variabel lain (seperti motivasi, kemampuan, manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dll) yang akan mempengaruhi kinerja Personel. Penulis sangat menganjurkan untuk menemukan, mendalami dan menganalisisnya dalam penelitian selanjutnya. Untuk instansi Kodim 1419 Enrekang: Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Personel Prajurit TNI-AD di Kodim 1419 Enrekaang. Oleh karena itu hendaknya Komanan harus memberikan perhatian khusus pada para personel dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja personel adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka kinerja personel Prajurit TNI-AD di Kodim 1419 Enrekang pun akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis ataupun transformasional. Mengenai disiplin, personel harus lebih meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin terutama dalam dunia militer, sehingga personel dapat menjalankan Tugas Wajib TNI.

REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed). Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah kepemimpinan itu abnormal?* - Ed. I, Cet, 18. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT RefikaAditama. Bandung.
- Rahmawanti. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel (Studi pada Personel Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1-9.
- Rivai, V., & Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Saryono., & Anggraeni, M. D. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan. Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Suyuthi, N. F. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Economix*, 5(2).
- Soekarso, I. P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*, Edisi Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Torang, S. (2013), *Organisasi dan Manajemen: (Perilaku, Struktur, Budaya, Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Yudisty, T., Putro, R. W., & Munthe, S. (2018). *Implementasi kepemimpinan danyonif dalam meningkatkan kinerja prajurit guna mencapai keberhasilan tugas pokok satuan (studi pada yonif 403/wp)*. 4, 65–90.