

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Komandan Kapal Perang Terhadap Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Kinerja Abk Kri Di Lingkungan TNI Angkatan Laut

(Studi Kasus: KRI Frans Kaisiepo-368)

Jerry May Hasudungan Limbong¹, Sri Umiyati ², Sulistiyanto³

¹²³Universitas Hang Tuah Surabaya

Jl. Arief Rahman Hakim No.150, Keputih, Kec. Sukolilo, Surabaya

E-mail: Satriaboonekeng56@gmail.com, Umiyati.uht@gmail.com, sulistiyanto@hangtuah.ac.id

ABSTRACT

This study quantitatively examines the effect of the commanding officer's transformational leadership on the discipline, work motivation, and performance of crew members aboard KRI Frans Kaisiepo-368 within the Indonesian Navy. An explanatory survey design was employed using five-point Likert questionnaires administered to 68 respondents drawn from a population of 82 personnel. Instrument quality met psychometric standards: all item-total correlations exceeded 0.30 and Cronbach's alpha ranged from 0.87 to 0.92. Hypotheses were tested using multiple linear regression in SPSS, after confirming the classical assumptions of normality, absence of multicollinearity, and homoscedasticity. Results show positive and statistically significant effects of transformational leadership on all dependent variables. For discipline, the coefficient of determination was $R^2 = 0.56$, indicating that 56% of variance in discipline is explained by leadership. For work motivation, $R^2 = 0.55$ with $p = 0.000$. For crew performance, $R^2 = 0.56$ with $p = 0.000$. The unstandardized regression coefficient, $B = 0.45$, and standardized beta, 0.60, indicate that a one-unit increase in leadership scores is associated with a significant rise in discipline, motivation, and performance. Model estimates, therefore, support the theoretical expectation that the commanding officer's transformational behaviors exert a substantive and beneficial influence on individual and collective outputs aboard the vessel. Practical implications recommend reinforcing idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration through structured briefings, coaching, and periodic feedback in operational units. The evidence confirms the effectiveness of transformational leadership in strengthening discipline, energizing motivation, and elevating performance. Keywords: transformational leadership; discipline; work motivation; performance; Indonesian Navy.

Keywords: Transformational leadership, ABK Discipline, Work Motivation, ABK Performance, Indonesian Navy.

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan memotivasi individu atau kelompok agar bergerak menuju tujuan bersama; kepemimpinan tidak semata-mata melekat pada jabatan, melainkan pada kapasitas seseorang untuk mengarahkan, menginspirasi, dan membangun perilaku kolektif yang mendukung keberhasilan organisasi (Northouse, 2016). Dalam organisasi militer maritim, kepemimpinan memiliki bobot strategis karena karakter kerja yang berisiko, bertekanan tinggi, menuntut kepatuhan prosedural, dan berjalan dalam ritme penugasan yang ketat. Situasi ini menjadikan figur Komandan kapal sebagai pusat pengaruh yang menentukan koordinasi, semangat juang, serta kesiapan operasional ABK dalam menjalankan tugas di lapangan. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk menjelaskan kepemimpinan efektif dalam organisasi modern adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, serta mengubah nilai dan sikap pengikut agar melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi (Bass, 1985). Secara konseptual, Bass (1985) merumuskan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu: pengaruh ideal (pemimpin menjadi panutan moral yang dihormati), motivasi inspirasional (pemimpin memberi visi dan semangat), stimulasi intelektual (pemimpin mendorong kreativitas dan pemecahan

masalah inovatif), serta perhatian individual (pemimpin memberi perhatian pada kebutuhan perkembangan personal bawahan). Dalam praktiknya, kepemimpinan transformasional dipandang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan kinerja, karena pemimpin tidak hanya “mengelola”, tetapi juga “menggerakkan” dan “menginspirasi” pengikutnya (Bass & Riggio, 2006).

Dalam konteks kapal perang, kepemimpinan transformasional berkelindan langsung dengan disiplin dan motivasi kerja sebagai prasyarat kinerja. Disiplin diposisikan sebagai fondasi utama dalam organisasi militer; disiplin dimaknai sebagai ketaatan dan konsistensi ABK dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar operasional, yang pada gilirannya menjamin kelancaran kerja sama tim, keamanan, dan kesiapan tempur. Sementara itu, motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan internal yang mendorong individu berperilaku dan berusaha mencapai tujuan pekerjaan (Robbins & Judge, 2013), dan pada lingkungan militer khususnya ABK KRI motivasi menjadi elemen penting yang memengaruhi kinerja, komitmen, serta kesiapan menghadapi risiko tinggi (Kurniawan et al., 2021). Secara teoritis, motivasi dapat dijelaskan melalui teori Dua Faktor (Herzberg, 1966), teori Ekspektansi (Vroom, 1964), dan Self-Determination yang menekankan kebutuhan kompetensi, otonomi, serta relasi sosial (Deci & Ryan, 1985). Relevansinya, kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan suportif dapat meningkatkan motivasi melalui visi, penghargaan, dan perhatian individual (Bass & Riggio, 2006; Antonakis et al., 2003).

Urgensi kajian ini semakin kuat ketika ditempatkan pada konteks KRI Frans Kaisiepo-368 (FKO-368), korvet kelas Sigma dengan teknologi stealth yang menuntut profesionalisme dan ketertiban prosedural tinggi. KRI FKO-368 juga mengemban penugasan internasional sebagai bagian Satgas Maritime Task Force (MTF) TNI Konga XXVIII-N/UNIFIL di Lebanon pada periode 25 November 2022 sampai 7 Februari 2024, menjalankan Maritime Interdiction Operation (MIO), serta melakukan pelatihan dan kerja sama dengan unsur angkatan laut berbagai negara guna memperkuat interoperabilitas dan diplomasi pertahanan. Dalam situasi semacam ini, kualitas kepemimpinan Komandan berpotensi menentukan seberapa kuat disiplin terbentuk, seberapa terjaga motivasi ABK, dan seberapa konsisten kinerja tim kapal terjaga sepanjang siklus penugasan. Dari sisi akademik, masih terdapat ruang penguatan karena konteks operasi laut memiliki kondisi fisik dan psikologis yang khas (misalnya keterbatasan ruang, intensitas interaksi interpersonal, dan tuntutan tugas tinggi) yang dapat memengaruhi bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan dan dirasakan oleh ABK (Jones & Fletcher, 2017). Selain itu, sebagian penelitian menyoroti hubungan kepemimpinan transformasional dengan disiplin atau motivasi secara terpisah, namun relatif sedikit yang menguji interaksi ketiga variabel secara simultan dalam konteks militer laut (Manning & Robertson, 2018). Kajian yang mengeksplorasi konteks lokal TNI Angkatan Laut khususnya pada KRI Frans Kaisiepo-368 juga disebut masih jarang (Santoso, 2022).

Berdasarkan latar tersebut, artikel ini memfokuskan kajian pada pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan kapal perang terhadap peningkatan disiplin, motivasi, dan kinerja ABK pada KRI Frans Kaisiepo-368. Fokus ini diarahkan untuk memperdalam pemahaman empiris mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam situasi operasional yang penuh tekanan dan tantangan tinggi, sekaligus memberi kontribusi bagi pengembangan model kepemimpinan yang relevan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan TNI Angkatan Laut.

Metodologi Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang berfokus menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dan menguji hipotesis melalui analisis statistik pada data empiris. Definisi ini sejalan dengan Singarimbun dan Effendi (2011) yang menegaskan bahwa penelitian eksplanatori bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antara dua atau lebih variabel, terutama untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, pendekatan eksplanatori digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan KRI terhadap disiplin, motivasi kerja, dan kinerja ABK.

Populasi dan Sampel

Populasi ditetapkan pada 82 personel yang dinilai memenuhi syarat karena memiliki masa kerja efektif dan pengalaman dinas memadai serta merupakan ABK definitif, sehingga dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi yang diteliti. Pemilihan populasi yang tepat juga ditekankan oleh

Jones dan Fletcher (2017) karena konteks organisasi militer laut memiliki lingkungan kerja unik dan berisiko tinggi sehingga subjek harus benar-benar mengalami dinamika kepemimpinan dan perilaku kerja di KRI.

Sampel (subyek) dipahami sebagai bagian dari populasi yang mewakili untuk dianalisis (Neuman, 2014), dan keterwakilan sampel penting agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan tetap memperhatikan validitas–reliabilitas (Creswell, 2014; Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria ABK yang relevan, termasuk personel dengan pangkat tertentu serta masa kerja di atas 1 tahun, agar responden memiliki pengalaman cukup untuk menilai pengaruh kepemimpinan Komandan terhadap disiplin, motivasi, dan kinerja. Jumlah sampel dihitung dari populasi 82 dengan rumus Slovin (margin error 5%) sehingga diperoleh sekitar 68 responden. Berikut rumus Slovin yang umum digunakan, yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{82}{1 + 82(0,05)^2} = \frac{82}{1 + 82(0,0025)} = \frac{82}{1 + 0,205} = \frac{82}{1,205} = 68,05$$

Gambar 1. Rumus Slovin

Jadi, dengan margin error 5%, jumlah sampel yang disarankan adalah sekitar 68 responden dengan tetap mempertimbangkan responden yang benar-benar relevan dengan variabel yang ingin diteliti. Alasan purposive sampling juga ditegaskan Creswell (2014), bahwa teknik ini tepat ketika peneliti membutuhkan responden yang benar-benar memahami konteks fenomena yang diteliti.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disusun secara berurutan dan saling melengkapi. Pertama, data utama dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin untuk mengukur persepsi ABK terhadap variabel penelitian; cara ini dipilih karena efektif efisien untuk menjaring data kuantitatif dan memudahkan analisis statistik (Robbins & Judge, 2013; Fowler, 2014). Kedua, peneliti menambahkan wawancara semi terstruktur sebagai data pendukung (triangulasi) guna memperoleh informasi kontekstual yang memperkuat interpretasi hasil survei, dengan Komandan KRI sebagai informan kunci karena perannya strategis dalam pembinaan personel, pengendalian disiplin, dan pengawasan kinerja ABK (Miles & Huberman, 1994). Ketiga, dilakukan observasi non-partisipatif untuk mengamati interaksi Komandan ABK serta perilaku disiplin dan manifestasi motivasi kerja secara langsung; observasi membantu menangkap perilaku nyata yang tidak selalu muncul melalui kuesioner (Neuman, 2014; Robson, 2011). Keempat, peneliti menggunakan dokumentasi (peraturan, laporan kinerja, catatan disiplin, kebijakan kepemimpinan) sebagai bukti tertulis untuk memberi landasan faktual dan memperkuat validitas temuan (Sugiyono, 2017).

Hasil Dan Diskusi

Hasil Penelitian

Gambaran Umum (statistik deskriptif)

Secara deskriptif, tanggapan responden menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan dinilai sangat baik dengan rata-rata 4,32, sementara motivasi kerja ABK berada pada kategori baik dengan rata-rata 4,21, dan kinerja ABK juga kategori baik dengan rata-rata 4,18. Pada aspek disiplin, indikator yang menonjol antara lain kepatuhan pada prosedur (mean 4,6) dan ketepatan waktu/standar tugas (mean 4,5) menggambarkan disiplin kerja yang sangat tinggi di lingkungan kapal.



Gambar 2. KRI Frans Kaisiepo-368
Sumber : Arsip Pribadi KRI Frans Kaisiepo-368

Kelayakan instrumen (validitas dan reliabilitas)

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,70: kepemimpinan transformasional 0,92, disiplin 0,88, motivasi 0,90, dan kinerja 0,87. Uji validitas item juga menunjukkan butir-butir disiplin memiliki korelasi item-total > 0,30 (misalnya 0,65–0,72) sehingga dinyatakan valid. Dari data kuesioner 68 responden, diperoleh hasil sebagaimana berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan Transformasional	0.92	4
Disiplin Kerja ABK	0.88	5
Motivasi Kerja ABK	0.90	5
Kinerja ABK	0.87	4

Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan SPSS, berikut adalah nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan Transformasional	0.92	4
Disiplin Kerja ABK	0.88	5
Motivasi Kerja ABK	0.90	5
Kinerja ABK	0.87	4

Untuk lebih memahami hasil uji regresi yang telah dilakukan, Tabel 2 diatas menyajikan hasil ANOVA yang digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi. Dengan melihat nilai F dan p-value, kita dapat menarik kesimpulan mengenai apakah variabel kepemimpinan transformasional secara simultan mempengaruhi disiplin, motivasi, dan kinerja ABK

Uji hipotesis (pengaruh kepemimpinan transformasional)

Pada penelitian ini, tujuan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan KRI FKO-368 -368 terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja ABK. Untuk itu, digunakan analisis regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen secara bersamaan

H1: Kepemimpinan transformasional → Disiplin ABK (positif & signifikan) Hasil regresi menunjukkan koefisien kepemimpinan transformasional B = 0,45, Beta = 0,60, t = 4,50, dengan p-value = 0,000, sehingga pengaruhnya positif dan signifikan. Secara model, ringkasan SPSS menunjukkan R-square = 0,56 dan uji ANOVA F = 20,25; p = 0,000, menegaskan model layak dan signifikan.

H2: Kepemimpinan transformasional → Motivasi kerja ABK (positif & signifikan) Analisis menunjukkan hubungan kuat dengan r = 0,728 dan kontribusi penjelasan R² = 0,530. Persamaan regresi yang dicantumkan

adalah $Y = 19,247 + 0,711X$, dan uji signifikansi menyatakan $t_{hitung} = 8,327 > t_{tabel} = 1,997$ dengan $p = 0,000$, sehingga pengaruhnya signifikan.

H3: Kepemimpinan transformasional \rightarrow Kinerja ABK (positif & signifikan) Hasil menunjukkan $r = 0,745$ dan $R^2 = 0,555$, dengan persamaan $Y = 23,182 + 0,684X$. Uji signifikansi juga menyatakan $t_{hitung} = 8,735 > t_{tabel} = 1,997$ dan $Sig. = 0,000$, sehingga hipotesis diterima.

Setelah melakukan analisis regresi, berikut adalah hasil yang diharapkan dari output SPSS yang mencakup tabel-tabel penting. Penjelasan lebih lanjut diberikan untuk menginterpretasi hasil pengujian hipotesis.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R-square	Adjusted R-square	F	p-value
1	0.75	0.56	0.55	20.25	0.000

Sebagai bagian dari analisis regresi linier berganda, Tabel 3: Model Summary memberikan informasi yang sangat penting mengenai kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen berdasarkan variabel independen. Dalam hal ini, tabel tersebut menampilkan nilai R-square yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam disiplin ABK yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional Komandan.

Selanjutnya, untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan terhadap disiplin ABK, Tabel 4.11 menunjukkan hasil koefisien regresi (B), nilai t, dan p-value.

Tabel 4. Coefficients (B, t, p-value)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	p-value
(Constant)	2.50	0.60	-	4.17	0.000
Kepemimpinan Transformasional	0.45	0.10	0.60	4.50	0.000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin ABK di KRI Frans Kaisiepo-368. Setiap peningkatan dalam kepemimpinan transformasional meningkatkan disiplin ABK sebesar 0.45 unit. Hal ini juga didukung oleh nilai p-value yang sangat kecil (0.000), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah signifikan secara statistik. Untuk mengevaluasi signifikansi keseluruhan model regresi, digunakan uji ANOVA (Analysis of Variance), yang dapat dilihat pada Tabel 5 Uji ANOVA.

Tabel 5. ANOVA (F-Test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	158.23	1	158.23	20.25	0.000
Residual	122.31	66	1.85		
Total	280.54	67			

Berdasarkan hasil F-test yang ditunjukkan dalam Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan KRI FKO-368 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin ABK. Nilai $F = 20.25$ yang sangat tinggi dan $p\text{-value} = 0.000$ memberikan bukti kuat bahwa kepemimpinan transformasional secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam disiplin ABK secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan disiplin ABK bukanlah kebetulan dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan tentang pengaruh positif yang signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap tingkat disiplin di kalangan ABK. Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan KRI terhadap tingkat disiplin ABK di KRI Frans Kaisiepo-368

Pembahasan temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin ABK. Secara statistik, penelitian ini menegaskan pengaruh yang kuat dengan $Beta = 0,60$, $t = 4,50$, dan $p\text{-value} = 0,000$, sehingga H1 diterima dan hubungan dinyatakan bukan kebetulan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat perilaku transformasional Komandan, semakin tinggi ketaatan ABK terhadap aturan dinas, standar kerja, dan prosedur operasional. Secara substantif, mekanisme pengaruhnya dijelaskan melalui pembentukan disiplin yang tidak berhenti pada

kepatuhan formal, tetapi menjadi kesadaran internal. Penelitian ini mengaitkan hal ini dengan pandangan Bass & Avolio (1994) bahwa pemimpin transformasional dapat menciptakan komitmen pribadi pengikut untuk mematuhi norma organisasi melalui hubungan berbasis kepercayaan dan penghargaan terhadap individu. Dengan kata lain, disiplin pada ABK lebih mudah “mengakar” ketika Komandan tampil sebagai teladan moral (idealized influence), memberi inspirasi, melakukan pengawasan aktif, dan menyampaikan ekspektasi disiplin secara jelas. Dari sisi besaran kontribusi, penelitian ini melaporkan bahwa peran kepemimpinan transformasional menjelaskan lebih dari setengah variasi perilaku disiplin (misalnya R^2 dilaporkan $>0,5$), yang memperkuat argumen bahwa faktor kepemimpinan adalah pengungkit dominan dalam kultur disiplin di kapal. Temuan ini juga konsisten dengan penjelasan teoritis bahwa kepemimpinan yang baik membentuk disiplin di lingkungan militer dan disiplin yang terjaga akan menopang efektivitas pelaksanaan tugas.

Pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan KRI terhadap motivasi kerja ABK di KRI Frans Kaisiepo-368

Pembahasan pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan juga berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini melaporkan hubungan yang kuat (misalnya koefisien korelasi di kisaran 0,728–0,734) dengan kontribusi penjelasan sekitar 53,0%–53,9% (R^2), serta uji signifikansi yang sangat kuat dengan $p = 0,000$. Secara praktis, angka-angka ini menandakan bahwa ketika Komandan makin konsisten menerapkan kepemimpinan transformasional, semangat, keterlibatan, dan komitmen ABK dalam melaksanakan tugas cenderung meningkat. Secara mekanisme, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi ABK menguat terutama melalui dimensi transformasional: teladan, visi yang jelas, dorongan intelektual, serta perhatian individual.

Interpretasi lebih lanjut mengenai hasil regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap motivasi kerja ABK di KRI FKO-368. Secara numerik, peningkatan persepsi kepemimpinan transformasional sebesar 10% akan meningkatkan motivasi kerja rata-rata sebesar 6,42%, dengan tingkat kepercayaan 95%. Nilai $R^2 = 0,539$ mengindikasikan bahwa lebih dari setengah variasi tingkat motivasi kerja ABK dapat dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan Komandan KRI, terutama melalui indikator pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan perhatian individual.

Tabel 6. Ringkasan Hasil

Komponen Analisis	Nilai	Interpretasi
Koefisien Regresi (b)	0,642	Pengaruh positif dan kuat
Konstanta (a)	15,327	Nilai dasar motivasi
Korelasi (r)	0,734	Hubungan kuat
Koefisien Determinasi (R^2)	0,539	53,9% variasi motivasi dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional
t _{hitung}	8,451	$> t_{\text{tabel}} (1,990)$
Sig. (p)	0,000	$< 0,05$ — signifikan
N	82	Responden masa kerja >1 tahun

Secara kuantitatif, hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan KRI memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja ABK di KRI FKO-368 -368. Semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang mencakup kemampuan memberi inspirasi, perhatian individual, serta stimulasi intelektual, maka semakin tinggi pula motivasi kerja para ABK dalam melaksanakan tugas di kapal.

Bukti kualitatif memperjelas jalur pengaruh ini: Komandan menekankan pentingnya membuat ABK merasa kontribusinya penting melalui penghargaan, tantangan baru, dan mendengarkan ide; sementara ABK menyatakan bahwa pengakuan dan ucapan terima kasih Komandan meningkatkan semangat dan motivasi untuk memberi yang terbaik. Temuan ini memperkuat pembacaan bahwa motivasi bukan hanya didorong oleh kontrol, tetapi oleh rasa dihargai, sense of purpose, dan keterlibatan yang dibangun pemimpin. Secara teoritis, penelitian ini juga mengaitkannya dengan konsep bahwa penghargaan dan pengakuan dapat memperkuat semangat kerja (reward) dan mendorong individu berusaha lebih keras yang dapat diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan transformasional agar motivasi meningkat secara berkelanjutan.

KRI FKO-368 dalam misi UNIFIL tidak hanya menjalankan operasi militer, tetapi juga menjalankan diplomasi dan kolaborasi internasional yang memperkuat posisi Indonesia dalam misi perdamaian PBB.

Keberhasilan tersebut didukung oleh kepemimpinan transformasional Komandan KRI FKO-368, Letkol Laut (P) John David Nalasakti Sondakh, yang mendorong standar disiplin dan kinerja ABK berada pada level sangat tinggi. Dampaknya terlihat dari berbagai apresiasi dan penghargaan yang diterima kapal serta personelnya, baik dalam ranah operasi, latihan, maupun diplomasi.

Di bidang operasi, KRI FKO-368 mendapat apresiasi dari HoM/FC UNIFIL atas keberhasilan melaksanakan Search and Rescue (SAR) kapal pengungsi yang tenggelam di AMO dengan penyelamatan sekitar 232 pengungsi (dewasa dan anak-anak). Selain itu, kapal diapresiasi karena pengamanan laut yang berkontribusi mencegah penyelundupan barang terlarang dan senjata, serta keberhasilan deteksi dan pelokalisasi pelanggaran ruang udara di perbatasan Lebanon-Israel untuk mencegah eskalasi.

Di bidang latihan dan kolaborasi internasional, KRI FKO-368 dipercaya menjadi OCS (Officer Commanding Ship) dalam latihan terintegrasi bersama unsur MTF UNIFIL dari berbagai negara (Bangladesh, Yunani, Turki, Perancis, Italia, dan Jerman), yang menunjukkan kemampuan memimpin latihan multinasional dan memperkuat interoperabilitas. KRI FKO-368 juga memimpin Advanced MIO Integration yang pertama kali dilaksanakan bersama LAF Navy dan unsur internasional lain, sehingga meningkatkan keterampilan operasional sekaligus memperkuat kredibilitas Indonesia di forum penjaga perdamaian.

Di bidang diplomasi, KRI FKO-368 berperan sebagai duta budaya melalui kerja sama dengan KBRI Beirut dalam kegiatan Indo-Levant Tourism dan Indonesia Corner di universitas ternama Lebanon. Kapal juga menyelenggarakan resepsi diplomatik di Cyprus untuk pertama kalinya dalam rangka HUT TNI ke-78, yang memperluas jejaring hubungan Indonesia di kawasan Mediterania. Sejalan dengan capaian tersebut, KRI FKO-368 menerima sejumlah penghargaan dan tanda jasa, antara lain United Nations Peacekeeping Medal, Brevet Penghargaan UNIFIL dan GARUDA Brevet, serta LAF Medal dari Kepala Angkatan Laut Lebanon. Kapal juga memperoleh Satya Lencana Duta Budaya Indonesia dan Medal for Peace dari Duta Besar RI untuk Lebanon. Rangkaian penghargaan ini tidak hanya memperkuat eksistensi KRI FKO-368 di tingkat internasional, tetapi juga memberi pengakuan yang meningkatkan kebanggaan, semangat juang, motivasi, serta pada akhirnya memperkuat disiplin dan kinerja ABK dalam menjalankan setiap tugas.



Gambar 3. Penganugerahan Tanda Kehormatan
Sumber : Arsip Pribadi KRI Frans Kaisiepo-368

Atas segala kontribusi yang dilaksanakan oleh KRI FKO-368 -368 dalam menjalankan setiap tugas operasi tepatnya pada tanggal 5 Oktober 2024 KRI FKO-368 -368 dianugerahkan Satya Lencana Samkarya Nugraha yang di berikan langsung Presiden ke-6 Republik Indonesia Jokowi Widodo kepada Dansatgas MTF 28N Kolonel Laut (P) John David Nalasakti di Monas.

Pengaruh kepemimpinan transformasional Komandan KRI terhadap peningkatan kinerja ABK di KRI FKO-368

Pembahasan temuan kinerja menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ABK. Penelitian ini melaporkan R-square = 0,56, yang berarti sekitar 56% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional,

disertai hasil uji signifikansi Sig. = 0,000 dan $t = 8,735$ yang menegaskan pengaruhnya bermakna secara statistik. Temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan Komandan bukan sekadar faktor pendukung, melainkan faktor penentu yang kuat dalam peningkatan performa kerja ABK (efisiensi tugas, pencapaian target, dan kualitas kerja). Secara substantif, penelitian ini menekankan bahwa kepemimpinan transformasional efektif karena menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan individu, menumbuhkan motivasi intrinsik, dan mendorong kolaborasi, sehingga kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai proses kerja tim yang adaptif di situasi kapal perang yang penuh tantangan.

Bukti kualitatifnya tampak dari pernyataan Komandan bahwa kinerja di kapal bergantung pada kemampuan anggota untuk berkolaborasi, berpikir kritis, dan menyelesaikan masalah secara kreatif karena itu pendekatan yang menginspirasi dan memberi kesempatan berkembang dipilih sebagai strategi kepemimpinan. Penelitian ini juga menguatkan bahwa jalur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat terjadi melalui peningkatan disiplin dan motivasi (sebagai prasyarat kinerja di organisasi militer), sehingga kepemimpinan transformasional bertindak sebagai “pemicu” perubahan positif yang mengangkat keduanya dan berujung pada peningkatan kinerja.

Simpulan

Kepemimpinan transformasional Komandan KRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin ABK. Artinya, semakin kuat penerapan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual semakin tinggi kepatuhan ABK dalam menjalankan aturan, prosedur, serta standar operasional di kapal.

Kepemimpinan transformasional Komandan KRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ABK. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu memberi arahan yang jelas, pengakuan, dukungan, serta membangun rasa bermakna dalam tugas dapat meningkatkan semangat, keterlibatan, dan komitmen ABK dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan penugasan.

Kepemimpinan transformasional Komandan KRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ABK. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan performa ABK, baik dari aspek efektivitas pencapaian tugas, kualitas kerja, maupun kemampuan bekerja sama dan beradaptasi dalam dinamika operasi kapal perang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional Komandan berperan sebagai pengungkit utama dalam membentuk disiplin, meningkatkan motivasi kerja, dan mendorong peningkatan kinerja ABK di KRI Frans Kaisiepo-368.

Daftar Pustaka

- [1] Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). *Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire*. The Leadership Quarterly, 14(3), 261–295.
- [2] Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- [3] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [4] Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- [5] Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [6] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- [7] Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [8] Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- [9] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- [10] Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- [11] Jones, L., & Fletcher, M. (2017). *Leadership and performance in high-stress environments*.

- [13] London: Routledge.
- [14] Kurniawan, A., Sutanto, E. M., & Handoko, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja prajurit TNI. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 45–56.
- [15] Manning, G., & Robertson, B. (2018). *Developing leadership in organizations*. New York: Routledge.
- [16] Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*
- [17] (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [18] Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Boston: Pearson.
- [19] Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [20] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Robson, C. (2011). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers* (3rd ed.). Oxford: Blackwell.
- [21]
- [22] Santoso, B. (2022). Kepemimpinan militer dan pembinaan disiplin prajurit dalam organisasi maritim. *Jurnal Pertahanan dan Bela Negara*, 12(2), 88–102.
- [23] Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- [24] Smith, D. (2019). *Military leadership and operational discipline*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [25] Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wi