

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Personel Melalui Komitmen Organisasi Satuan

The Effect of Work Discipline on Personnel Quality Through Organizational Commitment of the Unit

Hamdhan Dwi Kurniasani¹, Nina Nurani²

Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

email: hamdhan.dwi@widyatama.ac.id; nina.nurani@widyatama.ac.id

Naskah diterima tanggal 10 Oktober 2025, direvisi akhir tanggal 15 Januari 2026, disetujui tanggal 10 Februari 2026

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mendapatkan hasil analisis mengenai disiplin kerja dalam mempengaruhi kualitas personel Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) melalui komitmen organisasi Batalyon Infanteri 310 Kidang Kencana (Yonif 310/KK) Sukabumi, secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada 200 responden, serta wawancara singkat dan studi literatur. Uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan program AMOS. Populasi penelitian adalah seluruh personel TNI-AD Yonif 310/KK Sukabumi, dengan sampel sebesar 200 responden yang memenuhi kriteria minimal uji hipotesis SEM. Penelitian dibatasi pada periode Januari hingga Juli 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi secara kuat kualitas personel karena terdapat aspek-aspek lain yang perlu diperhatikan seperti kemampuan teknis dan komunikasi. Namun, disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi memiliki dampak langsung dalam meningkatkan kualitas personel karena mendorong dedikasi, pembelajaran, dan pengembangan diri. Akhirnya, komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung antara disiplin kerja dan kualitas personel, menunjukkan bahwa keduanya harus diterapkan bersama-sama untuk mencapai kualitas personel yang optimal di Yonif 310/KK.

Kata kunci: Disiplin kerja, komitmen organisasi, kualitas personel TNI, Batalyon Infanteri.

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain analytical results regarding the influence of work discipline on the quality of Indonesian Army (TNI-AD) personnel through organizational commitment of Infantry Battalion 310 Kidang Kencana (Yonif 310/KK) Sukabumi, both directly and indirectly. This study employs a quantitative method, collecting data through questionnaires distributed to 200 respondents, brief interviews, and literature review. Hypothesis testing uses Structural Equation Modeling (SEM) with the AMOS program. The population consists of all TNI-AD personnel serving in Yonif 310/KK Sukabumi, with a sample of 200 respondents to meet the minimum calculation criteria for SEM hypothesis testing. The study is limited to the period from January to July 2023. Results indicate that work discipline cannot strongly influence personnel quality alone, as other aspects such as technical skills and communication are also important. However, work discipline has a strong influence on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment has a direct impact on improving personnel quality by fostering dedication, learning, and self-development. Ultimately, organizational commitment serves as a bridge between work discipline and personnel quality, indicating that both must be implemented together to achieve optimal personnel quality in Yonif 310/KK.

Keywords: Work discipline, organizational commitment, TNI personnel quality, Infantry Battalion.

How to cite (APA Style): Kurniasani, H. D., & Nurani, N. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Personel Melalui Komitmen Organisasi Satuan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 26(1), 2026, hal. 1-10. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v26i1.101562>

PENDAHULUAN

Batalyon Infanteri merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD), memiliki peran penting dalam pertahanan negara. Satuan ini adalah ujung tombak dalam melaksanakan pertempuran jarak dekat, di mana mereka harus beroperasi di medan yang paling menantang. Batalyon Infanteri memegang peran yang sangat vital dalam menjaga keamanan dan kedaulatan negara. Kesiapan dan kesiapan dalam menghadapi ancaman adalah tuntutan yang harus selalu dipenuhi oleh setiap personelnya. Menurut Manurung (2019), dalam melaksanakan tugasnya, personel TNI-AD Infanteri mengandalkan kemampuan perorangan yang terasah dengan disiplin tinggi, seperti keahlian menembak, bergerak secara taktis, serta kemampuan bertahan dan bertarung dalam situasi yang paling ekstrem.

Dalam melaksanakan tugas, personel Batalyon Infanteri dituntut untuk selalu menjaga kondisi fisik mereka, karena aktivitas fisik dengan intensitas tinggi menjadi bagian tak terpisahkan dari penerapan disiplin personel TNI-AD sehari-hari. Selain itu, dukungan Alutsista (Alat Utama Sistem Senjata) juga menjadi penunjang keberhasilan dalam misi, mencakup penggunaan senjata, kendaraan, dan peralatan lainnya yang canggih dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional. Latihan yang rutin dan penyiapan yang matang menjadi kunci dalam menjaga kesiapan Batalyon Infanteri.

TNI-AD memiliki komitmen serius dalam pengembangan dan peningkatan kualitas satuan Infanteri. Melalui pendidikan dan latihan yang terus menerus dan optimal, upaya peningkatan ini diarahkan pada berbagai aspek kekuatan dan kemampuan yang diperlukan. Secara khusus, kegiatan yang diselenggarakan meliputi pengembangan satuan Infanteri tingkat Batalyon, yang mencakup satuan para-Raider, Raider Khusus, Mekanis Raider, dan satuan Infanteri lainnya (Ryacudu, 2019). Pelatihan umum untuk semua satuan Infanteri juga diberikan, termasuk latihan fisik, taktis, dan kepemimpinan.

Upaya dan mekanisme tersebut tidak berbanding lurus dengan kualitas kesiapan pada Batalyon Infanteri 310 Kidang Kencana Sukabumi (Yonif 310/KK) atas Pembinaan Satuan, dimana standar penilaian Pembinaan Satuan TNI-AD meliputi ketentuan pembinaan organisasi, personel, materiil, peranti lunak, pangkalan, dan latihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Ketentuan tersebut diatur dalam Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/434/VIII/2014 tanggal 25 Agustus 2014 tentang Buku Petunjuk Teknis Prosedur Penilaian Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO). Dengan hasil penilaian EKKO pada Yonif 310/KK hanya mencapai 69,50%, maka kategori tersebut masih termasuk ke dalam Mantap III (Siap Operasi) sehingga belum masuk ke dalam kategori Mantap II (Siaga Operasi).

Aspek penilaian pembinaan satuan yang nilainya masih sangat rendah diduga berasal dari aspek penilaian Personel yang masih melakukan pelanggaran dan menunjukkan sikap indiscipliner. Hasil penelusuran kepada Komandan Satuan dari Yonif 310/KK pada penilaian triwulan awal tahun 2023 menunjukkan adanya berbagai jenis pelanggaran personel, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Dugaan Jenis Pelanggaran Personel Yonif 310/KK

No	Keterangan Pelanggaran	Jumlah Kasus
1	Penyalahgunaan Senjata Api (Senpi) dan Munisi bahan peledak (Muhandak)	00 kasus
2	Penyalahgunaan Narkoba baik sebagai pengedar maupun pengguna	00 kasus
3	Desersi dan insubordinasi	23 kasus
4	Perkelahian (perorangan/kelompok/rakyat/TNI/POLRI)	17 kasus
5	Pelanggaran susila terutama dengan keluarga TNI	00 kasus
6	Penipuan, perampokan dan pencurian	01 kasus
7	Perjudian, backing, illegal logging dan illegal mining	02 kasus
Jumlah Pelanggaran		43 kasus

Sumber: Penelusuran Penelitian, Juni 2023

Permasalahan tersebut menimbulkan kesenjangan antara disiplin kerja dalam mempengaruhi kualitas personel TNI-AD, walaupun komitmen organisasi satuan sudah diterapkan sebagai perantara untuk meningkatkan kualitas personel Yonif 310/KK. Menurut Grant (2019), disiplin kerja merujuk pada seperangkat aturan, peraturan, dan norma yang mengatur cara individu atau kelompok bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan profesional.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama bagi organisasi. Menurut Bakker (2019), kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu, tetapi juga oleh sikap dan perilaku mereka, termasuk disiplin kerja. Individu yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya menunjukkan kinerja kerja yang lebih baik dan lebih produktif, mampu mengatur waktu dengan efisien, memenuhi tenggat waktu, dan mempertahankan standar kerja yang tinggi.

Menurut Griffin (2019), seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasinya. Dalam konteks permasalahan ini, komitmen organisasi satuan Yonif 310/KK berfungsi sebagai mediasi antara disiplin kerja dan kualitas personel Yonif 310/KK. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas personel Yonif 310/KK melalui komitmen organisasi satuan Yonif 310/KK.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Mendapatkan hasil analisis mengenai disiplin kerja dalam mempengaruhi kualitas personel Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi; (2) Mendapatkan hasil analisis mengenai disiplin kerja dalam mempengaruhi komitmen organisasi satuan Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi; (3) Mendapatkan hasil analisis mengenai komitmen organisasi satuan dalam mempengaruhi kualitas personel Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi; dan (4) Mendapatkan hasil analisis mengenai disiplin kerja dalam mempengaruhi kualitas personel melalui komitmen organisasi satuan Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi.

KAJIAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins *et al.* (2019), disiplin kerja merupakan aspek penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki

disiplin kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih baik, yang merupakan indikator kunci dari kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari ketepatan waktu, efisiensi dalam menjalankan tugas, hingga penghormatan terhadap aturan dan regulasi di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah dan Syamsir (2022) menunjukkan bahwa integritas dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Dukcapil Kabupaten Lima Puluh Kota. Selanjutnya, penelitian Pradana *et al.* (2022). Sejalan dengan temuan tersebut, Supriatna *et al.* (2020) juga menemukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai, menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik pada Bea Cukai Madiun.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut Johnson (2019), disiplin kerja merujuk pada keteraturan dan kepatuhan karyawan terhadap norma, peraturan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi mereka. Disiplin kerja membantu karyawan untuk fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Oupen dan Yudana (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru SD. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Trisnowati (2020) yang menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan kinerja guru.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Meyer dan Becker (2020), komitmen organisasi merupakan timbal balik atas tingkat loyalitas dan dedikasi yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi mereka. Karyawan yang berkomitmen dengan berinvestasi secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan menunjukkan rasa bangga dan kesetiaan terhadap organisasi. Karyawan yang berkualitas tinggi biasanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

Penelitian Lie (2016), Haris (2017) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi bersama kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan di perusahaan asuransi, menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan Bank NTT. Sementara itu, Lubis *et al.* (2022) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memoderasi hubungan antara pemahaman teknologi informasi dan akuntansi dengan komitmen organisasi.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kualitas SDM Melalui Komitmen Organisasi

Menurut Gomez *et al.* (2019), karyawan yang menunjukkan disiplin kerja tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasi ini mencerminkan tingkat kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi, yang mencakup investasi emosional dan intelektual mereka dalam pekerjaan dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Iskandar *et al.* (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja personil Polri, serta komitmen organisasi memediasi hubungan tersebut. Temuan ini didukung oleh Trimurni *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan minat bertahan karyawan.

Paradigma dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan dalam pendahuluan serta kajian teori dan penelitian sebelumnya, maka paradigma penelitian ini menggambarkan hubungan antara disiplin kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan kualitas personel (Y). Adapun hipotesis yang diajukan adalah: (H1) Disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas personel Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi; (H2) Disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi satuan Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi; (H3) Komitmen organisasi satuan dapat mempengaruhi kualitas personel Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi; dan (H4) Disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas personel melalui komitmen organisasi satuan Yonif 310 Kidang Kencana Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode ini mengolah data berdasarkan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden, serta melakukan wawancara kepada responden yang ditemui secara singkat untuk mendapatkan hasil eksplorasi penelitian dan mengumpulkan studi literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan program AMOS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel TNI yang bertugas dalam Batalyon Infanteri 310 Kidang Kencana (Yonif 310/KK) Sukabumi. Dikarenakan jumlah populasi terlalu besar, maka penentuan sampel dalam penelitian ini sebesar 200 responden, untuk memenuhi kriteria hitung minimal dalam uji hipotesis SEM. Batasan penelitian hanya dilakukan pada Yonif 310/KK Sukabumi, dari mulai bulan Januari sampai dengan Juli tahun 2023, dengan variabel disiplin kerja karyawan, komitmen organisasi, dan kualitas sumber daya manusia yang diduga terdapat permasalahan.

Adapun besaran persentase koefisien determinasi yang digunakan sebagai acuan interpretasi hasil penelitian mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh Sugiyono (2019), sebagaimana disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Besaran Persentase Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	Indikator
82% – 100%	Pengaruh Sangat Kuat
49% – 81%	Pengaruh Kuat
17% – 48%	Pengaruh Cukup Kuat
5% – 16%	Pengaruh Tidak Kuat
0% – 4%	Pengaruh Sangat Tidak Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah personel-personel TNI dari Yonif 310/KK yang secara keseluruhan adalah laki-laki, karena Batalyon ini merupakan sebuah pasukan yang siap dan siaga untuk diterjunkan dalam operasi dan medan apapun ketika mendapatkan perintah. Adapun personel TNI Yonif 310/KK yang sudah menikah dan berkeluarga adalah sebesar 87 personel TNI, sedangkan sisanya sebesar 113 personel adalah personel TNI yang belum menikah dari 200 personel yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Pada Yonif 310/KK memiliki rentang usia yang terukur berdasarkan masa kerjanya, yakni rentang usia maksimal 25 tahun memiliki masa kerja 3 tahun sampai dengan 5 tahun dengan 80 personel, selanjutnya rentang usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun memiliki masa kerja 5 tahun sampai dengan 7 tahun dengan 70 personel, sedangkan dengan masa kerja di atas 7 tahun memiliki rentang usia 31 tahun sampai dengan 35 tahun dengan 50 personel.

Model Penelitian

Model penelitian berdasarkan hasil olah dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) melalui software AMOS telah disusun dan diuji kesesuaiannya. Berdasarkan model penelitian, maka indeks kesesuaian model dapat diukur dan dijelaskan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Kesesuaian Model Penelitian

Keterangan Statistik Uji	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
Ukuran Kesesuaian Absolut			
Chi-Square	-	66,950	
Degree of Freedom (DF)	-	56	
p-value	$\geq 0,050$	0,063	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,000$	1,232	Fit
Adjusted Goodness of Fit (GFI)	$\geq 0,900$	0,912	Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$\leq 0,080$	0,076	Fit
Ukuran Kesesuaian Komparatif			

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	≥ 0,900	0,920	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	≥ 0,900	0,960	Fit
Tucker Lewis Index (TLI)	≥ 0,900	0,919	Fit

Kesimpulan berdasarkan tabel di atas menunjukkan klasifikasi 'Fit', dimana selanjutnya analisis dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Adapun pengaruh langsung dari hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	EQY <--- EWD	0,633	0,207	3,050	0,002	Positif & Signifikan
H2	OCT <--- EWD	1,254	0,340	3,691	***	Positif & Signifikan
H3	EQY <--- OCT	0,823	0,104	7,940	***	Positif & Signifikan

Pada tabel hasil uji hipotesis pengaruh langsung menunjukkan bahwa nilai C.R. > 2,000 dan nilai P < 0,050 sehingga kesimpulan yang dapat diberikan menyatakan bahwa setiap hipotesis yang diajukan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan.

Tabel 5. Standardized Regression Weights

Hipotesis	Hubungan	Coefficients Determination	Kesimpulan
H1	EQY <--- EWD	0,242	Pengaruh Tidak Kuat
H2	OCT <--- EWD	0,499	Pengaruh Kuat
H3	EQY <--- OCT	0,792	Pengaruh Kuat

Pada tabel Standardized Regression Weights di atas menunjukkan bahwa hanya hipotesis ke-1 yang memiliki nilai Coefficients Determination dengan kesimpulan memiliki pengaruh tidak kuat, dengan nilai 0,242 atau 24,2%. Sedangkan pada hasil pengujian hipotesis lainnya menunjukkan pengaruh yang kuat dengan nilai pengaruh atau persentase di antara 49,0% sampai dengan 81,0% (Sugiyono, 2019).

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung, maka dapat dijelaskan oleh Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	EQY <--- OCT <--- EWD	1,031	0,001	Positif & Signifikan

Pengaruh tidak langsung menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, dimana nilai berdasarkan Standardized Indirect Effects dari program AMOS juga menunjukkan nilai Coefficients Determination sebesar 0,395 atau 39,5% dengan klasifikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beberapa implikasi manajerial dapat dirumuskan. Pertama, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kualitas personel TNI Yonif 310/KK, yang berarti bahwa pimpinan perlu memahami bahwa disiplin kerja hanyalah salah satu aspek dalam penilaian kualitas personel. Pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan dalam proses penilaian, rekrutmen, dan pelatihan personel.

Kedua, disiplin kerja mempengaruhi secara kuat komitmen organisasi. Hal ini mengimplikasikan pentingnya menekankan dan mempertahankan standar disiplin kerja yang tinggi di seluruh jajaran Yonif 310/KK. Komandan juga harus menjadi role model dalam menunjukkan disiplin kerja yang baik. Ketiga, komitmen organisasi mempengaruhi secara kuat kualitas personel, sehingga pimpinan harus memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan Batalyon jelas dan selaras dengan aspirasi prajurit. Keempat, komitmen organisasi dapat menjadi perantara penting yang menghubungkan disiplin kerja terhadap kualitas personel, sehingga strategi manajerial yang komprehensif yang mencakup peningkatan disiplin kerja dan penguatan komitmen organisasi adalah kunci keberhasilannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas personel melalui komitmen organisasi pada personel TNI Batalyon Infanteri 310 Kidang Kencana (Yonif 310/KK) Sukabumi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), diperoleh empat temuan utama.

Pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan namun tidak kuat terhadap kualitas personel (H1 diterima, koefisien determinasi 24,2%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas personel TNI bersifat multidimensional dan tidak semata-mata ditentukan oleh disiplin kerja, melainkan juga oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi teknis, keahlian taktis, pemahaman strategis, serta kemampuan interpersonal dan komunikasi.

Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif, signifikan, dan kuat terhadap komitmen organisasi (H2 diterima, koefisien determinasi 49,9%). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan standar disiplin yang konsisten mampu membangun rasa kebersamaan, kepercayaan, dan loyalitas di antara anggota satuan, yang selanjutnya mendorong terbentuknya komitmen organisasi yang solid.

Ketiga, komitmen organisasi berpengaruh positif, signifikan, dan kuat terhadap kualitas personel (H3 diterima, koefisien determinasi 79,2%). Personel yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, motivasi belajar, dan kemauan untuk meningkatkan kemampuan diri secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas personel secara keseluruhan.

Keempat, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas personel melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (H4 diterima, koefisien determinasi 39,5%). Temuan ini mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi berperan sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas personel, sehingga peningkatan kualitas personel yang optimal memerlukan sinergi antara disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat dikemukakan. Bagi manajemen Yonif 310/KK, diperlukan pendekatan pengembangan personel yang bersifat

holistik, tidak hanya menekankan aspek disiplin, tetapi juga mencakup pelatihan kompetensi teknis, kemampuan taktis, keterampilan komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu, guna memperkuat komitmen organisasi, pimpinan satuan perlu membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, keterbukaan komunikasi lintas hierarki, serta sistem pengakuan dan penghargaan prestasi yang adil dan transparan. Mekanisme umpan balik yang terstruktur antara pimpinan dan personel juga perlu diselenggarakan secara berkala sebagai sarana evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kualitas personel TNI, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta efektivitas program pendidikan dan pelatihan militer, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kualitas sumber daya manusia di lingkungan organisasi militer.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B. (Ed.). (2019). *Job demands in a changing world of work: Impact on workers and their families*. Edward Elgar Publishing.
- Gomez-Mejia, L. R., Berrone, P., & Franco-Santos, M. (Eds.). (2019). *Managing people in organizations: Contemporary theory and practice*. Routledge.
- Grant, A. (2019). *Originals: How non-conformists move the world*. Viking.
- Griffin, R. W. (2019). *Management (12th ed.)*. Cengage Learning.
- Haris, H. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kualitas layanan di PT Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 135–151.
- Iskandar, I., Matriadi, F., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja personil Polri dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Polres Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 41.
- Johnson, S. K. (2019). *Organizational ethics in health care: Principles, cases, and practical solutions*. Oxford University Press.
- Keputusan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Kep/434/VIII/2014 tanggal 25 Agustus 2014 tentang Buku Petunjuk Teknis Prosedur Penilaian Evaluasi Kemantapan dan Kesiapsiagaan Operasional (EKKO).
- Lie, E. S. (2016). Pengaruh komitmen organisasional dan perilaku kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan Bank NTT. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 64.
- Lubis, N., Harahap, A. Y., & Syardiansah, S. (2022). Pengaruh pemahaman teknologi informasi dan akuntansi terhadap komitmen organisasi dimoderasi kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 23.
- Manurung, B. N. (2019). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja TNI*. Penerbit Pusdiklat Hankam.
- Meyer, J. P., & Becker, T. E. (2020). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. In P. M. Wright & C. M. Fleeson (Eds.), *The Oxford handbook of employee well-being* (pp. 157–180). Oxford University Press.
- Nurjannah, L., & Syamsir. (2022). Pengaruh integritas dan disiplin kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Dukcapil Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 3(1), 63–73.

- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43.
- Peraturan Panglima TNI Nomor 11 Tahun 2018 tentang Sanksi Administratif bagi Prajurit Tentara Republik Indonesia.
- Pradana, H. A., Kismartini, K., & Aripin, S. (2022). Pengaruh kompetensi pegawai, disiplin kerja, dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik pada Bea Cukai Madiun. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 760.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2019). *Fundamentals of management* (11th ed.). Pearson.
- Ryacudu, R. (2019). Eksistensi TNI dalam menghadapi ancaman militer dan nir militer multidimensional di era milenial. *WIRA Media Informasi Kementerian Pertahanan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.
- Supriatna, Y., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kualitas kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 225.
- Surat Telegram Pangdam I/BB Nomor STR/25/2007 tanggal 27 Januari 2007.
- Trimurni, A., Ie, M., & Henny, H. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap minat bertahan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 447.
- Trisnowati, W. M. (2020). Pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional, disiplin terhadap komitmen dan kinerja guru. *IQTISHAD equity Jurnal Manajemen*, 1(2).