

**JIMT:**
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

 <https://dinastirev.org/JIMT>  dinasti.info@gmail.com  +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Studi pada Anggota Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI AU)

Sugeng Prasetyono¹, Endang Tjahjaningsih²

¹Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, sugengprasetyono7070@mhs.unisbank.ac.id

²Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia, naning@edu.unisbank.ac.id

Corresponding Author: sugengprasetyono7070@mhs.unisbank.ac.id¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on the performance of members of the Indonesian Air Force Communication and Electronics Service, with organizational commitment as a mediating variable. A quantitative approach was used in this study, employing a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to members of the Indonesian Air Force Communication and Electronics Service, then analyzed using multiple linear regression and path analysis with the help of the Sobel test to examine the mediating effect. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on organizational commitment, while work discipline did not have a significant effect on organizational commitment. Furthermore, work discipline and organizational commitment were found to have a positive and significant effect on performance, while work motivation did not have a direct effect on performance. The Adjusted R² value shows that the variables of work discipline and work motivation are able to explain most of the variation in organizational commitment, and that work discipline, work motivation, and organizational commitment simultaneously have a strong explanatory power on performance. The mediation test results show that organizational commitment does not mediate the effect of work discipline on performance, but it is proven to significantly mediate the effect of work motivation on performance. These findings indicate that in the context of military organizations, work discipline has a direct impact on performance through structural mechanisms, while work motivation requires organizational commitment as a psychological mechanism to improve performance. This study provides managerial and theoretical implications regarding the importance of strengthening motivation and organizational commitment in efforts to improve the performance of organizational members.*

Keywords: *Work Discipline, Performance, Organizational Commitment, Work Motivation, Military Organization*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI AU dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada anggota Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI AU, kemudian dianalisis menggunakan regresi

linier berganda dan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan uji Sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, disiplin kerja dan komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Nilai Adjusted R^2 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi komitmen organisasional, serta disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap kinerja. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, namun terbukti memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi militer, disiplin kerja berdampak langsung pada kinerja melalui mekanisme struktural, sedangkan motivasi kerja memerlukan komitmen organisasional sebagai mekanisme psikologis untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi manajerial dan teoritis mengenai pentingnya penguatan motivasi dan komitmen organisasional dalam upaya peningkatan kinerja anggota organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Organisasi Militer

PENDAHULUAN

Kinerja personel TNI, khususnya di lingkungan TNI Angkatan Udara (TNI AU), merupakan faktor krusial dalam mendukung keberhasilan tugas pertahanan negara. Dinas Komunikasi dan Elektronika Angkatan Udara (Diskomlekau) sebagai satuan kerja strategis memiliki peran penting dalam menjaga keandalan sistem komunikasi dan elektronika yang mendukung operasional TNI AU, baik dalam kondisi damai maupun saat menghadapi ancaman. Kinerja anggota Diskomlekau sangat menentukan kelancaran koordinasi antar satuan, keamanan informasi, serta keberhasilan operasi militer yang bergantung pada kecepatan dan akurasi komunikasi.

Seiring pesatnya perkembangan teknologi dan meningkatnya ancaman keamanan siber, tantangan yang dihadapi Diskomlekau semakin kompleks. Kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai fondasi kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, motivasi kerja mendorong semangat dan upaya individu dalam melaksanakan tugas, sementara komitmen organisasional mencerminkan loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi. Ketiga faktor ini diyakini berkontribusi dalam menentukan tingkat kinerja personel.

Data internal Diskomlekau menunjukkan adanya fluktuasi kinerja dalam beberapa tahun terakhir, yang tercermin dari kurang optimalnya respons terhadap insiden siber, menurunnya motivasi kerja, serta ketidakkonsistenan keberhasilan operasi komunikasi. Permasalahan tersebut dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja, menurunnya motivasi akibat kurangnya apresiasi dan pengembangan karier, serta lemahnya komitmen organisasional. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel secara komprehensif.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional maupun kinerja, termasuk peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Adanya perbedaan temuan tersebut menimbulkan research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi militer. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Diskomlekau TNI AU dengan

komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh dan relevan secara empiris.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan explanatory research untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Diskomleka, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data numerik yang objektif, terukur, serta dapat diuji secara statistik sehingga kesimpulan penelitian bersifat empiris dan dapat digeneralisasi.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada anggota aktif Diskomleka yang telah memenuhi kriteria sampel, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dokumen resmi, dan penelitian terdahulu yang relevan. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan kuesioner berskala Likert tujuh poin, yang dirancang untuk mengukur variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja personel.

Populasi penelitian mencakup seluruh anggota aktif Diskomleka. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria utama masa tugas minimal satu tahun dan keterlibatan langsung dalam tugas operasional atau administratif. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 122 responden yang dianggap representatif.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis regresi dan analisis jalur (path analysis). Uji t dan uji F digunakan untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel, sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung. Sobel Test digunakan untuk menguji signifikansi peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan bermanfaat secara teoritis maupun praktis..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Regresi

Hasil Persamaan	Uji Model			Hubungan antar variabel	Constant	Uji Regresi		Ket
	Adjusted R Square	F Hitung	Sig.			Beta	Sig.	
$Y1 = 0.400 + 0.091X1 + 0.937X2 + e$	0.784	221.037	.000b	Disiplin Kerja --> Komitmen Organisasional	0.400	0.091	0.402	Hipotesis 1 ditolak
				Motivasi Kerja --> Komitmen Organisasional		0.937	0.000	Hipotesis 2 diterima
$Y2 = 0.303 + 0.510X1 + 0.091X2 + 0.335Y1 + e$	0.668	82.162	.000b	Disiplin Kerja --> Kinerja	0.303	0.510	0.000	Hipotesis 3 diterima
				Motivasi Kerja --> Kinerja		0.095	0.478	Hipotesis 4 ditolak
				Komitmen Organisasional --> Kinerja		0.337	0.000	Hipotesis 5 diterima

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pada persamaan pertama, Komitmen Organisasional (Y1) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan persamaan $Y1 = 0,400 + 0,091X1 + 0,937X2 + e$. Disiplin Kerja memiliki koefisien 0,091 dengan signifikansi 0,402 ($> 0,05$) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sebaliknya, Motivasi Kerja memiliki koefisien sebesar 0,937

dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor dominan dalam membentuk Komitmen Organisasional.

Pada persamaan kedua, Kinerja (Y2) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasional (Y1) dengan persamaan $Y2 = 0,303 + 0,510X1 + 0,091X2 + 0,335Y1 + e$. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien 0,510 dan signifikansi 0,000, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,091 dan signifikansi 0,478. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien 0,335 dan signifikansi 0,000.

Hasil analisis jalur memperkuat temuan tersebut. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Sig. 0,000), sementara Disiplin Kerja tidak (Sig. 0,402). Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Sig. 0,000), sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh langsung. Nilai Adjusted R² sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi Komitmen Organisasional dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan Adjusted R² sebesar 0,668 menunjukkan bahwa 66,8% variasi Kinerja dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional.

Uji mediasi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ($Z = 0,580$; $p = 0,561$), namun secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ($Z = 3,521$; $p = 0,000$). Hal ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja melalui peningkatan Komitmen Organisasional, sedangkan Disiplin Kerja lebih berpengaruh langsung terhadap Kinerja tanpa melalui variabel mediasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menjelaskan bahwa hubungan antarvariabel dalam penelitian ini tidak bersifat seragam. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor utama dalam membentuk komitmen organisasional, sedangkan disiplin kerja meskipun memiliki arah pengaruh positif, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, kinerja anggota dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasional. Kepatuhan terhadap aturan serta tingkat keterikatan individu terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, sementara motivasi kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis jalur dan uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan secara selektif sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, namun terbukti memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja lebih efektif dicapai melalui penguatan disiplin kerja secara langsung serta peningkatan motivasi kerja yang diarahkan untuk membangun komitmen organisasional. Dengan demikian, komitmen organisasional menjadi faktor strategis dalam mengoptimalkan kinerja anggota Dinas Komunikasi dan Elektronika TNI AU.

REFERENSI

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Dahliyanti, D., & Adriani, Z. (2023). Peran servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(1), 15-25.
- Ilham, A., Nugroho, S., & Basuki, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi motivasi kerja. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(3), 120-130.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Muhammad, A. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 10(4), 45-54.
- Purbaningrum, N. W. (2024). *Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi (Studi Pada Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang)*. Tesis tidak diterbitkan. Universitas Diponegoro.
- Saputra, A. R. (2018). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja. *Skripsi Universitas Islam Indonesia*.
- Tannady, H., et al. (2023). *Peran Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional*. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 45-60.
- Ulung, A., Awaluddin, A., Achsanuddin, A., & Hasriwana, H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(4), 89-102.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Soebagio, B. (2018). *Disiplin Kerja dalam Organisasi Militer*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tjiptono, F. (2022). *Strategic Management in Military Organizations*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2019). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Soebagio, B. (2018). *Motivasi dan Kinerja dalam Institusi Militer*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.