



## Pengaruh Pengembangan Alutsista dan *Artificial Intelligence* terhadap Kinerja Prajurit Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveyanuning di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya

Bayu Abiantoro\*<sup>1</sup>, Siti Mujanah<sup>2</sup>, Achmad Yanu Alif Fianto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

[1262300014@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300014@surel.untag-sby.ac.id)<sup>1</sup>, [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>, [achmadyanu@untag-sby.ac.id](mailto:achmadyanu@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur 60118  
Korespondensi penulis : [1262300014@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1262300014@surel.untag-sby.ac.id)\*

**Abstract.** *Soldier performance cannot be separated from the role of the organization. This research investigates the influence of the development of defense equipment and artificial intelligence on soldier performance. Also investigate whether organizational commitment is a good mediator. This study conducted a survey at the Surabaya Marine Corps 2nd Amphibious Reconnaissance Battalion. Using a saturated sampling method, and a research sample of 102 respondents, the data was then analyzed using Structural Equation Modeling. The findings show that the development/modernization of defense equipment and artificial intelligence makes a positive contribution to organizational commitment. Research also proves that organizational commitment mediates the relationship between artificial intelligence and soldier performance, while it does not mediate the relationship between defense equipment development and soldier performance. This study contributes to understanding organizational behavior by using a framework for the development of defense equipment and artificial intelligence in the 2nd Amphibious Reconnaissance Battalion of the Surabaya Marine Corps, which can also be applied to other general organizations.*

**Keywords:** *Development of defense equipment, Artificial intelligence, Organizational commitment, Soldier performance.*

**Abstrak.** Kinerja prajurit tidak akan terlepas dari peran organisasi. Penelitian ini menyelidiki pengaruh pengembangan alutsista dan artificial intelligence terhadap kinerja prajurit. Juga menyelidiki apakah komitmen organisasi menjadi mediator yang baik. Studi ini melakukan survei di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir Surabaya. Menggunakan metode sampling jenuh, dan sampel penelitian sebesar 102 responden, Data kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling. Temuan menunjukkan bahwa pengembangan/modernisasi alutsista dan artificial intelligence memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan artificial intelligence terhadap kinerja prajurit, sementara tidak memediasi hubungan pengembangan alutsista terhadap kinerja prajurit. Studi ini berkontribusi dalam memahami perilaku organisasi dengan menggunakan kerangka pengembangan alutsista dan artificial intelligence di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir Surabaya, yang hal ini dapat juga diterapkan pada organisasi umum lainnya.

**Kata Kunci:** Pengembangan alutsista, Artificial Intelligence, Komitmen organisasi, Kinerja prajurit.

### 1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan (Permenhan) Nomor 17 Tahun 2014, Alutsista TNI dijelaskan sebagai peralatan utama dan pendukungnya yang membentuk sistem senjata dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok TNI. Alutsista mencakup berbagai macam peralatan militer, seperti pesawat tempur, tank, kapal perang, kendaraan lapis baja, senjata, radar, dan sistem komunikasi militer. Tujuan utama alutsista adalah untuk meningkatkan kemampuan pertahanan suatu negara dan menjaga keamanan

nasional. Negara-negara di dunia biasanya mengembangkan dan memperbaharui alutsista mereka secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan teknologi dan ancaman yang mungkin dihadapi. Disadari bahwa untuk bisa mempertahankan kedaulatan dari ujung ke ujung tanah air, dibutuhkan kekuatan tertentu agar tentara bisa bekerja secara optimal dan profesional. Dan kenyataannya kini kita mampu mencapai jumlah tersebut. Kebanggaan ini adalah hasil dari program modernisasi alat utama sistem pertahanan (alutsista) TNI yang telah berjalan sejak tahun 2009, guna memenuhi kekuatan pokok minimum yang diwujudkan dalam bentuk pengadaan pesawat, tank, helicopter, kapal perang, dan kapal selam. Perlahan TNI akan meremajakan kekuatannya sehingga Indonesia kembali disegani dunia.

Kinerja prajurit tidak akan terlepas dari peran organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu organisasi menginginkan setiap anggota untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh anggota, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh organisasi, karena itu organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota tersebut akan membuat pimpinan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota agar sesuai dengan harapan organisasi.

Setiap prajurit seharusnya mempunyai komitmen terhadap organisasi, karena apabila anggota tidak mempunyai komitmen dalam hal tugas yang dipikulnya, maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap anggota organisasinya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja anggota. Robbins & Judge (2016), menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang anggota organisasi memihak organisasi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sahidillah (2021), membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir (YonTaifib 2 Mar) adalah Satuan pelaksana yang setara dengan Komando Pelaksana Korps Marinir yang lain di bawah Komando Pasukan Marinir 2 dan bermarkas di Karangpilang, Surabaya Jawa Timur. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok Batalyon Intai Amfibi 2 Marinir dalam rangka mendukung kemampuan operasional Korps Marinir, Prajurit Intai Amfibi (Taifib) dituntut untuk memiliki kemampuan-kemampuan: Kemampuan daya teknik dan taktik serta prosedur dasar kemiliteran perorangan

sampai tingkat Kompi/Detasemen. Kemampuan perencanaan dan pelaksanaan Pengintaian Amfibi pada Operasi Amfibi tingkat BTP/Brigrat dan pengintaian darat pada operasi tempur darat tingkat Batalyon/Brigade. Kemampuan pengamanan objek vital dan pengamanan VVIP., dan Kemampuan operasi SAR dan Combat SAR.

Secara umum Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir sudah berjalan dengan baik dan tidak ada permasalahan yang menonjol terjadi, walaupun demikian sebagai salah satu anggota, peneliti ingin melakukan pengamatan terhadap kinerja prajurit yang dihubungkan dengan pengembangan alutsista, artificial intelligence, dan komitmen organisasi yang ada di YonTaifib 2 Mar.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan.

Kinerja pegawai (Prajurit) adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama (Rivai, 2017). Kinerja ialah kunci untuk mencapai tujuan suatu organisasi, di dalam kinerja seorang pegawai yang baik di dalam organisasi dapat mencapai suatu tujuan dan harapan (Rahayu & Ajimat, 2018). Kinerja adalah realisasi dari persyaratan pekerjaan tertentu, dan persyaratan ini dapat langsung tercermin dalam keluarannya. Hasibuan (2020), menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan pencapaian setiap orang di dalam melaksanakan tugasnya yang didasari dengan kapasitas, keahlian, ketekunan dan waktu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan perbandingan antara signifikansinya instansi tidak dapat bekerja dengan standar tenaga kerja menurut (Dessler, 2020). Indikator kinerja adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. (Robbins, 2015).

### **Pengembangan (Modernisasi) Alutsista**

Alat utama sistem senjata (Alutsista), menjadi elemen penting dalam membangun kekuatan militer suatu negara. Dalam indeks kekuatan militer yang dikeluarkan Global Firepower (GFP), kekuatan alutsista menjadi salah satu penilaian penting untuk mengukur seberapa kuat militer sebuah negara. GFP sendiri menempatkan Indonesia sebagai negara dengan kekuatan militer ke-15 dari 140 negara di seluruh dunia pada 2023. Akan tetapi, dalam

indeks GFP tersebut, peringkat ke-15 tersebut didapatkan karena banyaknya personel TNI yang ada di Indonesia.

Tujuan utama alutsista adalah untuk meningkatkan kemampuan pertahanan suatu negara dan menjaga keamanan nasional. Dengan cara pandang baru, disadari bahwa untuk bisa mempertahankan kedaulatan dari ujung ke ujung tanah air, dibutuhkan kekuatan tertentu agar tentara bisa bekerja secara optimal dan profesional. Dan kenyataannya kini kita mampu mencapai jumlah tersebut. Kebanggaan ini adalah hasil dari program modernisasi alat utama sistem pertahanan (alutsista) TNI yang telah berjalan sejak tahun 2009, guna memenuhi kekuatan pokok minimum yang diwujudkan dalam bentuk pengadaan pesawat, tank, helicopter, kapal perang, dan kapal selam. Perlahan TNI akan meremajakan kekuatannya sehingga Indonesia kembali disegani dunia. Hermawan, R. (2010), menyebutkan bahwa baik dan buruknya kualitas kemampuan tempur sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas Alutsista yang digunakan prajurit. Nuraeni et al. (2019), menunjukkan bahwa fenomena disruptif pada personel Yonkav 8/NSW pernah terjadi namun cenderung memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap organisasi, hal ini disebabkan adanya peralihan dari Light Tank ke Heavy Tank. Yonkav 8/NSW telah dipersiapkan dengan baik melalui implementasi ROK 2013, dan kebijakan untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0 dan Disruptive Innovation adalah melalui Carrier by Design Based Competency dan penerapan Talent Management dalam rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengembangan Alutsista berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

### **Kecerdasan Buatan.**

Kecerdasan buatan (artificial intelligence) merupakan kawasan penelitian, aplikasi dan instruksi yang terkait dengan pemrograman komputer untuk melakukan sesuatu hal yang dalam pandangan manusia adalah- cerdas (Simon, 1987). Menurut John McCarthy (2007), artificial intelligence (AI) merupakan suatu ilmu dan teknik dalam menciptakan mesin yang bersifat cerdas, terutama dalam menciptakan program atau aplikasi komputer cerdas. AI adalah suatu langkah untuk menciptakan komputer, robot, atau aplikasi atau program yang bekerja secara cerdas, layaknya seperti manusia.

Teknik yang digunakan oleh AI dalam menyelesaikan permasalahan dengan merapikan suatu informasi dan pengetahuan sehingga dapat diakses dan dipahami dengan mudah oleh pemakai (user), dapat dengan mudah dimodifikasi untuk memperbaiki error, dan dapat berguna di

berbagai situasi walaupun masih belum sempurna atau akurat. PS & Dewi (2016), menyebutkan pegawai yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih optimal dalam menunjukkan kinerja mereka. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap tempat ia berkerja akan menunjukkan kinerja yang mengalami peningkatan. Shintia & Riduwan (2021). menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa apabila setiap pegawai menggunakan sistem informasi dengan baik maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kinerja pegawai. Indikator Artificial Intelligence adalah; Sistem Pakar, Sistem Bahasa Alami, Computer Vision,, Intellegent Computer (Pangkey, et al., 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H2: Artificial intelligence berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

### **Komitmen Organisasi**

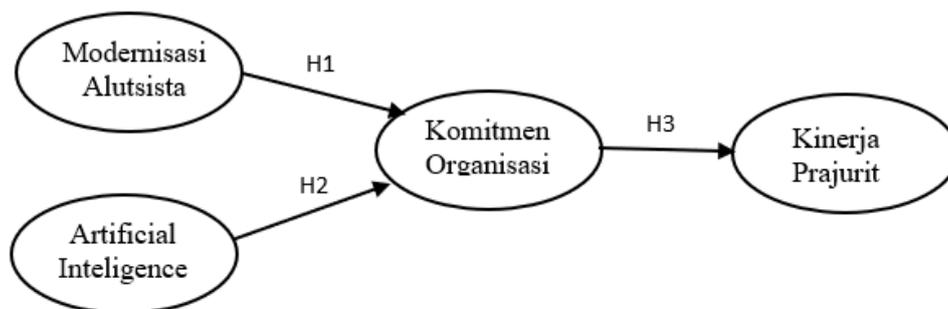
Komitmen organisasi adalah bahwa pengaruh pegawai merupakan identifikasi dan partisipasi organisasi tertentu (Steers, 2015; Nazir et al., 2016). Komitmen organisasi adalah situasi di mana individu berdiri di sisi organisasi dan menjaga tujuan dan keinginan anggota organisasi (Robbins, 2015). Luthan (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, kemauan yang tinggi terhadap organisasi, percaya dan menerima nilai dan tujuannya organisasi, dari ketiga poin tersebut, mengatakan bahwa janji dapat diartikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, setiap anggota memperhatikan kemajuan organisasi atas dasar yang ada. Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi pribadi dan partisipasi dalam organisasi tertentu, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi tidak hanya berarti loyalitas pasif, tetapi juga hubungan positif dan keinginan pegawai untuk memberikan lebih banyak kontribusi berarti untuk organisasi (Nurjanah et al., 2020; Otto, 2018). Indikator komitmen organisasi adalah: menerima Nilai-nilai organisasi, menerima tujuan organisasi, keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, komitmen afektif (ikatan emosional), komitmen normatif (rasa tanggung jawab) (menurut (Mowday et al.,1979; Nazir et al., 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit

H3a: Komitmen organisasi memediasi positif pengaruh Pengembangan alutsista terhadap kinerja prajurit

H3b: Komitmen organisasi memediasi positif pengaruh Artificial Intelligence terhadap kinerja prajurit

Kerangka kerja penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian dapat dibangun berdasarkan permasalahan dan tinjauan literatur ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1.** Kerangka Konsep Penelitian

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal-komparatif yang bertujuan untuk menarik kesimpulan tentang hubungan sebab-akibat diantara variabel yang diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh prajurit di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya, yaitu sebanyak 102 prajurit. Menggunakan metode sampling jenuh, yang termasuk dalam non probability sampling. Teknik analisis menggunakan SEM dengan bantuan software Warp PLS. Sumber data penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari tanggapan responden menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 5 tingkat dengan interval skor dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), dan masing-masing indikator menggunakan dua item pernyataan. kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis (Kyriazos & Stalikas, 2018).

Setelah menguji instrumen, selanjutnya dilakukan uji measurement model, yaitu uji outer model dan inner model. Uji Goodnes of fit overall model dilakukan untuk melihat model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi. Akhirnya, dilakukan uji hipotesis.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik responden (N = 102)

Karakteristik		Frekuensi	Percentase (%)
Gender	Laki-laki	102	100,0
Umur	< 30 tahun	58	56,8
	31-40 tahun	32	31,4
	>40 tahun	12	11,8
Tingkat Pendidikan	Tingkat SMA	87	85,3
	Perguruan tinggi	15	14,7
Status	Berkeluarga	45	44,2
	Belum berkeluarga	57	55,8

Analisis data deskriptif terhadap 102 responden menunjukkan bahwa: jenis kelamin 100 % laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi pada rentang usia 31-40 tahun, yaitu 31.4%, dan di usia < 30 tahun, sebanyak 56.8% responden. Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah tingkat SMA 85.3%, sedangkan sisanya berpendidikan perguruan tinggi yang mencapai 14.7%. Status responde didominasi single 55.8%.

Kebaikan model di analisis dari besaran nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R Squared* (ARS), *Average adjusted R-squared* (AARS) dan nilai *Average Variance Inflation Factor* (AVIF). Tabel 2 menunjukkan hasil analisis. Dimana AVIF dan APC menunjukkan multikolinearitas variabel independen dan hubungannya. Data hasil evaluasi ini menginformasikan bahwa model dapat diterima.

**Tabel 2.** Kebaikan model

Hasil	P-Value	Kriteria	Keterangan
Average path coefficient	0.377	< 0,001	didukung
Average R-squared	0.366	< 0,001	didukung
Average adjusted R-squared	0.361	< 0,001	didukung
Average block VIF	1.126	< 5.000	didukung

Sumber: Output WarpPLS

### Uji Validitas Variable Penelitian

Berdasarkan Tabel 3, nilai loading factor masing-masing indikator lebih besar dari 0,5, dan nilai AVE (*average variances extracted*) lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, semua indikator dan ukuran convergent validity variable penelitian memenuhi persyaratan.

**Tabel 3.** Nilai Loading Factor, dan AVE

Variabel Penelitian	Indikator	Nilai Loading Factor	AVE
Modernisasi Alutsista (Alutis-X1)	Alutis -X1.1	0.742	0.683
	Alutis -X1.2	0.679	
	Alutis -X1.3	0.745	
Artificial Intelligence (AI-X2)	AI -X2.1	0.799	0.706
	AI -X2.2	0.738	
	AI -X2.3	0.800	
	AI -X2.4	0.762	
Komitmen organisasi (Komit -Z)	Komit -Z.1	0.899	0.761
	Komit -Z.2	0.800	
	Komit -Z.3	0.915	
	Komit -Z.4	0.704	
	Komit -Z.5	0.729	
Kinerja Prajurit (Kinerja -Y)	Kinerja -Y.1	0.791	0.630
	Kinerja -Y.2	0.715	
	Kinerja -Y.3	0.854	
	Kinerja -Y.4	0.855	
	Kinerja -Y.5	0.533	

Sumber: Output WarpPLS

Discriminant validity ditunjukkan dengan nilai AVE,s (*square roots of average variance extracted*), dimana nilai AVE,s terdapat pada posisi diagonal pada correlations among latent variables output WarpPLS, dan nilai yang diharapkan adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi pada blok yang sama. Berdasarkan Tabel 4, nilai pada blok diagonal lebih besar dibandingkan dengan nilai pada blok yang sama. Dengan demikian, seluruh variable memenuhi kriteria discriminant validity.

**Tabel 4.** Korelasi antar variabel laten

Variable	Alutis-X1	AI-X2	Komit -Z	Kinerja -Y
Alutis-X1	<b>0.695</b>	0.333	0.508	0.221
AI-X2	0.333	<b>0.811</b>	0.799	0.086
Komit -Z	0.508	0.699	<b>0.749</b>	0.118
Kinerja -Y	0.221	0.586	0.118	<b>0.775</b>

Sumber: Output WarpPLS

### Uji Reliabilitas Variable Penelitian

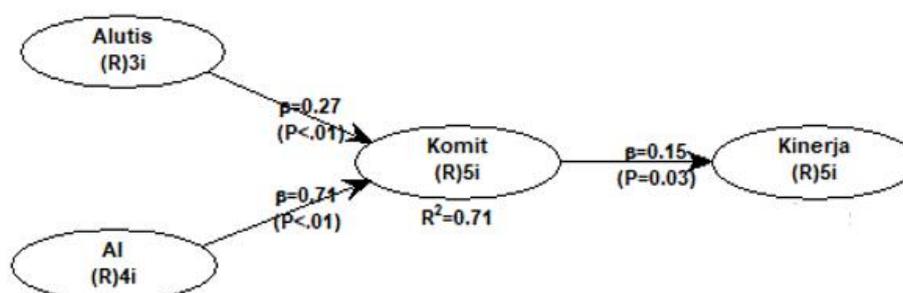
Uji reliabilitas variable penelitian diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha.

**Tabel 5.** Hasil uji Reliabilitas

Cut Off Value		Alutis-X1	AI-X2	Komit -Z	Kinerja -Y	Catatan
Cronbach's Alpha	> 0.6	0.727	0.670	0.641	0.789	Semua item memenuhi persyaratan
Composite Reliability	> 0.7	0.716	0.802	0.781	0.733	

Sumber: Output WarpPLS

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Juga, nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, semua konstruk telah memenuhi persyaratan.



**Gambar 2.** Koefisien jalur model penelitian (B= coefficient; p=probability;  $R^2$ =determination)

### Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai estimasi signifikansi parameter model penelitian yang terlihat pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil uji hipotesis

Hipotesis	Hubungan antar variabel	Koefisien Standar	P	Keputusan
H1	Alutis-X1 → Komit-Z	0.273	0.000	diterima
H2	AI-X2 → Komit-Z	0.712	0.000	diterima
H3	Komit-Z → Kinerja -Y	0.146	0.033	diterima

H3a	Alutis-X1 → Komit-Z → Kinerja -Y	0.040	0.234	ditolak
H3b	AI-X2 → Komit-Z → Kinerja - Y	0.104	0.034	diterima

Sumber: Output WarpPLS

Terdapat pengaruh Modernisasi Alutsista terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,273, dengan nilai  $p=0,000$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Terdapat pengaruh Artificial Intelligence terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,712, dengan nilai  $p=0,000$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap Artificial Intelligence sebesar 0,146, dengan nilai  $p=0,021$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H3 diterima.

Terdapat pengaruh Modernisasi Alutsista terhadap Kinerja Prajurit, melalui Komitmen organisasi sebesar 0,040, dengan nilai  $p=0,234$ . Hal Ini menunjukkan bahwa H3a ditolak.

Terdapat pengaruh Artificial Intelligence terhadap Kinerja Prajurit, melalui Komitmen organisasi sebesar 0,104. Hal Ini menunjukkan H3b diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini menemukan bahwa kinerja prajurit dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel modernisasi alutsista, artificial intelligence, dan komitmen organisasi. penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi adalah variabel intervening positif pada hubungan modernisasi alutsista, artificial intelligence dan kinerja prajurit. Untuk jelasnya pembahasan dan diskusi hasil penelitian, dilakukan satu persatu sebagai berikut:

#### **Pengaruh Modernisasi Alutsista terhadap Komitmen organisasi dan terhadap Kinerja prajurit melalui Komitmen organisasi**

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa modernisasi alutsista berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa modernisasi alutsista memberi penguatan terhadap komitmen organisasi. Bukti ini menunjukkan bahwa modernisasi alutsista di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya menurut responden sudah baik. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa kuantitas alutsista yang dimiliki Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir sudah baik, dan sudah memenuhi standar yang seharusnya dimiliki satuan TNI. Juga kualitas Alutsista yang ada dan digunakan prajurit sudah baik dan dengan jumlah yang cukup. Begitu juga dengan kecanggihannya Alutsista yang dimiliki Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir sudah memadai dan modern. Penelitian ini sesuai

dengan pernyataan Hermawan, R. (2010) yang menyebutkan bahwa baik dan buruknya kualitas kemampuan tempur sangat dipengaruhi oleh kuantitas dan kualitas Alutsista yang digunakan prajurit.

Indikator kecangihan berkontribusi dominan membentuk modernisasi alutsista, sementara indikator kualitas Alutsista yang digunakan prajurit berkontribusi terkecil pembentuk variabel modernisasi alutsista. Oleh karena itu kualitas Alutsista yang dimiliki dan sudah digunakan para prajurit saat ini masih sangat perlu dievaluasi, sehingga kualitas Alutsista sebaiknya yang paling baru dan tercanggih pada saat ini.

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan antara modernisasi alutsista terhadap kinerja prajurit melalui komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa komitmen organisasi adalah variabel intervening yang belum berperan dengan baik, pada hubungan modernisasi alutsista dengan kinerja prajurit. Dengan demikian untuk menaikkan nilai kinerja prajurit dapat juga dilakukan melalui peningkatan modernisasi alutsista dan komitmen organisasi.

### **Pengaruh Artificial Intelligence terhadap Komitmen organisasi dan terhadap Kinerja prajurit melalui Komitmen organisasi**

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa artificial intelligence berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa artificial intelligence memberi penguatan terhadap komitmen organisasi. Bukti ini menunjukkan bahwa artificial intelligence di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya sudah baik, dan memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa artificial intelligence dalam hal Sistem Pakar, Sistem Bahasa Alami, Computer Vision, dan Intellegent Computer sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan PS & Dewi (2016), menyebutkan pegawai yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih optimal dalam menunjukkan kinerja mereka.

Indikator Computer Vision berkontribusi dominan membentuk Artificial Intelligence, sementara indikator Sistem Pakar berkontribusi terkecil pembentuk variabel Artificial Intelligence. Oleh karena itu Artificial Intelligence dalam hal Sistem Pakar perlu didalam lebih lanjut, karena system pakar merupakan teknik penggunaan keahlian pakar dalam menyelesaikan permasalahan yang adadapat diperoleh solusi-solusi terbaik dari sisi pemecahan masalah.

Dalam penelitian ini ditemukan juga adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara artificial intelligence terhadap kinerja prajurit melalui komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa komitmen organisasi adalah variabel intervening yang baik, pada hubungan artificial intelligence dengan kinerja prajurit.

### **Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja prajurit**

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir, Surabaya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa komitmen organisasi memberi penguatan terhadap kinerja prajurit. Bukti ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir sudah baik, dan berdampak pada kinerja prajurit. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa responden berkeinginan untuk tetap berada di dalam Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir. Menerima nilai-nilai organisasi, dan menerima tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nadapdap (2017) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Sementara Priska, R. (2023), membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja prajurit TNI Angkatan Laut.

Indikator keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi berkontribusi dominan pembentuk Komitmen organisasi, sementara indikator menerima nilai-nilai organisasi berkontribusi terkecil pembentuk variabel Komitmen organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan reedukasi tentang nilai-nilai organisasi, agar setiap prajurit mengerti dan dapat menjalankannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, mempunyai kaitan yang positif terhadap kinerja prajurit. Hal ini menginformasikan bahwa dengan meningkatkan komitmen organisasi, maka akan mendorong naiknya kinerja prajurit di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa modernisasi alutsista dan artificial intelligence berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah variabel intervening yang baik dalam menghubungkan variabel artificial intelligence dengan kinerja prajurit, sementara variabel intervening yang kurang baik dalam menghubungkan variabel modernisasi alutsista dengan kinerja prajurit. Hal ini mempertegas

bahwa untuk meningkatkan kinerja prajurit dapat dilakukan dengan berusaha menaikkan artificial intelligence dan komitmen organisasi.

Dari kedua variabel yang dihipotesiskan, maka variabel artificial intelligence dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Hal ini menginformasikan bahwa penggunaan Artificial Intelligence di Batalyon Intai Amfibi 2 Korps Marinir sudah baik dan sesuai harapan.

Untuk penelitian berikutnya perlu kiranya dilakukan penambahan ruang lingkup penelitian, juga disarankan untuk meneliti secara lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor variable lain, seperti besaran pendapatan, kelas pangkat dan variable lainnya, yang belum menjadi bagian dari topik penelitian ini, dimana masih banyak variable lain yang dapat berpengaruh pada kinerja prajurit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, R. (2010). *Pengaruh alat utama sistem senjata (Alutsista) terhadap kemampuan tempur prajurit Kopassus:: Studi di Grup-3/Kopassus, Cijantung Jakarta Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- John McCarthy (2007). *What Is Artificial Intelligence*. <http://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/whatisai.html>.
- Kyriazos, T. A., & Stalikas, A. (2018). Applied Psychometrics: The Steps of Scale Development and Standardization Process. *Psychology*, 09(11): 2531–2560. DOI: [10.4236/psych.2018.911145](https://doi.org/10.4236/psych.2018.911145)
- Luthans (2018). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mowday, R.T., R.M. Steers, dan L.W. Porter (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14 (April), pp. 224-47
- Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Nazir, S., Shafi, A., Qun, W., Nazir, N., & Tran, Q. D. (2016). Influence of organizational rewards on organizational commitment and turnover intentions. *Employee Relations*, 38(4), 596–619.
- Nuraeni, E., Kustana, T., & Ali, Y. (2019). Dampak Perubahan Teknologi Pertahanan Terhadap Disruption Personel Tni Angkatan Darat (Studi Di Yonkav 8/Narasinga Wiratama 2/Kostrad). *Manajemen Pertahanan: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 5(1).

- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Inspectorate General of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1).
- Pangkey, F. M., Furkan, L. M., & Herman, L. E. (2019). Pengaruh artificial intelligence dan digital marketing terhadap minat beli konsumen. *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol, 8(3), 21-25.
- Priska, R. (2023). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Remunerasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Komitmen Organisasi Pada Pangkalan Tni Angkatan Laut Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- PS, A. A. I. D., & Dewi, A. A. S. K. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai FEB* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Robbins, S.(2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sahidillah Nurdin, V. W. (2021). Peran Mediasi Citra Merek Pada Hubungan Antara Electronic Word of Mouth (E-Wom) Oleh Beauty Vlogger. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(1).
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Simon, H.A. (1987). *Artificial intelligence, Concise encyclopedia of psychology*. New York: Wiley.
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.