

Analysis of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening Variable at the West Medan Sub-district Office

Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Medan Barat

Dwi Gustini Wulandari ¹, Muhammad Toyib Daulay ², Saimara Sebayang ³

¹Master of Management Student, Universitas Pembangunan Panca Budi

^{2,3}Universitas Pembangunan Panca Budi

Correspondence Author: toyibdaulay@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [22 Juli 2026]

Revised [29 Agustus 2026]

Accepted [31 Agustus 2026]

KEYWORDS

Leadership, Competence, Work Engagement, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran keterlibatan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Medan Barat sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan keterlibatan kerja. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan keterlibatan kerja. Selanjutnya, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai R-square keterlibatan kerja sebesar 0,302 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi mampu menjelaskan keterlibatan kerja sebesar 30,2%. Nilai R-square kinerja pegawai sebesar 0,518 menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan keterlibatan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 51,8%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berperan sebagai mediasi parsial dalam pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of work involvement in mediating the influence of leadership and competence on employee performance at the West Medan Sub-district Office. This study uses a quantitative approach with a population of 60 employees of the State Civil Apparatus at the West Medan Sub-district Office. The sampling technique uses saturated sampling, so that all members of the population are used as research samples. Primary data was collected through questionnaire deployment and analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling method with the help of the SmartPLS application. The results of the study show that leadership has a positive and significant effect on employee performance and work engagement. Competency also has a positive and significant effect on employee performance and work engagement. Furthermore, work involvement has a positive and significant effect on employee performance. The results of the indirect influence test showed that work involvement was able to mediate the influence of leadership on employee performance and mediate the influence of competence on employee performance. The R-square value of work involvement of 0.302 indicates that leadership and competence are able to explain work involvement by 30.2%. The R-square value of employee performance of 0.518 indicates that leadership, competence, and work involvement are able to explain employee performance by 51.8%. Based on these results, it can be concluded that work involvement plays a role as a partial mediation in the influence of leadership and competence on employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan efektivitas organisasi, terutama pada sektor pemerintahan yang dituntut memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor perilaku organisasi seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi yang saling berhubungan dalam membentuk hasil kerja individu.

Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, waktu kerja, dan standar operasional organisasi. Disiplin yang tinggi akan meningkatkan keteraturan kerja dan efektivitas

pelayanan publik. Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai dalam menaati peraturan organisasi secara konsisten untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Edward L. Deci dan Richard M. Ryan (2021), motivasi intrinsik muncul dari kebutuhan psikologis individu seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan yang mendorong individu bekerja secara optimal.

Namun demikian, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung. Komitmen organisasi berperan penting sebagai variabel intervening. Menurut Meyer dan Allen (2020), komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi yang memengaruhi keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi.

Dalam konteks Kantor Camat Medan Barat, masih ditemukan fenomena seperti ketidaktepatan waktu kerja, variasi motivasi pegawai, serta tingkat komitmen yang belum optimal. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Pertama, hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan inkonsistensi, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh langsung yang signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lebih kuat jika dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kedua, penelitian mengenai motivasi kerja umumnya masih berfokus pada pengaruh langsung terhadap kinerja, sedangkan kajian yang melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening masih terbatas. Ketiga, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta, sehingga kajian pada sektor pemerintahan tingkat kecamatan masih belum banyak dilakukan. Keempat, penelitian yang mengintegrasikan disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dalam satu model penelitian yang komprehensif masih relatif terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kesenjangan tersebut.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong (2021), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, serta kesempatan kerja yang dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses kerja yang dilakukan pegawai dalam mencapai target yang telah ditentukan. Jadi, kinerja pegawai dalam organisasi publik seperti Kepolisian Daerah Sumatera Utara juga mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas pelayanan, penegakan hukum, serta pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat sesuai dengan standar profesionalisme yang berlaku.

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (2020), komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi.

Motivasi Kerja

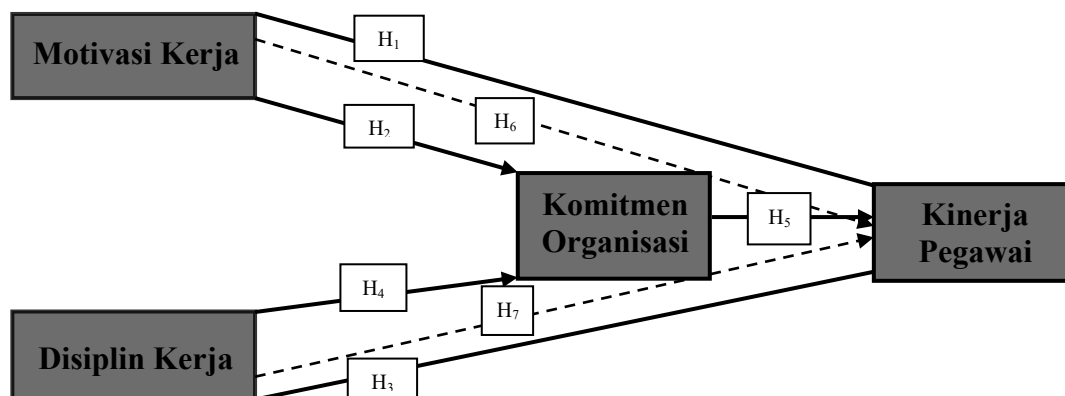
Menurut Deci & Ryan (2021), motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat individu bekerja karena rasa senang, minat, dan kebutuhan psikologis.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja adalah sikap patuh pegawai terhadap peraturan, waktu, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Medan Barat.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
- H₄: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor Camat Medan Barat.
- H₅: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
- H₆: Komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
- H₇: Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk membuat suatu penelitian yang bertujuan untuk menyesuaikan suatu penelitian dan untuk menganalisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Medan Barat.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Medan Barat, Kota Medan, beralamat di Jalan Budi Pembangunan No. 1, Kelurahan Pulo Brayan, Kota Medan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Mei sampai Agustus 2026.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2025), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Barat Kota Medan yang berjumlah 60 orang dan semuanya berstatus ASN.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Medan Barat, Kota Medan, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Sumber Data Penelitian

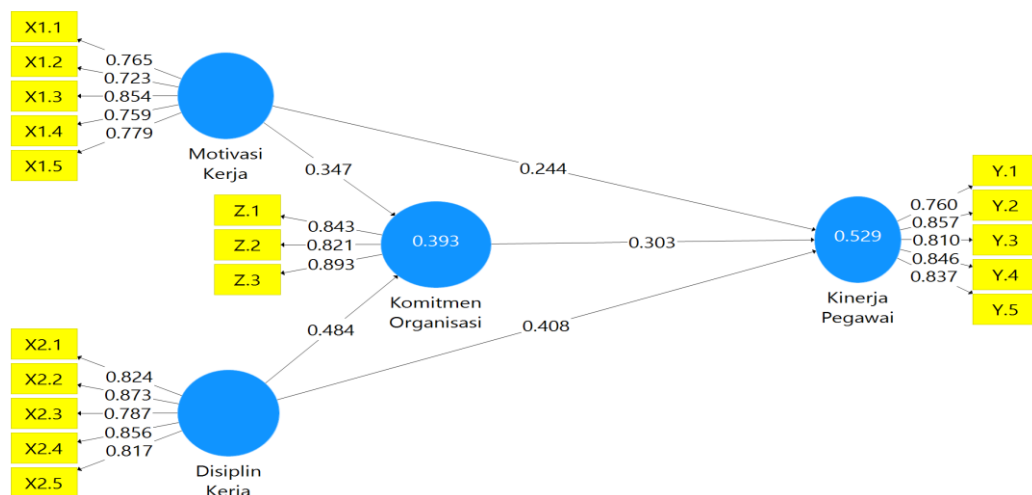
Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Table 1. Nilai Outer Loadings**

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
X1.1				0,765
X1.2				0,723
X1.3				0,854
X1.4				0,759
X1.5				0,779
X2.1	0,824			
X2.2	0,873			
X2.3	0,787			
X2.4	0,856			
X2.5	0,817			
Y.1		0,760		
Y.2		0,857		
Y.3		0,810		
Y.4		0,846		
Y.5		0,837		
Z.1			0,843	
Z.2			0,821	
Z.3			0,893	

Sumber: Output Smart PLS, 2025

Berdasarkan nilai pada Tabel 1 di atas, hasil pengujian outer model melalui nilai loading factor/outer loadings menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading $\geq 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator diukur secara valid dan reliabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2 . Outer Loading

Pada penelitian ini ada persamaan dan persamaan itu terdiri dari dua substruktur untuk substruktur 1:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 0,347X_1 + 0,484Z + e_1$$

Untuk substruktur 2:

$$Y = \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,244 X_1 + 0,408X_2 + 0,303Z + e_2$$

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Construct Reliability and Validity.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,889	0,894	0,918	0,693
Kinerja Pegawai	0,881	0,886	0,913	0,677
Komitmen Organisasi	0,812	0,823	0,889	0,727
Motivasi Kerja	0,836	0,847	0,884	0,604

Sumber: Output Smart PLS, 2025

Dari Tabel 2 di atas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk masing-masing. Sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menilai model dengan PLS, dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel di bawah merupakan hasil estimasi R-squared dengan menggunakan SmartPLS.

Table 3. Hasil R Square.

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen Organisasi	0,393	0,386
Kinerja Pegawai	0,529	0,521

Sumber: Smart PLS, 2025

Pada Tabel 3, terdapat nilai R-squared pada kedua variabel dependen. Untuk variabel komitmen organisasi, terdapat nilai R-squared sebesar 0,393. Artinya, pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 39,3%; sisanya ada pada variabel lain di luar model. Nilai R-squared kinerja pegawai sebesar 0,529, artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 52,9%; sisanya ada pada variabel lain di luar model.

Langsung Antar Variabel

Pengaruh langsung antarvariabel dapat dilihat pada nilai *path coefficients*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Table 4. Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,244	4,364	0,000	Diterima
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,347	6,847	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,408	6,831	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi	0,484	8,225	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,303	4,449	0,000	Diterima

Sumber: Output Smart PLS, 2025

Pada hasil Tabel 4 terdapat nilai pengaruh langsung sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 4,364 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Balqis & Daulay, 2025).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 6,847 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Ferine, 2025).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 6,831 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nabila et al., 2026).
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 6,831 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Atika et al., 2022).
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 4,449 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Silaban et al., 2025; Rahman & Mesra, 2023).

Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh tidak langsung antarvariabel dapat dilihat pada nilai *specific indirect effects*. Hasil pengolahan data pengaruh tidak langsung pada Tabel 5 berikut ini.

Table 5. Specific Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,105	3,984	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,147	3,758	0,000	Diterima

Sumber: Smart PLS, 2025

Pada tabel 5 terdapat pengaruh tidak langsung antar variabel yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 3,984 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 3,758 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Camat Medan Barat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Kantor Camat Medan Barat.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
6. Komitmen organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat.
7. Komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Barat..

Saran

1. Motivasi Kerja

Kantor Camat Medan Barat disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, kesempatan pengembangan diri, serta penugasan yang sesuai dengan kemampuan dan minat pegawai. Pimpinan juga perlu menciptakan pekerjaan yang menantang dan memberikan tanggung jawab yang jelas agar pegawai merasa lebih tertarik, puas, dan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik.

2. Disiplin Kerja

Kantor Camat Medan Barat disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan peraturan dan standar operasional prosedur secara konsisten. Pengawasan terhadap ketepatan waktu, kehadiran, penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap peraturan, serta etika kerja perlu dilakukan secara objektif dan berkelanjutan. Organisasi juga perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi serta memberikan pembinaan dan sanksi secara adil kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Langkah tersebut diperlukan karena disiplin kerja memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja pegawai.

3. Komitmen Organisasi

Kantor Camat Medan Barat disarankan untuk memperkuat komitmen organisasi pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta perlakuan yang adil. Pegawai perlu dilibatkan dalam kegiatan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya agar muncul rasa memiliki terhadap organisasi. Pimpinan juga perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan, kepastian pengembangan karier, dan penghargaan atas kontribusi pegawai. Komitmen organisasi perlu mendapat perhatian karena terbukti meningkatkan kinerja serta memediasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Kinerja Pegawai

Kantor Camat Medan Barat disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai secara berkala berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Target kerja harus ditetapkan secara jelas, realistis, dan terukur agar pegawai memahami hasil yang harus dicapai. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, pembagian tugas, promosi jabatan, serta perbaikan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, beban kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan karier. Hal ini diperlukan karena motivasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 39,3%, sehingga masih terdapat 60,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi juga hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 52,9%, sedangkan 47,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa kantor kecamatan atau instansi pemerintahan lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Penelitian komparatif antarkecamatan atau antarinstitusi juga dapat dilakukan untuk mengetahui perbedaan pengaruh setiap variabel pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran antara metode kuantitatif dan kualitatif. Wawancara mendalam dapat digunakan untuk memperoleh penjelasan lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk motivasi, disiplin, komitmen, dan kinerja pegawai. Penelitian berikutnya juga dapat melakukan pengujian tambahan, seperti discriminant validity, effect size, predictive relevance, model fit, dan analisis mediasi untuk memperkuat hasil evaluasi model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251-262.
- Balqis, P., & Daulay, M. T. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(3), 1290-1302.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2021). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Ferine, K. F. (2025, October). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Civil Servants' Performance: The Mediating Role of Work Commitment at the Education Office of Medan City. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 5064-5073).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Nabila, N., Daulay, M. T., & Malikhah, I. (2026). Analysis of Personality, Leadership, and Organizational Culture on Work Discipline of Honorary Employees of the Binjai City Transportation Service. *Journal of Management, Economics, and Accounting*, 5(3), 1631-1642.
- Rahman, K., & Mesra, B. (2023). The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable (North Medan BPJS Employment Branch Office). *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 2(4), 621-630.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Silaban, I. T. M., Daulay, M. T., & Sebayang, S. A. (2025, October). Employee Performance Optimization Through Career. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 6864-6873).
- Sugiyono, P. (2025). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-7). Bandung: Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk>
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.