

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI DISIPLIN KERJA,
PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN KINERJA PERANGKAT NAGARI DI
KECAMATAN BASO**

***THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN MEDIATING THE EFFECT
OF WORK DISCIPLINE AND PUBLIC SERVICE MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF PERANGKAT NAGARI IN KECAMATAN BASO***

Ratih Restia¹, Heliyani²

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim^{1,2}
Ratihrestia02@gmail.com¹, loli.stiehas@gmail.com²

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, *Public Service Motivation* dan Komitmen organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap kinerja Perangkat Nagari se Kecamatan Baso Kabupaten Agam. Sampel sebanyak 86 Perangkat Nagari ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan model skala likert 5 alternatif jawaban. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan public service motivation berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat nagari. Disiplin kerja dan public service motivation juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat nagari. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, namun mampu memediasi secara parsial pengaruh public service motivation terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja perangkat nagari tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kedisiplinan dan motivasi pelayanan publik, tetapi juga perlu didukung oleh penguatan komitmen organisasi sebagai faktor psikologis yang memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Kata kunci: disiplin kerja, *public service motivation*, komitmen organisasi, kinerja, perangkat nagari.

ABSTRACT: *This study aims to examine and analyze the effect of work discipline, public service motivation, and organizational commitment as a mediating variable on the performance of perangkat nagari in Kecamatan Baso, Kabupaten Agam. The sample consisted of 86 perangkat nagari, selected using a saturated sampling technique. This research employed a quantitative approach. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the mediation analysis indicate that organizational commitment is unable to mediate the effect of work discipline, but is able to partially mediate the effect of Public Service Motivation on performance. This study implies that improving the performance of nagari officials is not only influenced by aspects of work discipline and public service motivation, but also needs to be supported by strengthening organizational commitment as a psychological factor that reinforces the relationship among these variables. This study implies that improving the performance of perangkat nagari is not only influenced by work discipline and public service motivation but also requires strengthening organizational commitment as a psychological factor that reinforces the relationships among these variables.*

Keywords: *work discipline, public service motivation, organizational commitment, performance, perangkat nagari*

A. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan publik menjadi tuntutan utama dalam era otonomi daerah di Indonesia. Desentralisasi memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah hingga pada level terendah, termasuk nagari, untuk mengelola urusan pemerintahan secara mandiri dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia aparatur, khususnya kinerja perangkat nagari sebagai pelaksana pelayanan publik di tingkat akar rumput. Kinerja aparatur publik merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017), serta mencerminkan kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang responsif, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat (Dwiyanto, 2012)

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja aparatur sektor publik masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya disiplin kerja, lemahnya motivasi pelayanan publik, serta kurangnya keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi ini juga terlihat secara empiris di Kecamatan Baso, di mana tingkat pengumpulan laporan kegiatan nagari masih relatif rendah, sebagian berada di bawah 60%, serta adanya peningkatan nilai Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SILPA) yang menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan program. Selain itu, fenomena pengunduran diri perangkat nagari dalam beberapa tahun terakhir mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek komitmen organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan dengan faktor perilaku dan psikologis aparatur.

Secara teoritis, kinerja aparatur dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan *Public Service Motivation* (PSM). Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisno, 2016; Hasibuan, 2017). Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong keteraturan kerja, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, *Public Service Motivation* (PSM) merupakan dorongan intrinsik individu untuk melayani kepentingan publik dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat (Perry & Wise 1990). Individu dengan tingkat PSM yang tinggi cenderung memiliki orientasi pelayanan, empati, serta komitmen moral yang kuat dalam menjalankan tugasnya (Vandenabeele, 2007). Dengan demikian, kedua variabel ini diyakini berperan penting dalam meningkatkan kinerja aparatur sektor publik.

Di sisi lain, komitmen organisasi merupakan faktor psikologis yang berpotensi memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan PSM terhadap kinerja. Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap organisasi, yang memengaruhi keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997; Luthans 2006). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, komitmen organisasi tidak hanya berperan sebagai variabel independen, tetapi juga memiliki potensi sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan mekanisme hubungan antar variabel.

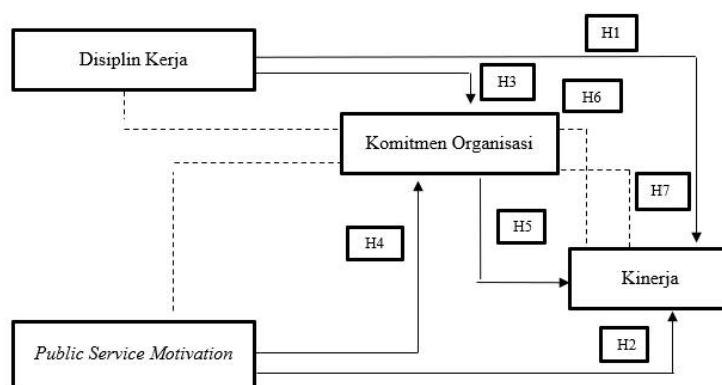
Meskipun penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan *Public Service Motivation* terhadap kinerja telah banyak dilakukan, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Demikian pula, penelitian terkait PSM menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik dapat meningkatkan kinerja, namun mekanisme hubungan tersebut belum sepenuhnya dijelaskan secara komprehensif. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada hubungan langsung antar variabel, sehingga masih terbatas penelitian yang mengkaji peran variabel psikologis seperti komitmen organisasi sebagai mediator, khususnya dalam konteks pemerintahan nagari.

Berdasarkan kondisi tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel disiplin kerja, *Public Service Motivation*, dan komitmen organisasi dalam satu model penelitian dengan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini dilakukan dalam konteks pemerintahan nagari, yang masih relatif jarang diteliti dibandingkan dengan

sektor publik lainnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam memahami mekanisme peningkatan kinerja aparatur pada level pemerintahan lokal.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kinerja perangkat nagari sebagai ujung tombak pelayanan publik. Kinerja yang rendah dapat berdampak pada tidak optimalnya pelayanan, rendahnya akuntabilitas, serta menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk aspek perilaku dan psikologis aparatur.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya terkait peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah nagari dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja aparatur melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi pelayanan publik, serta pembangunan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan *Public Service Motivation* terhadap kinerja perangkat nagari, serta menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS), penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai dinamika antarvariabel yang diteliti.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta peran mediasi komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari di Kecamatan Baso Kabupaten Agam. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan (Sugiyono 2016). Apabila jumlah populasi kecil dari 100 maka ambil semuanya (Arikunto, 2016). Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi jadi sampel dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh yaitu sebanyak 86 (delapan puluh enam) orang perangkat nagari.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang mengukur variabel disiplin kerja, *Public Service Motivation*, komitmen organisasi, dan kinerja perangkat nagari. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang telah teruji dalam literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik. Variabel disiplin kerja terdiri dari empat indikator (kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, konsistensi dalam menjalankan tugas dan kewajiban, kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran dan sikap tertib dan bertanggung jawab dalam bekerja.). Variabel *Public Service Motivation* terdiri dari empat indikator (ketertarikan terhadap pelayanan publik, komitmen terhadap nilai-nilai publik, kepedulian terhadap masyarakat dan kesediaan berkorban demi kepentingan publik). Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator (identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan dalam organisasi dan loyalitas dalam organisasi), serta Variabel kinerja terdiri dari enam indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian kerja dan hubungan kerja).

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Analisis ini meliputi uji outer model (validitas dan reliabilitas), uji inner model (hubungan antar variabel), serta uji mediasi untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antar variabel independen dan dependen. Struktural model dalam PLS terdiri dari model pengukuran atau disebut outer model dan model structural atau inner model (Hair et al, 2017).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model (*Measurement*)

Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kelayakan data melalui uji validitas dan reliabilitas pada setiap variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan outer model yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dijelaskan sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur, yang dapat dilihat dari hubungan antara indikator dengan variabel tersebut. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu dengan melihat pemenuhan kriteria tertentu atau melalui perbandingan model. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan pemenuhan kriteria. Pada metode SEM-PLS, indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor minimal sebesar 0.7. Hasil loading faktor dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut dan Gambar dibawah ini:

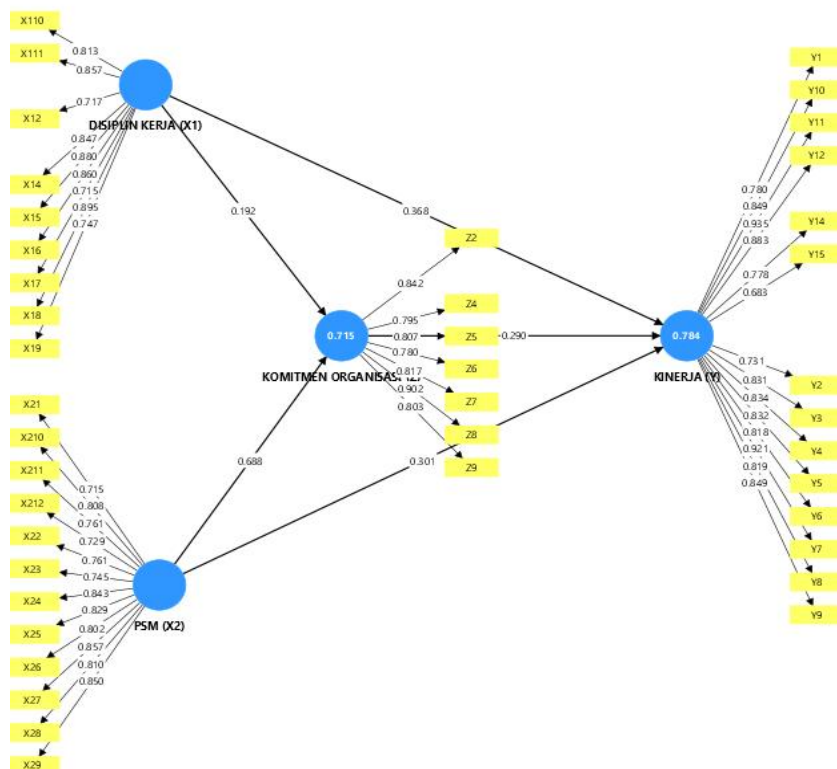
Tabel 1. Hasil Nilai Loading Faktor

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Public Service Motivation (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0.618			
X1.2	0.717			
X1.3	0.609			
X1.4	0.832			
X1.5	0.850			
X1.6	0.828			
X1.7	0.738			
X1.8	0.885			
X1.9	0.714			
X1.10	0.843			
X1.11	0.846			
X1.12	0.689			
X2.1		0.711		
X2.2		0.758		
X2.3		0.741		
X2.4		0.843		
X2.5		0.828		
X2.6		0.803		
X2.7		0.858		
X2.8		0.811		
X2.9		0.851		
X2.10		0.811		
X2.11		0.764		

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Public Service Motivation (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X2.12		0.731		
Y.1			0.802	
Y.2			0.737	
Y.3			0.843	
Y.4			0.817	
Y.5			0.821	
Y.6			0.809	
Y.7			0.902	
Y.8			0.790	
Y.9			0.840	
Y.10			0.848	
Y.11			0.935	
Y.12			0.868	
Y.13			0.544	
Y.14			0.771	
Y.15			0.690	
Y.16			0.493	
Y.17			0.608	
Y.18			0.690	
Z.1				0.690
Z.2				0.859
Z.3				0.577
Z.4				0.797
Z.5				0.799
Z.6				0.764
Z.7				0.805
Z.8				0.895
Z.9				0.800

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Uji validitas konvergen ditunjukkan melalui korelasi antara indikator dengan konstruk laten. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan melihat pencapaian kriteria tertentu maupun melalui perbandingan model. Dalam penelitian ini, validitas konvergen diuji berdasarkan pemenuhan kriteria. Dalam pendekatan SmartPLS, indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor $\geq 0,7$. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa beberapa indikator pada variabel Disiplin Kerja (X1), yaitu X1.1, X1.3, dan X1.12, memiliki nilai loading faktor di bawah 0,7. Variabel *Public Service Motivation* (X2) semua indikator memiliki nilai loading faktor $> 0,7$. Variabel Kinerja (Y) pada indikator Y13, Y16, Y17 dan Y18 memiliki nilai loading faktor $< 0,7$ dan variabel Komitmen Organisasi (Z) pada indikator Z1 dan Z3 memiliki nilai loading faktor $< 0,7$. Maka item indikator tersebut tidak disertakan dalam pengujian selanjutnya.



Gambar 2 Diagram Jalur
 Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diuji untuk menilai tingkat perbedaan suatu konstruk dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel hasil output *Heterotrait monotrait ratio* (HTMT).

Tabel 2. Tabel Distriminan *Validity*

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)	PSM (X2)
Disiplin Kerja (X1)				
Kinerja (Y)	0.845			
Komitmen Organisasi (Z)	0.772	0.845		
PSM (X2)	0.815	0.858	0.891	

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh nilai HTMT antar variabel dalam penelitian ini berada di bawah ambang batas tersebut (0.90). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, *Public Service Motivation*, kinerja, dan komitmen organisasi, memiliki tingkat perbedaan yang cukup jelas dan tidak saling tumpang tindih secara berlebihan.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho a)</i>	<i>Composite reliability (rho c)</i>	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0.937	0.943	0.947	0.668
Kinerja (Y)	0.964	0.967	0.968	0.684
Komitmen Organisasi (Z)	0.920	0.923	0.936	0.675
PSM (X2)	0.946	0.948	0.953	0.630

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian *construct reliability and validity*, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai reliabilitas yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel, yaitu kinerja (Y) sebesar 0.964, *Public Service Motivation* (X2) sebesar 0.946, disiplin kerja (X1) sebesar 0.937, dan komitmen organisasi (Z) sebesar 0.920. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Selain itu, nilai *Composite Reliability (rho_c)* untuk seluruh variabel juga berada pada kisaran 0.936 hingga 0.968. Nilai ini tidak hanya melampaui batas minimum yang disarankan, tetapi juga menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara konsisten dan stabil. Dengan demikian, hasil ini semakin memperkuat bahwa model penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel berada di atas 0.50, yaitu berkisar antara 0.630 hingga 0.684. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Dengan kata lain, indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam merepresentasikan variabel laten yang diukur.

Uji Inner Model (Structural Model)

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen dalam model penelitian. Kondisi multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi model serta mempengaruhi akurasi hasil analisis. Hasil uji Multikolinearitas di paparkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Hubungan	VIF
Disiplin kerja → Kinerja	2.504
Disiplin Kerja → Komitmen organisasi	2.504
PSM → Kinerja	2.504
PSM → Komitmen Organisasi	2.504

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF kurang dari 5. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian. Hal ini

menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi dan mampu menjelaskan variabel dependen secara independen.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan *bootstrapping* pada SEM-PLS guna menguji signifikansi hubungan antar variabel. Kriteria yang digunakan adalah nilai *p-value* < 0.05 atau *t-statistics* > 1.96 untuk menyatakan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Path Coefficient Model

	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0.368	0.377	0.107	3.447	0.001
Disiplin Kerja (X1) → Komitmen organisasi (Z)	0.192	0.194	0.089	2.166	0.030
Komitmen organisasi (Z) → Kinerja (Y)	0.290	0.290	0.108	2.691	0.007
<i>Public service motivaton</i> (X2) → Kinerja (Y)	0.301	0.295	0.104	2.913	0.004
<i>Public service motivaton</i> (X2) → Komitmen organisasi (Z)	0.688	0.688	0.087	7.950	0.000

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Keterangan:

1. Nilai Original sampel untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.368 maka Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan Disiplin Kerja satu satuan, akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0.368 satu-satuan. Semakin baik Disiplin Kerja yang ada, maka semakin tinggi tingkat kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 3.447 lebih besar dari t tabel (1.96) dan p-value 0.001 < alpha 0.05, maka terima H1 diterima dan H0 ditolak artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso.
2. Nilai Original sampel untuk variabel *Public Service Motivation* (PSM) adalah sebesar 0.301 maka *Public Service Motivation* (PSM) berpengaruh positif terhadap Kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan *Public Service Motivation* (PSM) satu satuan, akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0.301 satu-satuan. Semakin baik *Public Service Motivation* (PSM) yang ada, maka semakin baik kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 2.913 lebih besar dari t tabel (1.96) dan p-value 0.004 < alpha 0.05, maka terima H2 diterima dan H0 ditolak artinya *Public Service Motivation* (PSM) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso
3. Nilai Original sampel untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0.192 maka Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan Disiplin Kerja satu satuan, akan meningkatkan komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0.192 satu-satuan. Semakin baik Disiplin Kerja yang ada, maka semakin baik komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 2.166 lebih besar dari t tabel (1.96) dan p-value 0.030 < alpha 0.05, maka terima H3 diterima dan H0 ditolak artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso.
4. Nilai Original sampel untuk variabel *Public Service Motivation* (PSM) adalah sebesar 0.688 maka *Public Service Motivation* (PSM) berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan *Public Service Motivation* (PSM) satu satuan, akan meningkatkan Komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0.688 satu-satuan. Semakin baik *Public Service Motivation* (PSM) yang ada, maka semakin baik Komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 7.950 lebih besar dari t tabel (1.96) dan p-value 0.000 < alpha 0.05, maka terima H4 diterima dan H0 ditolak artinya *Public Service Motivation* (PSM) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi perangkat Nagari Kecamatan Baso.

5. Nilai Original sampel untuk variabel Komitmen organisasi adalah sebesar 0.290 maka Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan Komitmen organisasi satu satuan, akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0.290 satu-satuan. Semakin baik Komitmen organisasi yang ada, maka semakin baik kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 2.691 lebih besar dari t tabel (1.96) dan p-value $0.007 < \alpha 0.05$, maka terima H_5 diterima dan H_0 ditolak artinya Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso.

3. Uji F Square

Uji *f-square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model structural. Hasil Pengujian *f-square* bisa di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F Square

	F Square	Kriteria
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja (Y)	0.297	Sedang
Disiplin Kerja (X1) → Komitmen organisasi (Z)	0.051	Kecil
Public service motivaton (X2) → Kinerja (Y)	0.419	Besar
Public service motivaton (X2) → Komitmen organisasi (Z)	0.665	Besar

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *f-square* sebesar 0.297 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam meningkatkan kinerja perangkat nagari. Sementara itu, pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0.051 yang termasuk dalam kategori kecil, sehingga kontribusinya terhadap komitmen organisasi relatif terbatas.

Selanjutnya, *Public Service Motivation* (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai *f-square* sebesar 0.419 yang tergolong dalam kategori besar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berpengaruh signifikan, kontribusi langsungnya terhadap kinerja besar. Namun demikian, pengaruh *Public Service Motivation* (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) memiliki nilai sebesar 0.665 yang termasuk dalam kategori besar. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Public Service Motivation* merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi.

4. Uji R Square

Uji R-Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Hasil Pengujian R-Square bisa di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji R Square

	R Square
Kinerja (Y)	0.760
Komitmen organisasi (Z)	0.715

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R-Square untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0.760. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), *Public Service Motivation* (X2), dan komitmen organisasi (Z) mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 76%, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria yang digunakan, nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap variabel kinerja.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel komitmen organisasi (Z) sebesar 0.715. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan *Public Service Motivation* (X2) mampu menjelaskan variasi komitmen organisasi sebesar 71.5%, sedangkan sisanya sebesar 28.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai ini juga termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan komitmen organisasi.

5. Uji Q Square

Uji Q-Square (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model dalam SEM-PLS. Uji ini menunjukkan apakah model memiliki relevansi prediktif terhadap variabel endogen (dependen). Rumus perhitungan nilai Q-square yaitu:

$$Q^2 = 1 - \prod (1 - R_i^2)$$

Dimana R_i^2 merupakan nilai R-Square dari masing-masing variabel endogen. Apabila dalam model terdapat lebih dari satu variabel endogen, maka perhitungan dilakukan dengan mengalikan seluruh nilai $(1 - R^2)$ dari masing-masing variabel tersebut.

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0.760 dan untuk variabel komitmen organisasi (Z) sebesar 0.715. Dengan demikian, nilai Q-Square dapat dihitung sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.760)(1 - 0.715)$$

$$Q^2 = 1 - (0.240 \times 0.285)$$

$$Q^2 = 1 - 0,0684$$

$$Q^2 = 0,9316$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Q-Square sebesar 0,931. Nilai tersebut lebih besar dari 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, *Public Service Motivation*, dan komitmen organisasi mampu memprediksi variabel kinerja secara akurat.

6. SRMR

SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai *goodness of fit* model dalam analisis SEM-PLS. SRMR mengukur rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diprediksi oleh model. Semakin kecil nilai SRMR, maka semakin baik kesesuaian model dengan data yang digunakan. Hasil Pengujian SRMR bisa di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji SRMR

	Estimated model
SRMR	0.098

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai SRMR sebesar **0,098** baik pada *saturated model* maupun *estimated model*. Nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 0,10, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang dapat diterima (*good fit*).

4.5 Uji Pengaruh Mediasi

Uji mediasi digunakan untuk mengetahui apakah variabel perantara komitmen organisasi (Z) mampu menjembatani hubungan antara variabel independen disiplin kerja (X1) dan *Public Service Motivation* (X2) terhadap variabel dependen (Y). Hasil Pengujian pengaruh mediasi bisa di lihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Mediasi

	Original Sampel	T statistics	P Value
PSM (X2) → Komitmen	0.199	2.290	0.022

Organisasi (Z) → Kinerja (Y)			
Disiplin Kerja (X1) → → Komitmen Organisasi (Z) → Kinerja (Y)	0.056	1.885	0.059

Sumber: data primer pengolahan data tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki peran yang berbeda dalam memediasi hubungan antar variabel independen terhadap kinerja.

Pada hubungan antara *Public Service Motivation* (X2) terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2.290 dan p-value sebesar 0.022. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja.

Sebaliknya, pada hubungan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, diperoleh nilai t-statistik sebesar 1.885 dan p-value sebesar 0.059. Nilai ini tidak memenuhi kriteria signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di Kecamatan Baso. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan terhadap aturan, konsistensi kerja, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Jika dikaitkan dengan hasil TCR, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perangkat nagari telah memiliki pola kerja yang tertib dan terstruktur, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara sistematis dan efisien. Secara konseptual, disiplin kerja bersifat operasional dan langsung mempengaruhi output kerja, sehingga peningkatan disiplin akan segera berdampak pada peningkatan kinerja.

Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada aspek tanggung jawab terhadap kesalahan, yang menunjukkan bahwa akuntabilitas individu belum sepenuhnya optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Musdalifah et al (2025) serta Setyawati dan Arifin (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

2. Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Public Service Motivation* (PSM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang berlandaskan nilai pelayanan publik mampu mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Berdasarkan TCR, PSM berada pada kategori sangat baik, terutama pada aspek kepuasan dalam membantu masyarakat. Hal ini mengindikasikan adanya dorongan intrinsik yang kuat, sehingga pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian.

Secara lebih mendalam, PSM meningkatkan kinerja melalui makna kerja yang dirasakan individu. Namun, rendahnya indikator pelayanan di luar jam kerja menunjukkan bahwa motivasi tersebut belum sepenuhnya berkembang menjadi perilaku ekstra peran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Aidah (2019) serta Adriawan et al. (2025) yang menunjukkan bahwa PSM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa individu dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki orientasi pada kepentingan masyarakat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Nagari di Kecamatan Baso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun dengan kekuatan yang relatif kecil. Jika dikaitkan dengan TCR, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik, sedangkan komitmen organisasi hanya berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih bersifat formal, sedangkan komitmen organisasi berkaitan dengan aspek psikologis seperti loyalitas dan keterikatan emosional.

Dengan demikian, kedisiplinan belum sepenuhnya mampu membentuk komitmen yang kuat karena belum menyentuh aspek emosional individu terhadap organisasi. Temuan ini didukung oleh penelitian Sanenek et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun pengaruh tersebut tidak selalu dominan karena komitmen juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan organisasi.

4. Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Komitmen Organisasi Perangkat Nagari di Kecamatan Baso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PSM berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, bahkan merupakan pengaruh yang paling dominan. Berdasarkan TCR, PSM berada pada kategori sangat baik, sedangkan komitmen organisasi masih pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik telah mendorong terbentuknya komitmen, namun belum sepenuhnya optimal.

Secara konseptual, PSM berkaitan dengan kesesuaian nilai antara individu dan organisasi, sehingga individu yang memiliki nilai pelayanan publik tinggi cenderung lebih mudah membangun keterikatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Aidah (2019) yang menyatakan bahwa PSM berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, karena adanya keselarasan antara nilai individu dan tujuan organisasi.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, kontribusinya belum maksimal. Hal ini terlihat dari TCR, dimana komitmen organisasi hanya berada pada kategori baik, sedangkan kinerja sudah sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen, tetapi juga oleh faktor lain.

Berdasarkan indikator, kinerja lebih didominasi oleh kerja sama tim dibandingkan kemandirian, sehingga faktor kolektif lebih dominan dibandingkan faktor individual. Temuan ini sejalan dengan penelitian Frimayasa dan Suparman (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, namun efektivitasnya bergantung pada kondisi organisasi dan faktor pendukung lainnya.

6. Komitmen Organisasi sebagai Variabel mediasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat nagari. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan terjadi secara langsung, tanpa melalui peningkatan komitmen organisasi sebagai variabel perantara.

Berdasarkan hasil analisis TCR yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa perangkat nagari telah memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Namun, meskipun tingkat disiplin kerja tergolong tinggi, hal tersebut tidak secara otomatis diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi yang mampu memperkuat kinerja secara tidak langsung. Artinya, kedisiplinan yang dimiliki lebih bersifat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, bukan sebagai bentuk keterikatan emosional terhadap organisasi. Variasi karakteristik individu menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu mampu meningkatkan komitmen organisasi, mengingat seseorang dapat menjalankan tugas secara disiplin meskipun tidak memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

7. Komitmen Organisasi sebagai Variabel mediasi antara *Public Service Motivation* dan Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi secara signifikan pengaruh *Public Service Motivation* (PSM) terhadap kinerja perangkat nagari. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi pelayanan publik tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis TCR, variabel *Public Service Motivation* (PSM) dan Komitmen Organisasi berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat nagari memiliki motivasi yang kuat dalam melayani masyarakat, yang kemudian diikuti oleh tingkat keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa ketika individu memiliki motivasi pelayanan publik yang tinggi, mereka cenderung merasa memiliki organisasi, memiliki tanggung jawab moral terhadap pekerjaan dan meningkatkan keterlibatan dalam organisasi. Sehingga, komitmen organisasi menjadi

jalur yang memperkuat pengaruh PSM terhadap kinerja. Secara konseptual, PSM lebih mudah membentuk komitmen karena berbasis nilai dan motivasi intrinsik, sehingga keterikatan emosional lebih mudah terbentuk.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Adriawan et al. (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara PSM dan kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara *Public Service Motivation* dan kinerja, dimana motivasi pelayanan publik yang tinggi akan memperkuat keterikatan individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara optimal.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan *Public Service Motivation* (PSM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perangkat nagari di Kecamatan Baso. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas menjadi faktor utama yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, *Public Service Motivation* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menandakan bahwa dorongan intrinsik untuk melayani masyarakat mampu meningkatkan kualitas kerja aparatur. Disiplin kerja dan PSM juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, meskipun pengaruh disiplin kerja relatif kecil karena lebih bersifat formal, sedangkan PSM menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk komitmen organisasi melalui kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Komitmen organisasi sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun kontribusinya belum optimal karena kinerja perangkat nagari juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kerja sama tim. Lebih lanjut, komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih berperan secara langsung. Sebaliknya, komitmen organisasi mampu memediasi secara parsial pengaruh *Public Service Motivation* terhadap kinerja, sehingga PSM tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan kinerja perangkat nagari di Kecamatan Baso perlu difokuskan pada penguatan aspek disiplin kerja, komitmen organisasi, dan *Public Service Motivation* (PSM). Peningkatan disiplin kerja perlu diarahkan pada aspek akuntabilitas melalui evaluasi kinerja yang transparan serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Di sisi lain, komitmen organisasi perlu diperkuat melalui peningkatan keterlibatan pegawai, komunikasi yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. PSM yang telah tinggi juga perlu dioptimalkan melalui internalisasi nilai-nilai pelayanan publik dan peningkatan kesadaran peran aparatur sebagai pelayan masyarakat. Selain itu, peningkatan kemandirian kerja individu menjadi penting melalui pelatihan dan pembinaan agar tidak hanya bergantung pada kerja tim. Secara kelembagaan, pemerintah nagari perlu menyusun SOP yang jelas, menerapkan sistem pengawasan dan penilaian kinerja yang terukur, serta memastikan konsistensi dalam pemberian penghargaan dan sanksi. Peran kepemimpinan wali nagari juga menjadi kunci dalam membangun komitmen organisasi melalui komunikasi, keterlibatan, dan penciptaan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Adriawan et al. (2025) 'Pengaruh *Public Service Motivation* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Konawe Selatan', *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 3(4), pp. 388–404. Available at: <https://doi.org/10.57185/mutiara.v3i4.364>.

- Arikunto, P.D.S. (2016) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. JAKARTA: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, A. (2012) *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Frimayasa, Agtovia, and Suparman Hi Lawu. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 9(1): 36–47. doi:10.35906/je001.v9i1.485.
- Hair, Joseph F, G Tomas M Hult, Christian M Ringle, and Marko Sarstedt. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. Sage Publications.
- Hasibuan, M.S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Issn, J. (2022) 'Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB ISSN : 2723-0937', 7.
- James L. Perry & Lois Recascino Wise (1990) 'The Motivational Bases of Public Service', *Public Administration Review*, Vol. 50(No. 3), pp. 367–373.
- Luthans, F. (2006) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Thousand Oaks.
- Musdalifah, N. *et al.* (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, pp. 1–11.
- Pratama, Arif Budy, and Aidah Nurhidayah. 2019. "Does Public Service Motivation Matter to Employees' Performance and Organizational Commitment in Sub-District Offices?" *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)* 23(1): 1. doi:10.22146/jkap.37913.
- Sugiyono (2016) 'Jenis Penelitian Kuantitatif Deskriptif dalam Metode Penelitian', *Konstruksi dan Properti yang dibutuhkan industri jasa konstruksi bidang pelaksanaan di DIY*, pp. 64–76.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vandenabeele, W. 2007. "Toward a Public Administration Theory of Public Service Motivation: An Institutional Approach." *Public Management Review* 9(4): 545–556.