

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kabupaten Halmahera Tengah

Ainun Jaria¹, Rahmat Sabuhari², Ahmad Yani Abdurrahman³

Program Studi Manajmen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun Ternate, Indonesia
E-mail : jaria182@gmail.com, rahmat.sabuhari@unkhair.ac.id², doktorrahmadyani01@gmail.com³

Article History:

Received: 28 Februari 2026

Revised: 03 April 2026

Accepted: 25 April 2026

Keywords: Ketidaksesuaian Jabatan, Keadilan Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai honorer. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Selain itu, komitmen organisasi dan disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai honorer dapat dicapai melalui penguatan komitmen organisasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai honorer memegang peran strategis dalam mendukung efektivitas pelayanan publik, khususnya di daerah dengan keterbatasan sumber daya seperti Kabupaten Halmahera Tengah. Keterbatasan status kepegawaian, ketidakpastian karier, serta minimnya insentif formal menyebabkan kinerja pegawai honorer sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja, terutama motivasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Fahmi (2021) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dibentuk oleh sistem dan iklim organisasi.

Di Kabupaten Halmahera Tengah, pemerintah daerah masih sangat bergantung pada tenaga honorer untuk menjalankan fungsi-fungsi pelayanan publik di berbagai OPD, khususnya sektor kesehatan, keamanan, dan administrasi pemerintahan. Namun, pengelolaan pegawai honorer belum sepenuhnya didukung oleh sistem manajemen kinerja yang memadai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rendahnya kepastian karier, terbatasnya penghargaan, serta lemahnya pengawasan berdampak pada rendahnya motivasi, komitmen, dan disiplin kerja pegawai honorer (Hartini et al., 2020; Supandi & Johan, 2024).

Motivasi kerja menjadi faktor kunci karena berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja positif di tengah keterbatasan kompensasi finansial. Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor motivator intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri berpengaruh langsung terhadap kinerja. Di sisi lain, komitmen organisasi dan disiplin kerja juga menentukan tingkat loyalitas, tanggung jawab, serta konsistensi pegawai honorer dalam menjalankan tugasnya (Meyer & Allen, 1997; Marjuni, 2020).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja (Mangkunegara, 2011). Gomes (2003) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Dalam konteks pegawai honorer, keterbatasan fasilitas, insentif, dan kepastian status kerja sering menjadi hambatan pencapaian kinerja optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku pegawai dalam mencapai tujuan kerja (Mangkunegara, 2011). Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Bagi pegawai honorer, motivasi intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan rasa bermakna dalam pekerjaan menjadi sangat penting untuk mengimbangi keterbatasan kompensasi finansial.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang mendorong loyalitas dan kesediaan berkontribusi secara optimal (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan (continuance), dan komitmen normatif. Di antara ketiganya, komitmen afektif terbukti paling berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai honorer (Supandi & Johan, 2024).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan penggunaan waktu kerja secara efektif (Rivai, 2009). Disiplin merupakan alat manajerial penting dalam menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja, terutama dalam organisasi publik. Penelitian Marjuni (2020) dan Qomarani (2020) menunjukkan bahwa pegawai honorer dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki kinerja lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Halmahera Tengah, Maluku Utara, pada bulan Agustus–September 2025 dengan populasi seluruh pegawai honorer aktif pada enam OPD utama, yaitu Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Perhubungan, Dinas Pemadam Kebakaran dan Satpol PP, serta RSUD, berjumlah 488 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 220 responden, yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Data penelitian terdiri atas data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin dan data sekunder berupa dokumen kepegawaian, struktur organisasi, serta kebijakan terkait. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui pengukur/indikator berkorelasi dengan pengukur/indikator alternatif (konstruk reflektif) untuk konstruk yang sama. Uji validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *outer loading* dan nilai AVE. Menurut Chin (2019), aturan umum yang digunakan dalam menguji validitas konvergen yaitu untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* nilai *loading factor* lebih besar dari 0.7 dan untuk penelitian tahap awal dari pengembangan yang bersifat *explanatory* skala pengukuran nilai *outer loading* 0.7 dapat diterima dan dianggap lolos serta nilai AVE lebih besar dari 0.5 mengindikasikan bahwa rata-rata sebuah konstruk menjelaskan lebih dari separuh varian indikator-indikatornya. Berikut nilai *output outer loading* dan nilai AVE melalui prosedur *PLS Algorithm* pada aplikasi *SmartPLS*.

Berdasarkan hasil tabel lampiran *outer loading*, dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa indikator dari setiap variabel yang belum memenuhi persyaratan validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* kurang dari 0.7 sehingga beberapa indikator dikeluarkan dan diuji kembali sampai memenuhi ketentuan.

Pengujian Nilai *outer loading* maupun nilai AVE pada indikator reflektif diuji telah memenuhi ketentuan sesuai dengan *rule of thumb* sehingga dapat dikatakan Indikator sudah valid dan dapat dilakukan pengujian lanjutan. Pengujian dilakukan sampai lima kali dengan prosedur indikator/item dengan nilai *outer loading* dibawah 0.7 dan terkecil dikeluarkan satu per satu sampai dengan nilai AVE telah mencukupi > 0.5 , berikut table 4.6 rekap indikator hasil uji validitas konvergen.

Tabel 1 Rekap Indikator Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	Jumlah Indikator Awal	Indikator Valid
1	Komitmen Organisasi (X1)	15	12
2	Disiplin Kerja (X2)	25	21
3	Motivasi Kerja (Z)	25	12
4	Kinerja Pegawai Honorer (Y)	25	18
Jumlah		90	63

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 4, 2025.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten

atau konstruk benar-benar berbeda dengan konstruk lain sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian empiris. Selain itu, dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten. Pendekatan yang digunakan dalam menilai validitas diskriminan yaitu *cross-loadings* dan *Fornell-Larcker Criterion* dengan hasil pengujian sebagai berikut.

Berdasarkan tabel Hasil Pengujian *Cross Loadings*, diketahui nilai *loading* sebuah indikator pada konstruk yang diukur lebih besar daripada *loading* terhadap konstruk lain. Hal ini menunjukkan setiap indikator reflektif pada masing-masing variabel dikatakan valid dan telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan. Selanjutnya, dengan melihat hasil pengujian *Fornell-Larcker Criterion* sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Pengujian *Fornell-Larcker Criterion*

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin Kerja (X2)	0.803			
Kinerja Pegawai (Y)	0.774	0.768		
Komitmen Organisasi (X1)	0.500	0.555	0.779	
Motivasi Kerja (Z)	0.674	0.733	0.568	0.809

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui nilai akar AVE pada setiap indikator terhadap konstruk lebih besar dari nilai akar AVE pada variabel lainnya, maka dapat dinyatakan seluruh item valid dan konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Henseler *et al.*, 2014).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan masing-masing indikator pada suatu variabel dalam sebuah konstruk. Uji reliabilitas konstruk terdiri dari pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Menurut Ghazali dan Latan (2015) Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar 0.7 sesuai dengan *rule of thumbs*. Dari hasil pengujian melalui prosedur *PLS Algorithm* pada aplikasi *SmartPLS* yang ditampilkan pada table 4.8, konstruk secara keseluruhan memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *rule of thumbs* yaitu 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik, sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja (X2)	0.972	0.974
Kinerja Pegawai (Y)	0.959	0.963
Komitmen Organisasi (X1)	0.941	0.949
Motivasi Kerja (Z)	0.952	0.958

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 4, 2025.

Menurut Ghazali dan Latan (2015) Konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar 0.7 sesuai dengan *rule of thumbs*. Dari hasil pengujian melalui prosedur *PLS Algorithm* pada aplikasi *SmartPLS*, konstruk secara keseluruhan memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *rule of thumbs* yaitu 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)**Analisis *R-Square***

Analisis *R-Square* (R^2) merupakan analisis untuk mengetahui besaran persentase variabel laten endogen yang dipengaruhi oleh variabel laten eksogen. Nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4 Nilai *R-Square* dan *Ajusted R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.690	0.686
Motivasi Kerja (Z)	0.526	0.521

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan nilai *R-Square* pada tabel 4.9 diatas, diketahui Variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.526 yang berarti bahwa sebesar 52,6% Motivasi Kerja (Z) dipengaruhi oleh Variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Kecerdasan Spiritual (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *R-Square* untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.690 yang berarti bahwa sebesar 69,0% Variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Variabel Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Ketertarikan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Gozhali (2014), model dengan kriteria nilai R^2 untuk variabel laten endogen 0.75 maka model adalah substansial (kuat), model dengan kriteria nilai R^2 untuk variabel laten endogen 0.50 maka model adalah moderat (sedang), dan model dengan kriteria nilai R^2 untuk variabel laten endogen 0.25 maka model adalah lemah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini adalah model moderat (sedang).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan melihat nilai *Path Coefficients* melalui prosedur *Boostrapping* pada aplikasi *SmartPLS*. Pendekatan yang digunakan dalam menilai uji hipotesis yaitu dengan melihat nilai *Original Sample* menunjukkan arah penelitian apakah positif atau negatif dan *TStatistic* maupun *P-Value* menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh antar variabel laten.

Menurut Ghozali dan Latan (2015), menyatakan apabila nilai *Original Sample* menunjukkan angka positif, nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1.96 dan nilai *P-Value* kurang dari 0.05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *Path Coefficient* pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5 Nilai *Path Coefficient* melalui *Boostrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.119	0.121	0.043	2.802	0.005
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.487	0.490	0.065	7.497	0.000
Komitmen Organisasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.308	0.304	0.090	3.404	0.001

Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.520	0.530	0.124	4.209	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.337	0.335	0.070	4.791	0.000

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil pengujian *path coefficient* melalui teknik *bootstrapping* menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian memiliki nilai T-statistic > 1,96 dan P-values < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh jalur pengaruh yang diuji dalam model struktural adalah signifikan secara statistik, sehingga semua hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima. Dengan demikian, variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi Kinerja Pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,119, dengan nilai T-statistic sebesar 2,802 dan P-values sebesar 0,005. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Meskipun besarnya pengaruh tergolong relatif kecil, hasil ini tetap signifikan, yang berarti komitmen organisasi secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan pengaruh yang paling kuat di antara variabel independen lainnya, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,487, T-statistic sebesar 7,497, dan P-values sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hubungan antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,308, T-statistic sebesar 3,404, dan P-values sebesar 0,001. Nilai ini menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki rasa keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,520, T-statistic sebesar 4,209, dan P-values sebesar 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga secara signifikan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih termotivasi.

Terakhir, Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,337, dengan T-statistic sebesar 4,791 dan P-values sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan internal dan eksternal yang tinggi akan cenderung bekerja lebih optimal, mencapai target kerja, serta memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Hasil ini sekaligus mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpotensi menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Efek Mediasi (*Indirect Effect*)

Uji efek mediasi dilakukan untuk menilai apakah Variabel *Happiness at Work* berhasil memediasi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan melihat nilai

Specific Indirect Effect melalui prosedur *Boostrapping* pada aplikasi *SmartPLS* sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Efek Mediasi (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komitmen Organisasi (X1) - > Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.104	0.102	0.038	2.714	0.007
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.175	0.177	0.055	3.171	0.002

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 4, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil uji mediasi pada jalur Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) juga menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai koefisien indirect effect sebesar 0,104, dengan T- statistic sebesar 2,714 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,007 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, hasil uji efek mediasi (*indirect effect*) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) terbukti memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien indirect effect sebesar 0,175, dengan nilai T-statistic sebesar 3,171 ($> 1,96$) dan P-values sebesar 0,002 ($< 0,05$). Nilai koefisien yang positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor internal yang berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterikatan emosional, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Dalam konteks pegawai honorer, komitmen organisasi menjadi aspek yang krusial karena status kerja yang tidak tetap sering kali memengaruhi stabilitas sikap dan perilaku kerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi dipandang sebagai variabel independen yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hasil temuan penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai honorer, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai honorer memiliki keterbatasan dari sisi status kepegawaian, komitmen yang kuat terhadap organisasi tetap mampu mendorong mereka untuk bekerja secara optimal.

Sejalan dengan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri, terlibat, dan setia terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif, normatif, maupun berkelanjutan akan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, termasuk peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, komitmen organisasi berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Alfahari, (2025) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Selain itu, penelitian oleh Rizal et al., (2023) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan komitmen rendah. Penelitian lain oleh Edmizar et al., (2024) juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja, khususnya pada pegawai non-permanen.

Secara lebih mendalam, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian status kerja pegawai honorer. Pegawai honorer yang memiliki komitmen tinggi tetap menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja meskipun menghadapi keterbatasan jaminan kerja. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat orientasi kerja pegawai terhadap tujuan organisasi.

Konteks Kabupaten Halmahera Tengah, komitmen organisasi dapat terbentuk melalui lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta rasa keadilan dan penghargaan dari pimpinan. Pegawai honorer yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam kegiatan organisasi cenderung mengembangkan rasa memiliki terhadap instansi tempat mereka bekerja. Kondisi ini mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab moral terhadap organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai honorer tidak hanya bergantung pada faktor struktural seperti kompensasi atau status kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti komitmen organisasi. Oleh karena itu, instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah perlu merancang kebijakan dan strategi manajerial yang mampu menumbuhkan komitmen organisasi pegawai honorer, seperti peningkatan komunikasi, pemberian apresiasi, serta peluang pengembangan diri, sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, jam kerja, serta standar operasional yang berlaku. Bagi pegawai honorer, disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menilai keseriusan dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, disiplin kerja diposisikan sebagai variabel independen yang berpotensi kuat memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hasil temuan penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai honorer yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, semakin patuh pegawai terhadap aturan dan ketentuan kerja, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut selaras dengan teori disiplin kerja yang menyatakan bahwa disiplin

merupakan alat manajemen untuk memastikan pegawai bertindak sesuai dengan harapan organisasi. Menurut pandangan manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki konsistensi kerja, tanggung jawab tinggi, serta fokus dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Selanjutnya, penelitian oleh Fadzillah et al., (2025) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nurjanah & Gumilar, (2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama kinerja pegawai sektor publik.

Secara lebih mendalam, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer dibandingkan faktor lainnya. Hal ini dapat dipahami karena pegawai honorer dituntut untuk menunjukkan performa kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab profesional dan upaya mempertahankan keberlanjutan kerja mereka. Disiplin dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap tugas menjadi cerminan langsung dari kinerja yang dapat diamati oleh pimpinan.

Konteks Kabupaten Halmahera Tengah, disiplin kerja pegawai honorer dapat dipengaruhi oleh sistem pengawasan, keteladanan pimpinan, serta kejelasan aturan kerja yang diterapkan di setiap instansi. Lingkungan kerja yang konsisten dalam menegakkan aturan akan mendorong pegawai honorer untuk bersikap lebih disiplin. Kondisi ini pada akhirnya menciptakan budaya kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan kinerja secara kolektif.

Upaya peningkatan kinerja pegawai honorer perlu difokuskan pada penguatan disiplin kerja secara berkelanjutan. Instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah disarankan untuk menerapkan kebijakan disiplin yang adil dan konsisten, disertai dengan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya dipahami sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari budaya kerja yang mendorong pegawai honorer untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai, khususnya pegawai honorer yang sering menghadapi keterbatasan dari sisi status dan kepastian kerja. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan pegawai untuk tetap berkontribusi bagi organisasi. Dalam konteks ini, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel independen yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai sebagai variabel dependen, karena pegawai yang merasa terikat dengan organisasi cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih kuat.

Hasil temuan penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai honorer yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, rasa memiliki, loyalitas, dan keterlibatan terhadap organisasi mampu mendorong pegawai honorer untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan yang lebih tinggi.

Temuan tersebut sejalan dengan teori motivasi dan komitmen organisasi yang

menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor intrinsik yang memengaruhi motivasi kerja individu. Menurut teori Meyer dan Allen, komitmen organisasi—khususnya komitmen afektif—mendorong individu untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Selain itu, dalam perspektif teori kebutuhan dan motivasi, keterikatan emosional terhadap organisasi dapat memenuhi kebutuhan psikologis pegawai, sehingga meningkatkan dorongan internal untuk berprestasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu. Penelitian oleh Rahmawati dan Salsabilla & Mardalis, (2026) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai sektor publik. Selanjutnya, penelitian oleh Supandi & Johan, (2024) menemukan bahwa pegawai non-PNS dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat. Penelitian terbaru oleh Oktyama & Wahyudin, (2020) juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi sumber motivasi internal bagi pegawai honorer. Ketika pegawai merasa dihargai, dilibatkan, dan diakui keberadaannya dalam organisasi, mereka akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik tanpa harus bergantung sepenuhnya pada insentif material. Kondisi ini sangat relevan bagi pegawai honorer yang sering kali memiliki keterbatasan dalam aspek kompensasi dan jaminan kerja.

Konteks Kabupaten Halmahera Tengah, pembentukan komitmen organisasi pegawai honorer dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, iklim kerja, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Pimpinan yang mampu menciptakan rasa keadilan, keterbukaan, dan penghargaan akan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang kuat tersebut pada akhirnya akan tercermin dalam meningkatnya motivasi kerja pegawai honorer dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai honorer perlu diarahkan pada penguatan komitmen organisasi secara berkelanjutan. Instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah disarankan untuk membangun hubungan kerja yang inklusif, memberikan pengakuan atas kontribusi pegawai honorer, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, pegawai honorer tidak hanya termotivasi untuk bekerja, tetapi juga merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku pegawai, tetapi juga berperan dalam membentuk tingkat motivasi kerja. Pegawai yang terbiasa bekerja secara tertib, patuh terhadap aturan, dan memiliki rutinitas kerja yang jelas cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih stabil. Bagi pegawai honorer, disiplin kerja menjadi dasar penting dalam menumbuhkan motivasi karena menciptakan kepastian peran dan tanggung jawab dalam organisasi.

Temuan penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Hal ini menandakan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai honorer, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan. Disiplin kerja yang konsisten mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih terarah, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Sudut pandang teori, di mana teori manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa

disiplin kerja dapat menjadi pemicu motivasi intrinsik. Lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur membantu pegawai memahami ekspektasi organisasi, sehingga menumbuhkan rasa aman dan kejelasan peran. Kondisi ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa kepastian dan keteraturan kerja dapat meningkatkan dorongan internal individu untuk bekerja secara optimal.

Mengaitkan temuan penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian oleh Hayat et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di instansi pemerintah. Selanjutnya, penelitian oleh Hayat et al., (2024) menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk motivasi kerja pegawai sektor publik.

Disiplin kerja dapat menjadi faktor pendorong motivasi yang bersifat internal dan berkelanjutan. Pegawai honorer yang memiliki kebiasaan disiplin akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan rasa percaya diri. Kondisi ini pada akhirnya memperkuat motivasi kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Menyoroti konteks Kabupaten Halmahera Tengah, di mana penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat menciptakan iklim kerja yang positif bagi pegawai honorer. Keteladanan pimpinan, kejelasan aturan kerja, serta sistem pengawasan yang adil akan mendorong pegawai honorer untuk bersikap disiplin. Disiplin yang terbentuk secara kolektif ini akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja secara menyeluruh di lingkungan instansi pemerintah daerah.

Peneliti memandang disiplin kerja sebagai fondasi penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai honorer. Oleh karena itu, instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah perlu memperkuat penerapan disiplin kerja melalui sosialisasi aturan, pembinaan berkelanjutan, serta pemberian penghargaan atas perilaku disiplin. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai honorer dapat ditingkatkan secara efektif dan berkesinambungan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang membuat pegawai bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan energinya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pegawai honorer, motivasi kerja menjadi sangat penting karena dapat mengompensasi keterbatasan yang berkaitan dengan status kerja dan fasilitas yang diterima.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai honorer yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menampilkan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, tekun, dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

Temuan tersebut dari perspektif teori, di mana teori motivasi kerja menjelaskan bahwa motivasi merupakan penggerak utama perilaku kerja individu. Teori kebutuhan Maslow maupun teori dua faktor Herzberg menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dan faktor pendorong akan meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai energi pendorong yang mengarahkan perilaku pegawai untuk mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian ini dengan temuan penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian oleh

Fitriani et al., (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Selanjutnya, penelitian oleh Ulya & Mutiarahmah, (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian terbaru oleh Tyas et al., (2026) juga mengonfirmasi bahwa pegawai dengan tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Menyoroti bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kualitas dan konsistensi kinerja pegawai honorer. Pegawai yang termotivasi tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga berupaya memberikan hasil kerja terbaik sesuai standar yang ditetapkan. Motivasi kerja yang kuat juga mendorong pegawai untuk berinisiatif, bertanggung jawab, dan bersedia menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Temuan ini dalam konteks Kabupaten Halmahera Tengah, di mana motivasi kerja pegawai honorer dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dukungan pimpinan, serta pengakuan atas kinerja. Pegawai honorer yang merasa dihargai dan diperhatikan akan memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini berimplikasi pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Peneliti memandang motivasi kerja sebagai kunci strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer. Oleh karena itu, instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Dengan motivasi kerja yang terjaga, kinerja pegawai honorer diharapkan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja

Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis lain, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai mekanisme internal yang menjembatani bagaimana komitmen organisasi diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang produktif. Dalam konteks pegawai honorer, keberadaan motivasi kerja menjadi penting karena dapat memperkuat dampak komitmen organisasi terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai perantara yang menjelaskan bagaimana komitmen organisasi dapat berdampak lebih efektif terhadap kinerja pegawai honorer.

Hasil temuan tersebut dari perspektif teori, di mana teori komitmen organisasi dan teori motivasi saling melengkapi dalam menjelaskan perilaku kerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, sementara motivasi kerja menjadi energi pendorong yang mengarahkan usaha pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut teori Meyer dan Allen, komitmen afektif mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang selanjutnya meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian oleh Rohyadi, (2024) menemukan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai sektor publik. Selanjutnya, penelitian oleh Rahmawati & Trisninawati (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Peran mediasi motivasi kerja menunjukkan bahwa komitmen organisasi saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi perlu diinternalisasi dalam bentuk motivasi kerja agar pegawai benar-benar terdorong untuk memberikan usaha terbaiknya. Tanpa motivasi kerja yang memadai, komitmen organisasi berpotensi tidak termanifestasi secara maksimal dalam perilaku kerja yang produktif.

Konteks Kabupaten Halmahera Tengah, di mana pegawai honorer yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi apabila lingkungan kerja mampu mendukung kebutuhan psikologis mereka. Dukungan pimpinan, pengakuan atas kontribusi, serta kejelasan peran akan memperkuat motivasi kerja pegawai honorer. Kondisi ini memungkinkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai untuk diterjemahkan secara efektif menjadi kinerja yang lebih baik.

Motivasi kerja sebagai elemen kunci dalam memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai honorer. Oleh karena itu, instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah tidak hanya perlu membangun komitmen organisasi, tetapi juga memastikan adanya strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai honorer. Dengan pendekatan tersebut, kinerja pegawai honorer dapat ditingkatkan secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja

Disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat, namun hubungan tersebut tidak selalu berlangsung secara langsung. Praktik organisasi, disiplin kerja sering kali memengaruhi aspek psikologis pegawai terlebih dahulu sebelum tercermin dalam kinerja. Salah satu aspek psikologis yang berperan penting dalam proses tersebut adalah motivasi kerja, yang dapat menjelaskan bagaimana disiplin kerja diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang produktif, khususnya pada pegawai honorer.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Kabupaten Halmahera Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat dan menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai honorer.

Temuan tersebut dari perspektif teori, di mana teori manajemen sumber daya manusia dan teori motivasi menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat menjadi pemicu terbentuknya motivasi kerja. Disiplin menciptakan keteraturan, kejelasan aturan, serta konsistensi dalam bekerja, yang pada akhirnya memberikan rasa aman dan kepastian bagi pegawai. Kondisi ini mendorong munculnya motivasi internal untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi.

Hasil penelitian ini dengan temuan penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian oleh Rohyadi, (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sektor publik. Selanjutnya, penelitian oleh Rohyadi, (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi kerja pegawai.

Peran mediasi motivasi kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berdampak secara mekanis terhadap kinerja, tetapi bekerja melalui proses psikologis dalam diri pegawai. Pegawai honorer yang disiplin akan lebih termotivasi karena mereka memahami ekspektasi organisasi dan merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Motivasi inilah yang kemudian mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Konteks Kabupaten Halmahera Tengah, di mana penerapan disiplin kerja yang konsisten

dan adil berpotensi meningkatkan motivasi kerja pegawai honorer secara signifikan. Keteladanan pimpinan, kejelasan jam kerja, serta penegakan aturan yang objektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan tersebut membuat pegawai honorer merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat, sehingga kinerja mereka meningkat.

Motivasi kerja dalam hubungan ini juga berfungsi sebagai faktor penguat yang membuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menjadi lebih berkelanjutan. Disiplin yang hanya bersifat kepatuhan tanpa motivasi cenderung bersifat sementara. Sebaliknya, ketika disiplin diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai honorer akan menunjukkan kinerja yang konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja.

Motivasi kerja sebagai elemen strategis dalam mengoptimalkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer. Oleh karena itu, instansi pemerintah di Kabupaten Halmahera Tengah disarankan tidak hanya menegakkan disiplin kerja secara ketat, tetapi juga membangun sistem yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai honorer, seperti pemberian apresiasi, pembinaan, dan komunikasi yang efektif. Dengan pendekatan tersebut, disiplin kerja dapat memberikan dampak yang maksimal dan berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menggunakan metode SEM-PLS, dapat disimpulkan dalam beberapa poin sebagai berikut :

1. **Komitmen Organisasi**
 Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Pegawai honorer yang memiliki keterikatan dan loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
2. **Disiplin Kerja**
 Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer serta terhadap motivasi kerja. Tingkat disiplin yang baik mendorong pegawai honorer untuk bekerja secara tertib, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.
3. **Motivasi Kerja**
 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai honorer untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan memberikan kinerja terbaik dalam menjalankan tugasnya.
4. **Peran Mediasi Motivasi Kerja**
 Motivasi kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai honorer akan lebih efektif apabila komitmen organisasi dan disiplin kerja diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi.

Saran

Bagi Instansi Pemerintah Kabupaten Halmahera Tengah

Disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai honorer melalui penciptaan lingkungan kerja yang adil, komunikasi yang terbuka, serta pemberian apresiasi atas kinerja dan kontribusi pegawai honorer agar mereka merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

Penguatan Disiplin Kerja

Instansi perlu menerapkan disiplin kerja secara konsisten dan berkeadilan dengan memperjelas aturan kerja, meningkatkan pengawasan, serta memberikan keteladanan dari pimpinan sehingga disiplin kerja dapat menjadi budaya kerja yang positif.

Peningkatan Motivasi Kerja

Diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai honorer, seperti pemberian penghargaan non-material, kesempatan pengembangan kompetensi, serta dukungan dan perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan pegawai.

Bagi Pimpinan dan Pengelola SDM

Pimpinan diharapkan mampu mengintegrasikan kebijakan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja pegawai honorer dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas objek dan lokasi penelitian, serta menggunakan pendekatan metode yang lebih beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, P., Rohaeni, H., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan "X" Kota Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 913–927.
<https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/103>
- Alfahari, D. (2025). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Universitas Andalas.
<http://scholar.unand.ac.id/498492/>
- Baskara, I. A., & Indrawati, F. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi pengadaan SDM kesehatan di RSUD Wonogiri. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 3(1), 26–35.
<https://doi.org/10.15294/jppkmi.v3i1.61082>
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan person–organizational fit terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118–138.
<https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/458/226>
- Fadilah, N. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 200–215.
<https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.5399>
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Multidisciplinary Knowledge: Jurnal Keilmuan Multi Disiplin*, 3(1), 94–102.
<https://e-journal.stai-almaliki.ac.id/index.php/mk/article/view/137>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (studi literatur MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>

- Fitriani, I., Arief, M. Y., & Syahputra, H. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kerja sama tim, dan komitmen terhadap kinerja karyawan honorer dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 4(8), 1895–1910.
<https://doi.org/10.36841/jme.v4i8.7034>
- Fitriani, N., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., Dipotmodjo, T. S. P., & Hamka, R. A. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(1), 105–115.
<https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/view/3668>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.2.7. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Doosan Global Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 3(3), 460.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/32376>
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: Andi.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamid, Z. (2025). Ruling with an iron fist: The impact of despotic leadership on affective commitment through trust in leader and voice climate. *Evidence-Based HRM*.
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2025-0073>
- Hanafi, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia SMK bisnis dan manajemen di DIY. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 31–44.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Happy, A. S., & Wibowo, D. H. (2023). Dinamika kesejahteraan psikologis guru honorer laki-laki dewasa madya. *Jurnal Psikologi Insight*, 7(1), 25–38.
<https://doi.org/10.17509/insight.v7i1.64732>
- Hasibuan, M. (2016a). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016b). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh iklim dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 3(2), 41–47.
<https://journal.ainarapress.org/index.php/lms/article/view/457>
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh komitmen dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/article/view/8583>
- Jing, T., Bai, M., Yu, C., Xian, Y., Zhang, Z., & Li, S. (2024). Promotion or prevention: Regulatory foci as moderators in the job demands–resources model. *Human Resources for Health*, 22(1), 67.
<https://doi.org/10.1186/s12960-024-00950-9>
- Kurniawan, S., Praningrum, P., & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 354–386.
<https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/25839>
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung:

- Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, A. (2020). Penghargaan profesi guru sebagai agen perubahan. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 208.
<https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.18341>
- Mesaadah, M. A.-M., & Al-Daboubi, S. D. S. (2025). The impact of administrative governance in achieving organizational commitment. In A. M. A. Musleh Al-Sartawi et al. (Eds.), *From machine learning to artificial intelligence* (pp. 1659–1673). Springer Nature.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-76011-2_124
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Nisa, M., Sudarno, S., & Sugito, S. (2021). Moderating SEM dengan PLS. *Jurnal Gaussian*, 10(1), 66–75.
<https://doi.org/10.14710/j.gauss.10.1.66-75>
- Novitasari, S., Meilani, R. I., & Sojanah, J. (2024). Implementasi aplikasi kehadiran mobile (K-Mob). *Manajerial*, 23(2), 261–276.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v23i2.80258>
- Nurdiana, Toto, H. D., Masradin, M., Bahriansyah, B., & Abdurrahman, A. Y. (2022). Kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 10–19.
<https://doi.org/10.56858/jmpkn.v5i1.44>
- Nurjanah, S., & Gumilar, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BKAD Kabupaten Bandung. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 3528–3536.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4203>
- Oktyama, G. A., & Wahyudin, A. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru akuntansi. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 994–1009.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42355>
- Pitaloka, J., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai intervening. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 193–202.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1892>
- Prashanantyo, P., Adji, I. S., Kuswati, R., & Kussudyarsana, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dokter. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 298–306.
<https://doi.org/10.14710/jmki.11.3.2023.298-306>
- Qomarani, L. N. (2020). Anomali kehadiran PPPK. *Cepalo*, 4(2), 95–110.
<https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). Komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 22(1), 124–143.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Whitehead, G. E. K., Moodie, I., & Al-Hoorie, A. H. (2025). Exploring factors impacting teachers' organizational commitment. *English Teaching & Learning*.
<https://doi.org/10.1007/s42321-025-00209-z>

Zhi, Y., & Derakhshan, A. (2024). Organizational commitment of Chinese English teachers. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 34(2), 689–698.
<https://doi.org/10.1007/s40299-024-00888-5>