

Pengaruh Kedisiplinan, Efektivitas Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya

George Kaisiepo¹, Pahmi^{✉2}, Andi Rosdinaman Budi³, Vebby Anwar⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai target secara optimal, sedangkan komitmen organisasi menggambarkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap instansi. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Kata Kunci: *kedisiplinan; efektivitas kerja; komitmen organisasi; kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to analyze the influence of discipline, work effectiveness, and organizational commitment on employee performance at the Office of Youth, Sports, Tourism, and Creative Economy of Southwest Papua Province. Employee performance is a crucial factor in supporting the achievement of organizational goals and improving the quality of public services. This study employed a quantitative approach with a survey method involving employees as respondents. Data collection techniques included questionnaires, observation, and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression analysis to determine the influence of each variable on employee performance. The results indicate that discipline, work effectiveness, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Discipline reflects employee compliance with work rules and responsibilities, work effectiveness indicates employee ability to optimally achieve targets, while organizational commitment reflects employee loyalty and attachment to the agency. Therefore, improving discipline, work effectiveness, and organizational commitment can be an important strategy for improving employee performance at the agency.

Keywords: *discipline; work effectiveness; organizational commitment; employee performance*

Copyright (c) 2026 George Kaisiepo dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai yang optimal (Chahyono dkk, 2024). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi. Kedisiplinan menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap tempat mereka bekerja (Pahmi dkk, 2023).

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama di sektor publik yang menuntut pelayanan prima bagi masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Ruslan dkk, 2025). Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi, termasuk kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi (Karim dkk, 2025). Kedisiplinan kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Suriani dkk, 2024). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 57,7% terhadap kinerja karyawan di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, yang menunjukkan bahwa perilaku disiplin sangat erat kaitannya dengan peningkatan performa kerja pegawai (Rachmadana dkk, 2024).

Efektivitas kerja mengacu pada kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan optimal (Ghozali, 2018). Efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PLN Area Bekasi, yang menegaskan bahwa efisiensi dan kejelasan tujuan sangat penting dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung kinerja pegawai (Karim dkk, 2023; Daga dkk, 2024). Komitmen ini menunjukkan sejauh mana loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi (Karim dkk, 2025). Komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (berbasis emosi), normatif (berdasarkan rasa kewajiban), dan kontinuan (berdasarkan pertimbangan untung rugi). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Unit Kerja Pengembangan Tenaga Pendidik, yang memperkuat argumen bahwa loyalitas pegawai memiliki dampak positif terhadap pencapaian target organisasi (Abduh dkk, 2024).

Kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Pahmi & Busman, 2022; Jumri dkk, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pembentukan disiplin, peningkatan efektivitas kerja, serta penguatan komitmen organisasi menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang berorientasi pada hasil. Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD) memegang peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia serta promosi sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di wilayah tersebut (Karim dkk, 2024). Namun, berdasarkan observasi awal, kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kedisiplinan, efektivitas kerja yang belum optimal, serta variasi komitmen organisasi di antara pegawai (Hasniati dkk, 2023; Ahmad, 2025). Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan pegawai dinas terkait (Chahyono dkk, 2025). Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara simultan maupun parsial pengaruh dari kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan instansi pemerintah daerah.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Pegawai yang menjadi objek penelitian terdiri dari berbagai jabatan struktural dan fungsional yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan publik, administrasi, pengelolaan program kepemudaan, olahraga, pariwisata, dan ekonomi kreatif. Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat, khususnya generasi muda dan pelaku ekonomi kreatif. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kantor tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Biro Umum Provinsi Papua Barat Daya, yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Populasi dipilih karena mereka merupakan bagian langsung dari sistem organisasi yang mengalami pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta menunjukkan berbagai tingkat motivasi kerja.

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini menjadi dasar utama untuk pengumpulan data secara menyeluruh. Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang (sesuaikan dengan data aktual dari Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD)). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam pengumpulan data dan analisis statistik. Populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif tanpa adanya kekhawatiran bias akibat pemilihan sebagian responden saja. Jika subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga penelitian tersebut bersifat populatif (Sukmawati dkk, 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kemampuan komunikasi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 80 responden, dimana responden merupakan pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat kedisiplinan kerja, lama bekerja terhadap masing-masing responden.

Tabel 1. Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	51,2
2	Perempuan	39	48,8
Total		80	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 1. Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	20	25
2	31-40 tahun	16	20
3	41-50 tahun	32	40
3	51 > tahun	12	15
Total		80	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 3. Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	2	2,5
2	S1	73	91,3
3	S2	5	6,3
Total		80	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 4. Lama Kerja

No	Tahun	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	39	48,8
2	2-3 tahun	2	2,5
3	> 4	39	48,8
Total		80	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 5. Pangkat Golongan

No	Tahun	Frekuensi	Persentase (%)
1	II	2	2,5
2	III	69	86,3
3	IV	9	11,3
Total		80	100

Sumber: Olah Data, 2026

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.220. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Tabel 6. Variabel Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,520	0,220	Valid
P2	0,286	0,220	Valid
P3	0,431	0,220	Valid
P4	0,465	0,220	Valid
P5	0,505	0,220	Valid
P6	0,565	0,220	Valid
P7	0,681	0,220	Valid
P8	0,728	0,220	Valid
P9	0,721	0,220	Valid
P10	0,400	0,220	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 7. Variabel Efektivitas Kerja

Efektifitas Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,791	0,220	Valid
P2	0,703	0,220	Valid
P3	0,747	0,220	Valid
P4	0,513	0,220	Valid
P5	0,499	0,220	Valid
P6	0,376	0,220	Valid
P7	0,302	0,220	Valid
P8	0,449	0,220	Valid
P9	0,655	0,220	Valid
P10	0,415	0,220	Valid
P11	0,719	0,220	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 8. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,860	0,220	Valid
P2	0,789	0,220	Valid
P3	0,824	0,220	Valid
P4	0,790	0,220	Valid
P5	0,831	0,220	Valid
P6	0,819	0,220	Valid
P7	0,597	0,220	Valid
P8	0,766	0,220	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 9. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,329	0,220	Valid
P2	0,500	0,220	Valid
P3	0,538	0,220	Valid
P4	0,617	0,220	Valid
P5	0,606	0,220	Valid
P6	0,482	0,220	Valid
P7	0,329	0,220	Valid
P8	0,573	0,220	Valid
P9	0,529	0,220	Valid
P10	0,656	0,220	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Analisis Regresi Berganda

Tabel 10. Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,845	2,890		4,099	,000
	Kedisiplinan	,182	,119	,197	1,530	,130
	Efektifitas	,357	,101	,453	3,524	,001
	Komitmen	,047	,051	,086	,928	,356

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data, 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 11,845 + 0,182X_1 + 0,357X_2 + 0,047X_3 + e$$

Dimana:

X₁ = variabel independent (kedisiplinan kerja)X₂ = variabel independent (Efektifitas Kerja)X₃ = variabel independent (Komitmen Organisasi)

Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Nilai konstanta a = 11,845 menunjukkan bahwa jika kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi konstan atau X = 0, maka kinerja pegawai sebesar 11,845 nilai koefisien regresi b₁ = 0,182, b₂ = 0,357 dan b₃ = 0,047 menunjukkan bahwa setiap kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi akan mendorong Kinerja pegawai sebesar 0,182, 0,357 dan 0,047.

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Wahyuni dkk, 2025). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,393	2,069

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Efektifitas, Kedisiplinan

Sumber: Olah Data, 2026

Hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,416 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41,6% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikansi $0,130 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Temuan ini menarik untuk dikaji lebih dalam, mengingat teori dan penelitian terdahulu umumnya menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Afandi (2021), kedisiplinan kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas, dan mengikuti instruksi atasan indikator-indikator yang seharusnya berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini justru tidak sejalan dengan temuan Triono dan Abriyosos (2024) serta Mardiyah dan Mariyono (2024), yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan dan rumah sakit. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, di mana budaya kerja, sistem pengawasan, dan penegakan aturan di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD mungkin belum optimal atau tidak diterapkan secara konsisten (Rustamadji dkk, 2023). Selain itu, faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, atau kepemimpinan mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi positif sebesar 0,357. Temuan ini konsisten dengan definisi operasional variabel yang diacu dari Wihartanti (2017), di mana efektivitas kerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan kerja dengan efisien, adaptif, patuh, dan memiliki semangat serta kepuasan dalam bekerja, yang diukur melalui indikator kepuasan kerja, semangat kerja, kemampuan menyesuaikan diri, dan kepatuhan kerja. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan pada keempat aspek tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di instansi ini.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Coulter (2021) yang mendefinisikan efektivitas sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik, kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, menghasilkan output berkualitas, dan beradaptasi dengan dinamika tugas merupakan prasyarat fundamental untuk mencapai kinerja yang unggul (Pahmi dkk, 2023). Koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,453 pada variabel ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan prediktor terkuat dibandingkan kedua variabel independen lainnya dalam model penelitian ini.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu, khususnya studi Dewi dan Chaerudin (2023) di BPJPH yang menemukan bahwa efektivitas kerja menyumbang 83,2% terhadap peningkatan kinerja, serta penelitian Purnama dan Syaipuddin (2020) di BPJS Kesehatan Kota Bandar Lampung yang melaporkan bahwa efektivitas kerja menjelaskan 95,9% variasi kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini mengindikasikan bahwa dalam berbagai

konteks organisasi pelayanan publik termasuk di lingkungan Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD efektivitas kerja tetap menjadi faktor penentu utama kinerja individual.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,356 > 0,05$ dan koefisien regresi yang relatif rendah ($0,047$). Temuan ini kontras dengan definisi operasional dari Suryosukmono dan Widodo (2020) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan karyawan secara emosional (afektif), moral (normatif), dan pertimbangan konsekuensial (berkelanjutan) terhadap organisasi tempat bekerja (Karim dkk, 2021; Hawing dkk, 2026). Secara teori, keterikatan multidimensi ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi maksimal, sehingga meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Ketidaksignifikanan pengaruh komitmen organisasi ini bertolak belakang dengan berbagai penelitian terdahulu yang secara konsisten membuktikan hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Penelitian Firmansyah (2024) di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya, Saputra dan Handriano (2023) di PT Bank Muamalat Banjarmasin sama-sama menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Mereka berargumen bahwa karyawan dengan komitmen tinggi memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan motivasi intrinsik yang lebih besar untuk mencapai target kerja (Karim dkk, 2024). Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara komitmen dan kinerja sangat kontekstual dan mungkin dimoderasi oleh faktor-faktor spesifik di lingkungan Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD.

Analisis lebih lanjut terhadap ketiga dimensi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan dapat memberikan penjelasan. Kemungkinan besar, komitmen yang berkembang di kalangan pegawai lebih didominasi oleh komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu keterikatan karena pertimbangan keuntungan dan kerugian materiil (seperti tunjangan, pensiun, atau kurangnya alternatif kerja lain), bukan karena keterikatan emosional (afektif) atau rasa kewajiban moral (normatif). Komitmen berkelanjutan, menurut Meyer dan Allen (1991), memiliki korelasi yang lebih lemah dengan kinerja dibandingkan komitmen afektif. Jika mayoritas pegawai bertahan karena faktor instrumental, dampaknya terhadap dorongan untuk berkinerja tinggi akan menjadi minimal.

Karakteristik birokrasi pemerintah daerah juga dapat menjelaskan fenomena ini. Struktur kerja yang hierarkis, prosedur yang birokratis, dan sistem promosi yang seringkali didasarkan pada senioritas (sebagaimana tercermin dari profil responden yang didominasi golongan III) mungkin mengurangi peran komitmen sebagai pendorong kinerja. Dalam sistem seperti ini, kinerja individu mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tekanan atasan, beban kerja, atau insentif formal, daripada keterikatan psikologis terhadap organisasi (Karim dkk, 2023). Teori Steers dan Porter (Yusuf & Syarif, 2017) menyebutkan bahwa karakteristik organisasi, seperti gaya kepemimpinan dan pola pengambilan keputusan, merupakan faktor penentu komitmen. Jika karakteristik ini tidak kondusif, komitmen yang terbentuk mungkin tidak transformatif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja secara efisien, adaptif, dan berorientasi pada hasil memiliki peran kunci dalam mendorong kinerja. Sementara itu, kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun, secara simultan, ketiga variabel independen tersebut (kedisiplinan kerja, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan kontribusi sebesar 41,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kedisiplinan dan komitmen organisasi tidak berdampak langsung, keduanya tetap berperan sebagai fondasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya memperkuat pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEM's in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Dewi, R. A., & Chaerudin, D. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 55-63.
- Firmansyah, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-53.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). Perceived Risk and Purchase Intention of Fashion Products Through Social Media Platforms in Makassar City. *Buletin Poltanesa*, 26(2). <https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i2.3525>
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0921>
- Karim, A., Ahmad, A., Remmang, H., & Chahyono. (2025). Implementation of green marketing, quality brand consumer behavior, and impact purchase decisions for precious metal products. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 374-391. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4192>

- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *Journal The Winners*, 24(1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *Journal The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Cahyono, C., Yunus, M. K., & Ahmad, A. (2024). Fintech P2P lending in increasing people's purchasing power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*, 25(2), 113-123. <https://doi.org/10.21512/tw.v25i2.12059>
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). Profitability ratio analysis profit growth PT. Gudang Garam Tbk on the IDX for the 2014-2021 period. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 649-660. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9133>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Purnama, S., & Syaipuddin, M. (2020). Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 37-46.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Ruslan, M., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Calitatea*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Saputra, R., & Handriano, A. (2023). Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 60-68.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, S., Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787-802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i10.5201>
- Suryosukmono, G., & Widodo, A. (2020). Komitmen Organisasi: Konsep dan Pengukurannya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 155-168.
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464-480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(2), 147-159.
- Mardiyah, I., & Mariyono, R. (2024). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Brebes. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 101-108.
- Triono, A., & Abriyosos, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pemerintahan*, 11(1), 25-33.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Media Sains Indonesia.