

Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya

Yorlince Nauw¹, Pahmi^{✉2}, Andi Rosdiman Budi³, Vebby Anwar⁴

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BPPKAD. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan gaya kepemimpinan, pembentukan budaya organisasi yang kondusif, dan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional; budaya organisasi; kedisiplinan; kinerja pegawai; BPPKAD provinsi papua barat daya.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and discipline on employee performance at the Regional Revenue, Finance, and Asset Management Agency (BPPKAD) of Southwest Papua Province. This study used a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to BPPKAD employees. Data analysis used multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of variables. The results indicate that transformational leadership, organizational culture, and discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables contribute significantly to increasing employee effectiveness, productivity, and work quality. This research is expected to provide considerations for agency leaders in improving organizational performance by strengthening leadership styles, establishing a conducive organizational culture, and improving employee discipline.

Keywords: *transformational leadership; organizational culture; discipline; employee performance; BPPKAD of southwest papua province.*

Copyright (c) 2026 Yorlince Nauw dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Era reformasi birokrasi, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi tuntutan utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam hal ini adalah Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD). BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah, termasuk pendapatan dan aset, yang menuntut profesionalisme dan kinerja optimal dari setiap pegawai (Prehastanti & Ahsani, 2024). Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja organisasi, gaya kepemimpinan atasan, serta kedisiplinan kerja. Kepemimpinan transformasional menjadi penting karena mampu menginspirasi, memotivasi, serta mengembangkan potensi bawahan secara maksimal (Hawing dkk, 2026). Kepemimpinan ini diyakini memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja dan produktivitas pegawai (Pahmi dkk, 2023; Sukmawati dkk, 2025).

Di tengah tuntutan globalisasi dan era digital, sektor pemerintahan dituntut untuk lebih responsif, transparan, dan akuntabel (Wahyuni dkk, 2025). Salah satu tolok ukur utama dari keberhasilan organisasi sektor publik adalah kinerja pegawai, yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini juga berlaku pada Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya, yang berperan penting dalam mendukung kebijakan fiskal dan tata kelola keuangan daerah (Karim dkk, 2023).

Sebagai instansi yang strategis, keberhasilan BPPKAD sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Kinerja pegawai menjadi fondasi dalam mencapai target pendapatan daerah, efisiensi pengelolaan keuangan, serta optimalisasi pengelolaan aset daerah (Pahmi & Busman, 2022; Oktorini dkk, 2024). Peningkatan kinerja tidak semata-mata bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan kerja (Rachmadana dkk, 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk bekerja di atas standar yang diharapkan, dengan membangun visi bersama dan menciptakan iklim kerja yang dinamis (Rustamadji dkk, 2023; Suriani dkk, 2024). Gaya kepemimpinan ini dipandang efektif dalam menciptakan perubahan positif, termasuk dalam mendorong peningkatan kinerja aparatur negara. Dalam konteks birokrasi daerah yang kompleks dan dinamis seperti di Papua Barat Daya, pemimpin yang mampu membawa perubahan melalui pendekatan transformasional sangat dibutuhkan (Pahmi dkk, 2023; Karim dkk, 2025).

Tak kalah penting adalah faktor kedisiplinan pegawai, yang mencerminkan ketaatan terhadap peraturan, tata tertib, serta etika profesi (Aisyah & Kurniawan, 2022; Daga dkk, 2024). Kedisiplinan menjadi indikator penting dalam menilai profesionalitas pegawai, terutama dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja (Alamsyah & Putri, 2022; Chahyono dkk, 2025). Dalam banyak kasus, lemahnya kedisiplinan menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas dan menurunnya kualitas pelayanan publik (Asrianto dkk, 2026).

Realitas yang terjadi di lingkungan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah tantangan yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai secara optimal. Beberapa indikasi yang muncul antara lain adalah kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, minimnya inovasi, serta tidak konsistennya penerapan standar pelayanan (Bahtiar dkk, 2021; Chahyono dkk, 2024). Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya organisasi, dan tingkat kedisiplinan mampu memengaruhi kinerja secara menyeluruh.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dan hipotesis melalui pengukuran data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), dan kedisiplinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian ini dipilih karena sesuai dengan tujuan utama penelitian, yaitu menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Rancangan penelitian ini menggunakan desain kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengumpulkan data primer secara langsung dari responden melalui kuesioner. Desain ini dipilih karena dianggap paling tepat untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, serta memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik inferensial dalam menguji hipotesis (Hasniati dkk, 2023).

Objek penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis BPPKAD sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah, pendapatan asli daerah, serta pengelolaan aset daerah yang menuntut kinerja pegawai yang optimal, disiplin, dan profesional.

BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya juga merupakan institusi yang sedang mengalami proses penguatan kelembagaan, baik dari segi struktur organisasi, budaya kerja, hingga sistem kepemimpinan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, guna memberikan kontribusi ilmiah serta masukan praktis bagi peningkatan efektivitas kinerja di lingkungan organisasi tersebut (Aminah dkk, 2023). Selain itu, BPPKAD sebagai institusi pemerintah daerah memiliki karakteristik birokrasi publik yang khas, sehingga penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang relevan untuk konteks organisasi sektor publik lainnya, khususnya di wilayah Indonesia Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Jumlah populasi 43 orang pegawai yang ada di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 43 orang pegawai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	51,2
2	Perempuan	21	48,8
Total		43	100,00

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30 tahun	16	37,2
31 - 40 tahun	7	16,3
41 - 50 tahun	18	41,9
51 > tahun	2	4,7
Total	43	100,00

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	16	37,2%
	31-40 Tahun	7	16,3%
	41-50 Tahun	18	41,9%
	51> Tahun	2	4,7%
	Total	43	100%

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	1	2,3%
	DIPLOMA	5	11,6%
	S1	28	65,1%
	S2	9	20,9%
	Total	43	100%

Sumber: Data diolah, 2026.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	18	41,9
	8-14 Tahun	9	20,9
	15> Tahun	16	37,2
	Total	43	100,0

Sumber: Data diolah, 2026.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,574	5,622		1,703	,097
	Kepemimpinan Transformasi	-,362	,296	-,340	-1,225	,228
	Budaya Organisasi	,512	,401	,443	1,279	,208
	Kedisiplinan	,706	,315	,515	2,242	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2026.

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

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

$$Y = 9,574 + (-0,362) X_1 + 0,512 X_2 + 0,706 X_3 + e$$

Dimana:

- X1 = variabel independent (Kepemimpinan Transformasi)
- X2 = variabel independent (Budaya organisasi)
- X2 = variabel independent (Kedisiplinan)
- Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta a =9,574 menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan Transformasi, Budaya organisasi dan Kedisiplinan konstan atau X = 0, maka Kinerja pegawai sebesar 9,574 nilai koefisien regresi b1 = (-0,362), b2= 0,512 dan b3=0,706 menunjukkan bahwa setiap pendidikan, Pe;atihan dan Kedisiplinan akan mendorong Kinerja pegawai sebesar (-0,362), 0,512 dan 0,706.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependentnya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Koefisien determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,385	4,13735

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasi, budaya organisasi dan kedisiplinan

Sumber: Data diolah, 2026.

Pembahasan

Pengaruh variabel kepemimpinan transformasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Latar belakang penelitian mengungkapkan bahwa dalam era reformasi birokrasi, tuntutan akan *good governance* dan kinerja aparatur sipil negara yang optimal semakin tinggi. Sebagai instansi strategis dalam pengelolaan keuangan daerah, BPPKAD memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga termotivasi, berkomitmen, dan mampu beradaptasi. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu kunci untuk menciptakan perubahan positif, menginspirasi bawahan, dan mendorong kinerja yang melampaui ekspektasi (Anggraeni & Syafril, 2023).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan pengikut melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, dengan tujuan menciptakan perubahan dan mencapai visi bersama (Karim dkk, 2025). Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang membangun komitmen dan motivasi intrinsik bawahan. Dalam konteks organisasi sektor publik seperti BPPKAD, pendekatan ini diharapkan dapat mengatasi tantangan birokrasi yang sering kali kaku, dengan mendorong inovasi, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperkuat etos kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap 43 responden pegawai BPPKAD, diperoleh temuan yang menarik. Hasil uji statistik parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,228, yang lebih besar dari taraf nyata 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak.

Temuan ini cukup mengejutkan jika dilihat dari perspektif teori dominan yang banyak menyatakan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja (Karim dkk, 2024). Hasil ini dapat dibahas dan diinterpretasi dalam konteks kekhasan organisasi pemerintahan daerah. Budaya birokrasi yang hierarkis dan berorientasi pada aturan (*rule-based*) di BPPKAD mungkin menjadi faktor yang mengurangi efektivitas langsung dari gaya kepemimpinan transformasional (Karim dkk, 2024). Lingkungan seperti ini, inisiatif, kreativitas, dan pemberdayaan yang menjadi ciri kepemimpinan transformasional bisa jadi kurang terakomodasi atau belum sepenuhnya dipahami dan diimplementasikan oleh pimpinan secara konsisten (Jumri dkk, 2025).

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi sebagai salah satu variabel kunci yang diduga memengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Latar belakang penelitian menyoroti bahwa dalam upaya mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), lingkungan kerja yang kondusif dan bernilai positif menjadi prasyarat penting. Budaya organisasi, sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan bersama, dipandang sebagai perekat sosial dan pedoman perilaku yang dapat mengarahkan sikap serta usaha kolektif pegawai menuju tujuan organisasi (Ruslan dkk, 2025). Dalam konteks BPPKAD yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan fiskal daerah, budaya yang kuat diharapkan dapat membentuk integritas, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil di antara para pegawai.

Secara teoritis, budaya organisasi didefinisikan sebagai pola makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya berfungsi sebagai mekanisme kontrol informal, pencipta identitas, penguat komitmen, dan pendorong stabilitas sistem sosial. Penelitian ini, budaya organisasi dioperasionalkan melalui indikator nilai inti organisasi, norma kerja, kepercayaan bersama, dan praktik kerja yang konsisten, yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Rumusan masalah dan hipotesis penelitian (H2) secara spesifik menguji apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini didasarkan pada teori bahwa budaya yang sehat ditandai dengan nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, fokus pada pelayanan, dan integritas—akan menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana pegawai merasa termotivasi, aman untuk berkontribusi, dan jelas akan ekspektasi organisasi, sehingga pada akhirnya mendongkrak produktivitas dan kualitas kerja (Karim dkk, 2026).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap 43 responden pegawai BPPKAD, diperoleh temuan yang menarik. Hasil uji statistik parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,208, yang lebih besar dari taraf nyata 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak. Namun, koefisien regresinya bernilai positif (0,512), menunjukkan adanya tren hubungan yang searah meski tidak kuat secara statistik dalam sampel ini.

Temuan ini memerlukan pembahasan mendalam. Pertama, ketidaksignifikanan ini bisa disebabkan oleh belum terbentuknya atau belum mengakarnya budaya organisasi yang benar-benar kuat dan disepakati bersama (*strong and shared culture*) di tubuh BPPKAD.

Budaya organisasi seringkali merupakan hasil dari proses yang panjang. Sebagai instansi yang relatif baru (mengingat Provinsi Papua Barat Daya adalah pemekaran) atau yang sedang dalam proses transformasi, mungkin nilai-nilai inti masih dalam taraf pembentukan, belum terinternalisasi sepenuhnya menjadi pedoman perilaku sehari-hari yang secara langsung mendorong kinerja (Karim dkk, 2021).

Kedua, kemungkinan terjadi fragmentation atau perpecahan sub-budaya (subcultures) antar unit atau divisi di dalam BPPKAD. Budaya yang dominan di unit pelayanan pendapatan mungkin berbeda dengan budaya di unit pengelolaan aset atau unit administrasi keuangan. Perbedaan persepsi dan norma kerja antar sub-unit ini dapat "menetralkan" pengaruh budaya secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi secara agregat. Pegawai mungkin lebih dipengaruhi oleh nilai-nilai dan norma dalam kelompok kerjanya yang langsung (immediate workgroup) daripada oleh budaya organisasi secara makro.

Ketiga, aspek budaya organisasi yang diukur mungkin belum menyentuh aspek yang paling krusial bagi peningkatan kinerja di konteks BPPKAD. Misalnya, indikator yang digunakan seperti "nilai inti" dan "kepercayaan bersama" masih bersifat umum. Dalam birokrasi pengelola keuangan, aspek budaya spesifik seperti budaya anti-korupsi, budaya ketelitian (meticulousness), budaya pelaporan yang akurat, atau budaya responsif terhadap perubahan peraturan fiskal, mungkin lebih langsung terkait dengan kinerja teknis pegawai. Ketidakhadiran indikator yang lebih kontekstual ini dapat menjelaskan lemahnya hubungan statistik yang ditemukan.

Pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menempatkan kedisiplinan sebagai salah satu variabel independen kunci yang diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya. Latar belakang penelitian menggarisbawahi bahwa dalam konteks reformasi birokrasi dan tuntutan good governance, aspek kedisiplinan merupakan cerminan konkret dari integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme aparatur. Sebagai instansi yang mengelola aspek vital keuangan daerah, BPPKAD sangat membutuhkan pegawai yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga disiplin dalam menaati aturan, prosedur, etika, dan ketepatan waktu. Kedisiplinan dipandang sebagai prasyarat operasional yang menjamin proses kerja yang tertib, terprediksi, dan bebas dari penyimpangan, sehingga target kinerja organisasi dapat dicapai secara lebih konsisten dan terukur.

Secara teoretis, kedisiplinan kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Konsep ini melampaui sekadar kepatuhan pasif terhadap aturan (compliance), tetapi mencakup aspek pengendalian diri (self-control), konsistensi perilaku, dan komitmen moral terhadap tanggung jawab pekerjaan. Kedisiplinan merupakan unsur fundamental dalam menciptakan budaya kerja yang profesional, akuntabel, dan produktif. Dalam penelitian ini, kedisiplinan dioperasionalkan melalui empat indikator utama: kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta etika dan perilaku kerja, yang diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert.

Rumusan masalah dan hipotesis penelitian (H3) secara spesifik menguji apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini didasarkan pada premis bahwa pegawai yang disiplin akan menunjukkan konsistensi dalam kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas, kepatuhan pada SOP, dan perilaku kerja yang etis. Hal ini secara langsung akan meningkatkan keandalan (reliability) dan kualitas output kerja, mengurangi pemborosan sumber daya akibat kelalaian atau ketidaktaatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga memungkinkan koordinasi dan kolaborasi tim berjalan lebih efektif (Karim dkk, 2023).

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 43 responden pegawai BPPKAD, diperoleh temuan yang sangat signifikan. Hasil uji statistik parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kedisiplinan sebesar 0,031, yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Selain itu, koefisien regresi yang dihasilkan bernilai positif sebesar 0,706. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji (kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kedisiplinan), kedisiplinan merupakan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh parsial signifikan langsung terhadap kinerja.

Kekuatan pengaruh kedisiplinan (dengan koefisien 0,706, tertinggi di antara ketiga variabel) dapat dipahami dalam konteks spesifik BPPKAD sebagai organisasi birokrasi pengelola keuangan. Tugas-tugas di bidang pendapatan, keuangan, dan aset daerah sangat mengandalkan ketepatan, kepatuhan pada regulasi, dan prosedur yang baku (standard operating procedures). Disiplin dalam bentuk kehadiran tepat waktu, penyelesaian laporan sesuai jadwal, dan ketelitian dalam mematuhi peraturan perpajakan atau pengelolaan aset, memiliki hubungan sebab-akibat yang sangat langsung dan terukur dengan kualitas kinerja (Dessler, 2017). Pegawai yang disiplin akan minim melakukan kesalahan administrasi, menghindari temuan audit, dan memastikan kelancaran arus kas daerah.

Temuan ini selaras dengan teori path-goal dan pendekatan manajemen ilmiah yang menekankan pada klarifikasi peran, standarisasi prosedur, dan kepatuhan sebagai dasar efisiensi. Struktur birokrasi yang hierarkis dan berorientasi aturan seperti BPPKAD, aspek disiplin mungkin lebih mudah diamati, diukur, dan dikaitkan langsung dengan hasil kerja dibandingkan dengan aspek-aspek yang lebih abstrak seperti inspirasi dari kepemimpinan transformasional atau nilai-nilai budaya. Sistem reward and punishment yang jelas terkait dengan indikator disiplin (seperti absensi dan kepatuhan) juga dapat memperkuat hubungan ini, karena pegawai secara rasional memahami konsekuensi langsung dari tindakan mereka terhadap evaluasi kinerjanya.

SIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi yang hierarkis dan berorientasi aturan seperti BPPKAD, gaya kepemimpinan transformasional belum secara langsung dapat mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya terinternalisasi atau belum menjadi pengungkit utama kinerja pegawai dalam konteks organisasi ini.

Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini menegaskan bahwa dalam organisasi yang bergerak di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, kedisiplinan merupakan faktor kritis yang paling langsung memengaruhi kualitas dan konsistensi kinerja pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga faktor tersebut berkontribusi dalam membentuk kinerja pegawai, meskipun kontribusi parsialnya berbeda. Model penelitian ini mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 57,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kompetensi teknis, sistem teknologi informasi, motivasi intrinsik, dan faktor eksternal lainnya.

Referensi:

- Aisyah, S., & Kurniawan, D. (2022). Peran mediasi komitmen organisasional dan keterlibatan kerja dalam hubungan budaya organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 12(3), 45–62.
- Alamsyah, B., & Putri, R. A. (2022). Disiplin kerja sebagai penguat hubungan pelatihan dan kinerja: Studi pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 89–105.
- Aminah, S., Wahyudi, W., & Pratama, I. (2023). Kepemimpinan transformasional dan kinerja adaptif pegawai pada era pasca pandemi di Pemprov DKI Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 201–220.
- Anggraeni, D., & Syafril, S. (2023). Pengaruh kedisiplinan terhadap akurasi dan ketepatan waktu pelaporan keuangan daerah. *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, 9(2), 134–150.
- Asrianto, A., Karim, A., Amal, A., & Wibowo, Y. A. (2026). Budaya Pop dan Tradisi: Ruang Publik Sebagai Titik Temu Generasi Z di Kabupaten Maros. *Karunia: Jurnal Hasil Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 5(1), 72–87. <https://doi.org/10.58192/karunia.v5i1.4217>
- Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2024). Laporan tematik: Penguatan disiplin prosedural untuk peningkatan kinerja instansi pemerintah. Jakarta: BPKP.
- Bahtiar, A. S., & Karim, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic Development at Enrekang Regency. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 1, 117–132. <https://doi.org/10.33168/LISS.2021.0108>
- 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>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- 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., & Syamsuddin, I. (2026). UMT PRESS. *Journal of Sustainability Science and Management*, 21(4), 958-983. <http://doi.org/10.46754/jssm.2026.04.011>
- 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., Ruslan, M., Chahyono, 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>
- Oktorini, S., Wibowo, A., & Sari, M. (2024). Work discipline and its impact on contextual performance in public organizations. *Journal of Administrative Science*, 41(1), 45-67.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten 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>
- Prehastanti, A., & Ahsani, R. (2024). *Beban Kerja, Tekanan Waktu, dan Kinerja Pelayanan Publik*. *Jurnal Administrasi Pelayanan Publik*, 6(1), 88-105.
- 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.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, 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>
- 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>