

Analisis Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Kantor BPKAD Kota Sorong

Yolanda E. S. Litaay¹, Vebby Anwar², Pahmi^{✉3}, Andi Rosdinaman Budi⁴

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Sorong. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi melalui kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Komitmen pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi yang tercermin dari loyalitas, tanggung jawab, dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Secara simultan, perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada Kantor BPKAD Kota Sorong.

Kata Kunci: *perilaku kepemimpinan; komitmen pegawai; efektivitas organisasi; BPKAD Kota Sorong*

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership behavior and employee commitment on organizational effectiveness at the Sorong City Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD). The study employed a quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to employees as respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression to determine the influence of variables partially and simultaneously. The results indicate that leadership behavior has a positive and significant effect on organizational effectiveness through the leadership's ability to provide direction, motivation, communication, and decision-making. Employee commitment also has a positive and significant effect on organizational effectiveness, reflected in employee loyalty, responsibility, and involvement in achieving organizational goals. Simultaneously, leadership behavior and employee commitment contribute significantly to improving organizational effectiveness at the Sorong City BPKAD.

Keywords: *leadership behavior; employee commitment; organizational effectiveness; Sorong City BPKAD*

Copyright (c) 2026 Yolanda E. S. Litaay dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Efektivitas organisasi merupakan aspek penting dalam memastikan pencapaian tujuan kelembagaan, khususnya dalam organisasi sektor publik. Organisasi yang efektif mampu mengelola sumber daya dengan efisien, meningkatkan kinerja pegawai, dan memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat (Hawing dkk, 2026). Efektivitas organisasi sering kali diukur melalui kinerja layanan publik, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, seperti kepemimpinan dan komitmen pegawai, menjadi perhatian utama dalam pengelolaan institusi pemerintah.

Perilaku kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi, menentukan strategi operasional, serta mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas (Darmawan, 2022). Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan pegawai akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif dapat membantu organisasi menghadapi tantangan birokrasi serta meningkatkan efektivitas kebijakan dan pelayanan publik.

Komitmen pegawai merupakan faktor penting lainnya dalam efektivitas organisasi, terutama dalam sektor publik di mana loyalitas dan dedikasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pelayanan publik. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung bekerja lebih produktif, memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Chahyono dkk, 2025). Studi menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi tingkat turnover, serta memperkuat pencapaian tujuan strategis organisasi (Chahyono dkk, 2024). Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan komitmen pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi di sektor publik.

Lembaga pemerintah daerah, Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Sorong bertanggung jawab untuk mengelola keuangan daerah secara efisien dan transparan. Tantangan seperti inefisiensi birokrasi, motivasi karyawan yang rendah, dan masalah kepemimpinan sering menghambat kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat proses pengambilan keputusan, memperburuk koordinasi antarunit, dan menurunkan moral pegawai (Daga dkk, 2024). Komitmen pegawai yang rendah sering kali dikaitkan dengan kurangnya insentif, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya dukungan dari atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Perilaku kepemimpinan memengaruhi proses pengambilan keputusan, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan, sedangkan komitmen pegawai berperan dalam membentuk etika kerja dan kualitas layanan publik (Karim dkk, 2026). Analisis komprehensif terhadap elemen-elemen ini diperlukan untuk memahami dampaknya terhadap efektivitas organisasi di dalam BPKAD Kota Sorong. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa organisasi sektor publik yang memiliki kepemimpinan yang adaptif serta pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam aspek transparansi, efisiensi, dan kualitas layanan (Ruslan dkk, 2025). Kajian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan dan komitmen pegawai dapat ditingkatkan guna memperbaiki efektivitas organisasi di lembaga pemerintah daerah (Rachmadana dkk, 2024).

Studi sebelumnya telah menyoroti pentingnya kepemimpinan dan komitmen dalam mencapai efektivitas organisasi, namun masih ada kesenjangan penelitian dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam lembaga pemerintah tertentu di Indonesia. Hubungan antara perilaku kepemimpinan, komitmen Pegawai, dan efektivitas organisasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan empiris yang dapat berkontribusi pada peningkatan manajemen sektor publik.

Efektivitas organisasi di lembaga sektor publik sering dipengaruhi oleh pendekatan kepemimpinan yang membentuk budaya tempat kerja dan keterlibatan karyawan. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi efektivitas organisasi dengan menumbuhkan motivasi dan inovasi di antara pegawai (Wahyuni dkk, 2025). Komitmen karyawan telah ditemukan untuk memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, menunjukkan peran pentingnya dalam mencapai tujuan kelembagaan. Banyak lembaga pemerintah, birokrasi birokrasi dan kurangnya kemampuan beradaptasi kepemimpinan tetap menjadi tantangan yang menghambat kinerja optimal (Sukmawati dkk, 2025). Secara khusus, di Indonesia, penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan di kantor pengelolaan keuangan daerah sering terhambat oleh sumber daya yang terbatas dan implementasi kebijakan yang tidak memadai.

Penelitian ini penting karena memberikan bukti empiris tentang dampak perilaku kepemimpinan dan komitmen Pegawai terhadap efektivitas organisasi di lembaga pemerintah. Dengan berfokus pada BPKAD Kota Sorong, penelitian ini menawarkan wawasan praktis yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik. Studi sebelumnya telah menekankan peran kepemimpinan dan komitmen dalam organisasi sektor swasta tetapi penelitian terbatas telah mengeksplorasi faktor-faktor ini di sektor publik Indonesia. Studi ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan ini dan berkontribusi pada badan pengetahuan yang ada dengan memberikan rekomendasi yang disesuaikan dengan tantangan yang dihadapi oleh lembaga keuangan regional.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini termasuk eksplanatory research, yang menganalisis pengaruh Pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen berpengaruh terhadap efektivitas organisasi di Kantor BPKAD Kota Sorong. Penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya yang diproyeksi dari penilaian kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama (Ghozali, 2018). Responden yang diambil sampel adalah pegawai.

Populasi adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya. Jumlah populasi sebanyak 41 pegawai. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus) yaitu semua populasi dijadikan sampel. Sehingga, sampel penelitian sebanyak 41 pegawai.

Uji validitas menunjukkan tingkat keakuratan suatu indikator mengukur konstruk tertentu. Dalam uji pengukuran validitas terdapat dua macam yaitu Pertama, mengkorelasikan antar skor butir pertanyaan (item) dengan total item. Kedua, mengkorelasikan antar masing-masing skor indikator item dengan total skor konstruk. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid. Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang akan disebar kepada responden.

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk yang umum dengan kata lain bagaimana hal-hal yang spesifik saling membantu dalam menjelaskan sebuah fenomena yang umum (Sugiono, 2021).

Acuan nilai batas yang digunakan mengacu pada Ferdinand (2002) bahwa nilai batas tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah construct reliability 0,7, walaupun angka itu bukanlah ukuran yang "mati". Artinya, bila penelitian yang dilakukan bersifat eksploratori, maka nilai di bawah 0,7 pun masih dapat diterima sepanjang disertai dengan alasan empirik yang terlihat dalam proses eksplorasi. Disamping itu, juga mengacu nilai Croanbach" s alpha dari 6 - 7 mempunyai keterandalan sedang.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui sebaran penilaian responden untuk setiap

variabel penelitian. Hasil ini memberikan gambaran mengenai kondisi sebenarnya dari pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Sedangkan, Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai karakteristik individu yang menjadi sumber data penelitian. Informasi mengenai karakteristik responden penting untuk memahami latar belakang sosial dan demografis yang dapat mempengaruhi persepsi serta penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 1. Identitas responden

Identitas responden		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	41.5
	Perempuan	24	58.5
Usia	≤ 30 Tahun	14	34.1
	31 - 40 Tahun	16	39.0
	41 - 50 Tahun	11	26.8
	Total	41	100.0
Pendidikan	SMA	3	7.3
	Diploma	2	4.9
	Sarjana	34	82.9
	Pascasarjana	2	4.9
Masa kerja	≤ 5 Tahun	10	24.4
	6 - 10 Tahun	16	39.0
	11 - 15 Tahun	15	36.6
Jabatan	Staf	25	61.0
	Subbag	11	26.8
	Kepala Bidang	3	7.3
	Pelaksana	1	2.4
	Sekretaris	1	2.4

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Tabel 2. Uji Validitas perilaku kepemimpinan berorientasi tugas

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	.802**	Valid
Saya berusaha memastikan setiap pekerjaan selesai sesuai standar yang ditetapkan	.801**	Valid
Saya memprioritaskan penyelesaian tugas meskipun menghadapi tekanan kerja	.619**	Valid
Saya bekerja dengan fokus untuk mencapai target yang telah ditentukan	.756**	Valid
Saya memahami dengan jelas tujuan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	.601**	Valid
Saya berupaya meningkatkan hasil kerja agar tujuan organisasi tercapai	.694**	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang waktu	.628**	Valid
Saya menggunakan sumber daya kerja secara optimal	.513**	Valid
Saya mencari cara kerja yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas	.691**	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Tabel 3. Uji Validitas perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	.656**	Valid
Saya mudah berinteraksi dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja	.764**	Valid
Saya terbuka dalam berdiskusi mengenai pekerjaan dengan rekan kerja	.840**	Valid
Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	.755**	Valid
Saya peduli terhadap perasaan rekan kerja	.711**	Valid
Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan	.759**	Valid
Saya berusaha menjaga hubungan kerja yang harmonis	.821**	Valid
Saya menghindari konflik yang dapat merusak hubungan kerja	.435**	Valid
Saya menghargai perbedaan pendapat di lingkungan kerja	.685**	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Tabel 4. Uji Validitas komitmen afektif

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja	.773**	Valid
Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	.757**	Valid
Saya merasa senang bekerja di organisasi ini	.610**	Valid
Nilai-nilai organisasi sesuai dengan nilai pribadi saya	.691**	Valid
Saya percaya pada visi dan misi organisasi	.577**	Valid
Saya mendukung nilai-nilai yang dianut organisasi	.402**	Valid
Saya berkomitmen untuk membantu organisasi mencapai tujuannya	.785**	Valid
Tujuan organisasi menjadi motivasi saya dalam bekerja	.742**	Valid
Saya merasa bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi	.524**	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Tabel 5. Uji Validitas komitmen berkelanjutan

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Saya menyadari konsekuensi jika meninggalkan organisasi ini	.572**	Valid
Saya mempertimbangkan banyak hal sebelum memutuskan keluar dari organisasi	.609**	Valid
Saya merasa keputusan untuk tetap bekerja di sini adalah pilihan yang rasional	.609**	Valid
Saya akan kehilangan manfaat finansial jika keluar dari organisasi	.620**	Valid
Gaji dan tunjangan menjadi alasan saya tetap bekerja di organisasi ini	.746**	Valid
Faktor keuangan mempengaruhi keputusan saya untuk bertahan	.727**	Valid
Saya akan kehilangan hubungan sosial jika meninggalkan organisasi	.744**	Valid
Hubungan dengan rekan kerja membuat saya bertahan	.744**	Valid
Lingkungan sosial kerja menjadi pertimbangan saya untuk tetap bekerja	.637**	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 6. Kategori nilai rerata variabel penelitian

Interval	Kategori
1 ≤ Mean ≤ 1.80	Sangat tidak sesuai/sangat tidak baik
1.80 < Mean ≤ 2.60	Tidak sesuai/tidak baik
2.60 < Mean ≤ 3.40	Cukup baik/cukup sesuai
3.40 < Mean ≤ 4.20	Baik/sesuai
4.20 < Mean ≤ 5,00	Sangat baik/sangat sesuai

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Tabel 7. Deskripsi perilaku kepemimpinan berorientasi tugas

Pernyataan	Rerata	Keterangan
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	4.00	Baik
Saya berusaha memastikan setiap pekerjaan selesai sesuai standar yang ditetapkan	4.17	Baik
Saya memprioritaskan penyelesaian tugas meskipun menghadapi tekanan kerja	3.68	Baik
Saya bekerja dengan fokus untuk mencapai target yang telah ditentukan	4.29	Sangat baik
Saya memahami dengan jelas tujuan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	4.37	Sangat baik
Saya berupaya meningkatkan hasil kerja agar tujuan organisasi tercapai	4.29	Sangat baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa membuang waktu	4.24	Sangat baik
Saya menggunakan sumber daya kerja secara optimal	4.46	Sangat baik
Saya mencari cara kerja yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugas	4.37	Sangat baik
Rerata variabel perilaku kepemimpinan berorientasi tugas	4.21	Sangat baik

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Uji Hipotesis

Variabel independen yang dianalisis meliputi perilaku kepemimpinan berorientasi tugas, perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas organisasi.

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.480	4.280
a. Predictors: (Constant), X5, X2, X4, X1, X3				

Sumber: Hasil penelitian, 2026.

Pembahasan

Perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh terhadap efektivitas organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai elemen organisasi, khususnya kepemimpinan dan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Secara konseptual, efektivitas organisasi merujuk pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal (Karim dkk, 2023). Organisasi yang efektif tidak hanya mampu menghasilkan output yang sesuai

dengan target, tetapi juga mampu menciptakan sistem kerja yang efisien serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Konteks organisasi publik, efektivitas organisasi sering dikaitkan dengan kualitas pelayanan, efisiensi penggunaan sumber daya, serta kemampuan organisasi dalam merespons kebutuhan masyarakat (Karim dkk, 2021).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai secara bersama-sama berperan dalam membentuk efektivitas organisasi. Perilaku kepemimpinan merupakan pola tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Karim dkk, 2025). Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas organisasi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal organisasi, termasuk kepemimpinan dan keterlibatan pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu membangun motivasi kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi memastikan bahwa pegawai memiliki keterikatan emosional serta tanggung jawab terhadap organisasi (Hasniati dkk, 2023). Organisasi sektor publik seperti BPKAD Kota Sorong, keberadaan pemimpin yang mampu mengarahkan pegawai serta tingkat komitmen pegawai yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi (Karim dkk, 2023). Pegawai yang merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi akan berupaya memberikan kinerja terbaik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan dan komitmen pegawai. Keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa fokus pemimpin pada penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target kerja belum tentu mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara langsung. Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas merupakan perilaku yang menekankan pada perencanaan pekerjaan, pengorganisasian tugas, serta pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien (Rustamadji dkk, 2023; Suriani dkk, 2024). Pemimpin yang memiliki orientasi tugas biasanya menekankan pentingnya struktur kerja yang jelas, pembagian tugas yang terorganisir, serta pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.

Secara teoritis, pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas sering dikaitkan dengan peningkatan produktivitas kerja. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara lebih terstruktur. Pendekatan ini memiliki keterbatasan apabila tidak diimbangi dengan perhatian terhadap aspek hubungan interpersonal dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi tugas semata tidak cukup untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang tidak hanya bergantung pada efisiensi kerja, tetapi juga pada kerja sama tim, komunikasi, serta keterlibatan pegawai dalam proses organisasi (Pahmi dkk, 2023; Irianti dkk, 2024). Fokus yang terlalu besar pada pencapaian target kerja dapat menimbulkan tekanan kerja bagi pegawai serta mengurangi keterlibatan emosional mereka terhadap organisasi. Selain itu, efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh pencapaian target kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung perkembangan pegawai. Kepemimpinan yang hanya berfokus pada

penyelesaian tugas belum tentu mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Temuan ini memperlihatkan bahwa dalam organisasi sektor publik, pendekatan kepemimpinan yang terlalu menekankan aspek tugas perlu diimbangi dengan pendekatan lain yang lebih memperhatikan hubungan kerja serta motivasi pegawai. Pemimpin yang hanya berfokus pada pencapaian target kerja tanpa memperhatikan kebutuhan pegawai dapat menghadapi kesulitan dalam membangun keterlibatan pegawai dalam organisasi (Bahtiar dkk, 2021; Karim dkk, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi tugas bukan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi lebih dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor lain yang berkaitan dengan hubungan kerja, komitmen pegawai, serta budaya organisasi.

Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan interpersonal dalam organisasi penting, keberadaannya tidak secara langsung menentukan tingkat efektivitas organisasi. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada interaksi sosial, dukungan emosional, serta pembangunan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan anggota organisasi (Boateng & Peprah, 2024). Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini biasanya berupaya menciptakan suasana kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan dukungan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Teori kepemimpinan transformasional, hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja serta keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh pemimpinnya cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi (Colbert dkk, 2014; Asrianto dkk, 2026). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi hubungan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Kondisi ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa hubungan interpersonal yang baik belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi secara langsung. Hubungan yang terlalu berfokus pada aspek sosial dapat mengurangi ketegasan dalam pengambilan keputusan atau pengawasan terhadap pekerjaan. Selain itu, efektivitas organisasi merupakan konsep yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti struktur organisasi, budaya kerja, serta sistem dan prosedur yang diterapkan (Karim dkk, 2025). Hubungan interpersonal yang baik dalam organisasi tidak secara otomatis menjamin tercapainya efektivitas organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang berorientasi hubungan perlu diimbangi dengan kemampuan manajerial yang kuat dalam mengelola pekerjaan dan mengarahkan pegawai. Pemimpin yang hanya berfokus pada hubungan interpersonal tanpa memperhatikan pencapaian tujuan organisasi dapat menghadapi kesulitan dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Bass, 1990; Fatmawati dkk, 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan bukan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkaitan dengan komitmen pegawai, sistem organisasi, serta budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen afektif berpengaruh terhadap efektivitas organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Secara konseptual, komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang mendorong mereka untuk tetap bekerja karena merasa terhubung dengan nilai dan tujuan organisasi (Irianti dkk, 2024; Jumri dkk, 2025). Keterikatan tersebut tidak hanya membuat pegawai bertahan dalam organisasi, tetapi juga mendorong mereka untuk terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga memperkuat pandangan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural atau sistem kerja, tetapi juga oleh aspek psikologis pegawai. Pegawai yang merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, percaya pada visi dan misi organisasi, serta memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan. Keterlibatan tersebut kemudian berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan antara komitmen afektif dan efektivitas organisasi juga dapat dijelaskan melalui konsep keterlibatan pegawai dalam organisasi (Nazarian dkk, 2021; Karim dkk, 2024). Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan dan memiliki komitmen terhadap organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi, termasuk peningkatan produktivitas serta tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Dengan demikian, komitmen afektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap efektivitas organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan pegawai dalam organisasi yang didasarkan pada pertimbangan rasional atau kebutuhan semata tidak selalu mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang muncul karena adanya pertimbangan mengenai konsekuensi yang akan timbul apabila seseorang meninggalkan organisasi (Meyer dkk, 2002; Pahmi dkk, 2023). Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran pegawai terhadap konsekuensi finansial maupun sosial yang mungkin terjadi apabila mereka keluar dari organisasi. Pegawai tetap bertahan dalam organisasi bukan karena keterikatan emosional atau kewajiban moral, tetapi lebih karena mempertimbangkan manfaat dan kerugian yang akan diperoleh.

Perspektif teori komitmen organisasi, komitmen berkelanjutan seringkali dianggap sebagai bentuk komitmen yang bersifat instrumental. Komitmen kontinu terjadi ketika karyawan tetap berada dalam organisasi karena adanya pertimbangan biaya atau risiko yang tinggi jika mereka keluar. Keberadaan pegawai dalam organisasi lebih didorong oleh kebutuhan pribadi daripada keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat menjelaskan mengapa komitmen berkelanjutan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi dalam penelitian ini. Pegawai yang bertahan dalam organisasi karena alasan ekonomi atau keterbatasan alternatif pekerjaan tidak selalu menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Akibatnya, kontribusi yang diberikan terhadap organisasi juga cenderung terbatas. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan biasanya tidak memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Mereka mungkin tetap bekerja di organisasi, tetapi tidak selalu menunjukkan antusiasme atau inisiatif

dalam meningkatkan kinerja organisasi (Mowday dkk, 1979). Hal ini berbeda dengan pegawai yang memiliki komitmen afektif, yang umumnya lebih bersemangat dalam menjalankan tugas serta lebih aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen normatif berpengaruh terhadap efektivitas organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan kewajiban moral pegawai untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi. Komitmen normatif merupakan bentuk komitmen yang berkaitan dengan perasaan kewajiban moral individu terhadap organisasi. Komitmen normatif berhubungan dengan perasaan kewajiban pegawai untuk tetap bekerja di organisasi (Notanubun, 2020). Pegawai yang memiliki komitmen normatif merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap berkontribusi dalam organisasi karena adanya nilai-nilai loyalitas dan etika kerja.

Konteks organisasi, komitmen normatif seringkali berkembang melalui proses sosialisasi organisasi serta internalisasi nilai-nilai organisasi oleh pegawai. Pegawai yang telah lama bekerja dalam organisasi atau memiliki pengalaman positif dalam organisasi biasanya akan mengembangkan rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi tersebut. Rasa tanggung jawab ini kemudian mendorong mereka untuk tetap memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan nilai-nilai etika dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif merasa bahwa mereka harus tetap berkontribusi dan bekerja secara maksimal karena hal tersebut merupakan bentuk tanggung jawab moral terhadap organisasi (Pahmi & Busman, 2022). Dengan demikian, komitmen normatif dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Pegawai yang memiliki komitmen normatif biasanya menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten dan bertanggung jawab. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga berusaha menjaga reputasi serta keberlangsungan organisasi. Sikap tersebut dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Selain itu, komitmen normatif juga dapat memperkuat stabilitas organisasi karena pegawai memiliki kesadaran untuk tetap bertahan dan mendukung organisasi dalam jangka panjang. Kondisi ini dapat membantu organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berpengalaman serta mengurangi tingkat pergantian pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Variabel yang dominan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi adalah Komitmen afektif

Berdasarkan hasil penelitian, variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas organisasi adalah komitmen afektif. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan efektivitas organisasi. Komitmen afektif mencerminkan hubungan emosional antara pegawai dan organisasi. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi yang membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi tidak hanya bertahan dalam organisasi, tetapi juga memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Dominannya pengaruh komitmen afektif terhadap efektivitas organisasi menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan loyalitas yang

kuat terhadap organisasi (Zahli, 2024). Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap inovasi organisasi. Selain itu, mereka juga lebih bersedia untuk melakukan upaya ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dominannya pengaruh komitmen afektif dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan keterikatan emosional pegawai (Yulk, 2008). Hal tersebut dapat dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, peningkatan komunikasi internal, serta pemberian kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, komitmen afektif dapat dianggap sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang mampu membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi akan memiliki sumber daya manusia yang lebih loyal, termotivasi, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi

SIMPULAN

Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas, perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara perilaku kepemimpinan dan komitmen pegawai secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi efektivitas organisasi. Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa fokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian target kerja belum secara langsung menentukan tingkat efektivitas organisasi.

Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Artinya, meskipun hubungan kerja yang harmonis penting dalam organisasi, namun dalam penelitian ini faktor tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, seperti rasa bangga, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi, mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi karena pertimbangan manfaat atau konsekuensi yang diperoleh belum memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian, perasaan kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi belum menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi dalam penelitian ini.

Referensi:

- 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>
- 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>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Boateng, T., & Pephrah, E. K. (2024). The Impact Of Leadership Styles On Employee Commitment: A Reflective Analysis In The Context Of Guinness Ghana Breweries

- Limited. *Journal of Business and Management*, 26(12), 1-9. <https://doi.org/10.9790/487X-2612050109>
- 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>
- Colbert, A., Barrick, M., & Bradley, B. (2014). Personality And Leadership Composition in Top Management Teams: Implications For Organizational Effectiveness. *Personnel Psychology*, 67, 351-387. <https://doi.org/10.1111/PEPS.12036>
- 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>
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi yang Akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121>
- Fatmawati, T. D., Junaidi, Q., M. Y., & Nadhirah, A. (2024). The Role Of Ethical And Leadership On Employees Performance Toward Organisation Commitment. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(27), 82-92. <https://doi.org/10.35631/IJEMP.727007>
- 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>
- Irawati, Salju, Goso, Rahmawati, & Rismawati. (2024). Effect Of Employee Development And Transformational Leadership Style On Employee Performance Through Organizational Commitment. *International Journal of Entrepreneurship and Management*, 7(27), 353-369. <https://doi.org/10.35631/IJEMP.727028>
- Irianti, I., Syarifuddin, S., & Haerani, A. (2024). Leadership Styles and Organizational Effectiveness: A Review of Recent Literature. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i4.316>
- 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., 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., 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>
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nazarian, A., Atkinson, P., Foroudi, P., & Edirisinghe, D. (2021). Factors affecting organizational effectiveness in independent hotels – The case of Iran. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/J.JHTM.2021.01.002>
- Notanubun, Z. (2020). The Effect of Organizational Citizenship Behavior and Leadership Effectiveness on Public Sectors Organizational Performance: Study in the Department of Education, Youth and Sports in Maluku Province, Indonesia. *Public Organization Review*, 21, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00475-4>
- 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>
- 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, 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>
- 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>
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *Leadership Quarterly*, 19, 708-722. <https://doi.org/10.1016/J.LEAQUA.2008.09.008>
- Zahli, R. (2024). The Influence of work motivation and organizational commitment on employee performance. *KINDAI*. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1335>