

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepemerintahan OTSUS dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Dina Idie¹, Wa Ode Likewati², Pahmi^{✉3}, Amiruddin⁴

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 36 responden yang merupakan seluruh pegawai di biro tersebut (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,647; (2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan nilai signifikansi 0,823 ($p > 0,05$); (3) Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung sebesar 11,469 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,410 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 41% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 59% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan budaya organisasi yang positif perlu menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, serta diperlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan budaya dan komitmen organisasi secara simultan.

Kata Kunci: budaya organisasi; komitmen organisasi; kinerja pegawai; biro otsus dan kesra; papua barat daya

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance, both partially and simultaneously, at the Otsus and Kesra Government Bureau of Southwest Papua Province. This research employed a quantitative approach with a survey method through questionnaire distribution to 36 respondents, representing all employees at the bureau (saturated sample). The data analysis technique used was multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0 software. The results showed that: (1) Organizational culture has a significant partial effect on employee performance with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$) and a positive regression coefficient of 0.647; (2) Organizational commitment does not have a significant partial effect on employee performance with a significance value of 0.823 ($p > 0.05$); (3) Organizational culture and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-count value of 11.469 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.410 indicates that both independent variables can explain 41% of the variation in employee performance, while the remaining 59% is explained by other factors outside the research model. This study implies that strengthening positive organizational culture needs to be the main priority in efforts to improve employee performance, and a holistic approach integrating both organizational culture and commitment simultaneously is required.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, employee performance, otsus and kesra bureau, southwest papua

Copyright (c) 2026 Dina Idie dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Pemerintahan daerah memegang peranan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional melalui pelayanan publik yang efisien, responsif, dan akuntabel. Kinerja pegawai sebagai bagian integral dari birokrasi pemerintah menjadi salah satu indikator utama efektivitas tata kelola pemerintahan (Hamsal, 2021). Seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dan otonomi daerah, aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah provinsi dituntut untuk memiliki kompetensi yang tinggi, integritas, serta loyalitas terhadap institusi. Hal ini menjadi semakin penting di Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki kekhususan dalam hal pengelolaan kebijakan otonomi khusus (Otsus) dan pembangunan kesejahteraan masyarakat (Lebang, 2006). Dalam konteks ini, Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra berperan sebagai ujung tombak dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan terkait urusan pemerintahan, pembinaan masyarakat adat, serta kesejahteraan sosial.

Birokrasi pemerintah sering menghadapi tantangan berupa lemahnya kinerja pegawai, rendahnya disiplin kerja, kurangnya kolaborasi lintas bagian, serta keterbatasan motivasi kerja (Pahmi dkk, 2023). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa aspek teknis seperti pelatihan dan manajemen kerja saja tidak cukup. Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif, termasuk pemahaman terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Budaya dan komitmen organisasi berperan sebagai elemen intangible yang membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja (Ruslan dkk, 2025). Penting untuk meneliti secara empiris bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, khususnya di instansi strategis seperti Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi dasar yang dianut bersama dan dijadikan pedoman dalam bertindak oleh anggota organisasi (Yusuf dkk, 2021). Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan pendorong perubahan positif apabila diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kohesi internal, meningkatkan loyalitas, dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Budaya yang mendorong inovasi, keterbukaan, dan orientasi pada hasil terbukti memperbaiki proses kerja dan efektivitas layanan publik (Ismail dkk, 2022). Dalam konteks pemerintahan, keberadaan budaya kerja berbasis pelayanan, integritas, dan akuntabilitas menjadi landasan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang pegawai merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasinya. Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi: komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (rasa kewajiban moral), dan komitmen kontinu (pertimbangan biaya-manfaat). Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan bersedia memberikan kontribusi lebih (Karim dkk, 2026). Pegawai dengan komitmen normatif akan merasa bertanggung jawab untuk tetap setia, sedangkan komitmen kontinu lebih bersifat rasional. Ketiga dimensi ini dapat memengaruhi loyalitas, motivasi, dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja (Pahmi & Busman, 2022).

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya kedua variabel ini, studi yang secara khusus meneliti pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra di wilayah dengan kekhususan otonomi seperti Papua Barat Daya masih sangat terbatas (Bungin dkk, 2024). Padahal, biro ini memiliki karakteristik unik karena menangani urusan pemerintahan yang bersifat lintas sektoral dan sensitif terhadap aspek sosial budaya lokal (Rahman dkk, 2005; Rustamadji dkk, 2023). Pengaruh budaya organisasi di biro ini bukan hanya soal aturan kerja formal, tetapi juga mencakup nilai-nilai lokal yang hidup dalam masyarakat adat, norma informal, serta praktik birokrasi yang terinternalisasi (Tira dkk, 2023). Begitu pula dengan komitmen pegawai yang tidak hanya bersumber dari hubungan profesional, tetapi juga dari keterikatan terhadap misi otonomi khusus dan tanggung jawab terhadap masyarakat adat Papua.

Penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kesenjangan dalam literatur empiris mengenai bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks birokrasi khusus (Shariyani dkk, 2022; Pahmi dkk, 2023). Meneliti hal ini, dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana nilai-nilai organisasi dan loyalitas pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pelayanan publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam perumusan kebijakan kepegawaian dan penguatan kapasitas kelembagaan, khususnya di instansi yang menangani program-program vital seperti otonomi khusus dan kesejahteraan rakyat.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan, Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik (Setiadi dkk, 2024).

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan pegawai dinas terkait. Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara simultan maupun parsial pengaruh budaya organisasi dan, Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan, Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode utama, yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi (Sugiyono, 2017). Kedua metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan relevan mengenai pengaruh budaya organisasi dan, Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya.

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi promosi media sosial, Komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Peneliti menggunakan skala pengukuran skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap variabel. Skala Likert adalah salah satu jenis skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur intensitas sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pernyataan. Skala ini biasanya terdiri dari beberapa pilihan jawaban, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian mengenai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya, penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Teknik ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2021). Dalam analisis ini, teori-teori berikut mendasari pemahaman dan interpretasi terhadap variabel-variabel yang diuji. Sebelum melakukan analisis regresi, langkah pertama adalah melakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk memeriksa distribusi data dan memberikan informasi dasar mengenai karakteristik variabel yang diteliti promosi media sosial, Komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan data memenuhi asumsi yang diperlukan, maka dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai Biro Kepemerintahan Ostus Dan

Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen organisasi

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ϵ = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebarkan kuesioner kepada sebanyak 36 responden, di mana responden merupakan Pegawai Pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja bagi masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	18	50%
	Perempuan	18	50%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	4	11,1%
	31-40 Tahun	11	30,6%
	41-50 Tahun	15	41,7%
	51> Tahun	6	16,7%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	4	11,1%
	Diploma	2	5,6%
	S1	25	69,4%
	S2	5	13,9%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Bekerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	6	16,7%
	8-14 Tahun	6	16,7%
	15> Tahun	24	66,7%
	Total	36	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 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 0,329. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,633	0,329	Valid
P2	0,560	0,329	Valid
P3	0,694	0,329	Valid
P4	0,566	0,329	Valid
P5	0,671	0,329	Valid
P6	0,749	0,329	Valid
P7	0,654	0,329	Valid
P8	0,623	0,329	Valid
P9	0,550	0,329	Valid
P10	0,522	0,329	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 6. Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,464	0,329	Valid
P2	0,600	0,329	Valid
P3	0,654	0,329	Valid
P4	0,808	0,329	Valid
P5	0,822	0,329	Valid
P6	0,714	0,329	Valid
P7	0,888	0,329	Valid
P8	0,807	0,329	Valid
P9	0,832	0,329	Valid
P10	0,908	0,329	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 7. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
-----------------	---------------------	----------	------------

P1	0,717	0,329	Valid
P2	0,695	0,329	Valid
P3	0,770	0,329	Valid
P4	0,590	0,329	Valid
P5	0,722	0,329	Valid
P6	0,739	0,329	Valid
P7	0,817	0,329	Valid
P8	0,653	0,329	Valid
P9	0,849	0,329	Valid
P10	0,679	0,329	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,726	4,694		2,285
	Budaya organisasi	,647	,174	,618	3,728
	Komitmen organisasi	,026	,117	,037	,225

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

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

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

$$Y = 10,726 + 0,647 X_1 + 0,026 X_2 + e$$

Dimana:

X₁ = variabel independent (Budaya organisasi)

X₂ = variabel independent (Komitmen organisasi)

Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Dari persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 10,726 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi bernilai nol atau konstan, maka kinerja pegawai diperkirakan berada pada nilai sebesar 10,726 satuan. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X₁) bernilai positif sebesar 0,647, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,647 satuan, dengan asumsi variabel komitmen organisasi dianggap konstan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X₂) juga menunjukkan arah positif sebesar 0,026, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,026 satuan, dengan asumsi variabel budaya organisasi dianggap konstan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, di mana budaya organisasi memberikan kontribusi yang jauh lebih besar dibandingkan komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi

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 (Ghozali, 2018). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,410	,374	3,12392
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, komitmen organisasi				

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,410. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama, variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 41,0%. Dengan kata lain, 41,0% perubahan atau perbedaan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 59,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kemampuan prediksi model tetap berada pada kisaran 37,4%. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,640 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen termasuk dalam kategori cukup kuat dan positif. Standar error of the estimate sebesar 3,12392 menunjukkan tingkat akurasi prediksi model, di mana semakin kecil nilai ini maka semakin tepat model dalam memprediksi kinerja pegawai.

Pembahasan

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan atau penurunan Budaya organisasi dan komitmen organisasi ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pada Biro Kepemerintahan Ostus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

1. Pengaruh Variabel Komitmen Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,647 dengan nilai signifikansi 0,001 dan t-hitung sebesar 3,728. Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,001 < 0,05$) mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,647 satuan, dengan asumsi variabel komitmen organisasi dianggap konstan.

Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa budaya organisasi merupakan faktor determinan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi

pemerintah daerah, khususnya pada instansi yang menangani isu-isu strategis seperti otonomi khusus dan kesejahteraan rakyat. Hasil pengujian koefisien determinasi juga memperkuat temuan ini, di mana secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 41,0%, dengan kontribusi terbesar berasal dari budaya organisasi mengingat nilai koefisien regresinya yang jauh lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh indikator-indikator budaya organisasi yang diukur dalam kuesioner, seperti penerapan norma, penerapan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, serta penerapan kode etik. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien korelasi yang valid dengan nilai tertinggi pada indikator yang mengukur keyakinan bersama yang mendorong inovasi serta penerapan nilai-nilai inti organisasi (Karim dkk, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra memiliki pemahaman dan internalisasi nilai-nilai organisasi yang baik, yang tercermin dari kesediaan mereka untuk bekerja sama, berinovasi, dan mencapai kinerja terbaik.

Norma perilaku yang mendukung kolaborasi dan kerja sama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, sementara keyakinan bersama yang mendorong keberanian mengambil risiko dan inovasi memberikan ruang bagi pegawai untuk terus berkembang (Jumri dkk, 2025). Selain itu, penerapan kode etik yang diwariskan dari generasi ke generasi serta seremoni atau ritual organisasi yang memperkuat identitas bersama turut berkontribusi dalam membentuk loyalitas dan rasa memiliki pegawai terhadap institusi.

Provinsi Papua Barat Daya yang memiliki otonomi khusus, temuan ini memiliki implikasi yang sangat penting. Budaya organisasi di Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat setempat, sebagaimana dikemukakan oleh Karmita, dkk (2024) bahwa budaya organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial kemasyarakatan yang lebih luas. Nilai-nilai kebersamaan, penghormatan terhadap adat, dan komitmen terhadap kesejahteraan masyarakat adat Papua menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang terbentuk di biro ini. Faktor eksternal seperti kondisi sosial, ekonomi, politik, dan teknologi yang berlaku di Provinsi Papua Barat Daya juga turut mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan mengadaptasi diri terhadap tuntutan lingkungan. Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan yang konsisten menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai organisasi, kebijakan internal yang mendukung pengembangan pegawai, serta cara-cara organisasi dalam menangani tantangan dan merayakan pencapaian merupakan faktor-faktor spesifik yang membentuk keunikan budaya organisasi di Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi harus dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik lokal dan kekhasan institusi, bukan sekadar meniru model dari daerah lain.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini berarti bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh pegawai. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian pertama yang diajukan, sekaligus memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam konteks birokrasi pemerintah daerah dengan kekhususan otonomi khusus. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa pimpinan instansi perlu terus memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang positif, seperti integritas, akuntabilitas, kolaborasi, inovasi, dan orientasi pelayanan, serta memastikan bahwa seluruh pegawai memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Desi dkk, 2021). Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti keteladanan pimpinan, sosialisasi nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan, pemberian penghargaan kepada pegawai yang menerapkan nilai-nilai tersebut, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Kinerja pegawai yang

optimal dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, khususnya dalam pengelolaan otonomi khusus dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Papua Barat Daya, dapat terwujud secara berkelanjutan.

2. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,026 dengan nilai signifikansi 0,823 dan t-hitung sebesar 0,225. Nilai signifikansi yang jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05 ($0,823 > 0,05$) mengindikasikan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya secara parsial. Meskipun demikian, koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,026 mengindikasikan bahwa arah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tetap positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,026 satuan, namun secara statistik peningkatan tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya, komitmen organisasi secara parsial belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai jika berdiri sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi atau variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ini cukup menarik untuk dicermati, mengingat secara teoritis komitmen organisasi seharusnya memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Menurut Dewi, dkk (2022), komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan kerelaan, keikhlasan, serta kesadaran dari individu untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, yang tercermin dari sejauh mana seseorang bersungguh-sungguh dalam berikhtiar, termotivasi secara internal, serta memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mencakup tiga dimensi utama, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk berusaha maksimal demi kepentingan organisasi Fauzan dkk, 2023). Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pada komitmen organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,026 satuan, namun secara statistik peningkatan tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks Biro Kepemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya, komitmen organisasi secara parsial belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai jika berdiri sendiri tanpa didukung oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi atau variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ini cukup menarik untuk dicermati, mengingat secara teoritis komitmen organisasi seharusnya memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Menurut Edmizar, dkk (2024), komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan kerelaan, keikhlasan, serta kesadaran dari individu untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, yang tercermin dari sejauh mana seseorang bersungguh-sungguh dalam berikhtiar, termotivasi secara internal, serta memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup tiga dimensi utama, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk berusaha maksimal demi kepentingan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai.

3. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Otsus Dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji F (simultan) yang telah dilakukan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 11,469 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti secara simultan atau bersama-sama, variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,410.

Secara bersama-sama, variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 41,0%, sedangkan sisanya sebesar 59,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, sistem kompensasi, atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,640 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen termasuk dalam kategori cukup kuat dan positif.

Semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang akan dicapai. peningkatan kinerja secara signifikan. Hubungan sinergis ini sangat relevan dengan konteks Biro Pemerintahan Otsus dan Kesra Provinsi Papua Barat Daya, di mana budaya organisasi yang terbentuk tidak hanya mencakup aturan kerja formal tetapi juga nilai-nilai lokal yang hidup dalam masyarakat adat, norma informal, serta praktik birokrasi yang terinternalisasi (Fauzan dkk, 2023). Ketika nilai-nilai budaya ini dihayati bersama oleh seluruh pegawai, maka komitmen afektif, normatif, dan kontinue yang dimiliki pegawai menjadi lebih terarah dan termanifestasi dalam peningkatan kinerja nyata (Karim, 2024).

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan masukan yang sangat berharga bagi Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, khususnya bagi pimpinan Biro Pemerintahan Otsus dan Kesra, dalam merumuskan dan mengevaluasi kebijakan internal agar lebih efektif dalam mendorong kinerja pegawai. Beberapa rekomendasi strategis yang dapat diberikan antara lain: pertama, perlu dilakukan audit budaya organisasi secara berkala untuk memastikan bahwa nilai-nilai yang dianut masih relevan dan diinternalisasi dengan baik oleh seluruh pegawai (Rachmadana dkk, 2024).

Kedua, program pembinaan dan pengembangan pegawai harus dirancang untuk memperkuat ketiga dimensi komitmen organisasi secara seimbang, tidak hanya fokus pada komitmen kontinu (rasional) tetapi juga komitmen afektif dan normatif (Wahyuni dkk, 2022). Ketiga, pimpinan harus konsisten menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, karena keteladanan merupakan metode yang paling efektif dalam mentransformasikan nilai-nilai abstrak menjadi perilaku nyata.

Keempat, sistem penghargaan dan pengakuan perlu dirancang untuk memberikan apresiasi tidak hanya pada capaian kinerja individu, tetapi juga pada perilaku-perilaku yang mencerminkan komitmen terhadap organisasi dan internalisasi nilai-nilai budaya. Kelima, mengingat masih besarnya pengaruh faktor lain di luar model (59,0%), diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Biro Pemerintahan Otsus dan Kesra, seperti kepemimpinan transformasional, pemberdayaan psikologis, atau kecerdasan emosional, sehingga intervensi yang dilakukan dapat lebih tepat sasaran dan komprehensif.

SIMPULAN

Budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,647. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya

organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Sementara itu, komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,823 ($> 0,05$), yang menandakan bahwa komitmen organisasi secara mandiri belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan dukungan faktor-faktor lain agar komitmen organisasi dapat memberikan dampak yang lebih optimal.

Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 11,469 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,410 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 41% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Referensi :

- Bungin, J., Brasit, N., Azhari, A., & Heatubun, F. (2024). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(2), 53-65.
- Desi, N., Wekke, I. S., Karim, A., & Mamma, B. (2021). Masyarakat Cita. *Makasar: Liyan Pustaka Ide*.
- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering communities on the feasibility of local chicken livestock business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdymas/Special Education*, 11034-11045.
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118-138. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.458>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15-29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- 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. (2024). *Pendidikan & pendapatan menurunkan kemiskinan rumah tangga*. Nas Media Pustaka.
- Karim, A. A. K., Jumarding, A., & Ahmad, A. (2022). The role of Zakat in national economic transformation through regional economic growth in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 8(2), 75.

- KARIM, A., AHMAD, A., & SYAMSUDDIN, I. (2026). UMT PRESS. *Journal of Sustainability Science and Management*, 21(4), 958-983.
- Karmita, K., Said, M., & Karim, A. (2024). Analisis Kinerja Keuangan Pengelolaan Alokasi Dana Desa Berdasarkan Rasio Efektifitas Dan Rasio Efisiensi Pada Kantor Desa Sipai Kabupaten Mamasa. *Journal of Economy Business Development*, 2(1), 97-101. <https://doi.org/10.56326/jebd.v2i1.2791>
- Lebang, T. (2006). *Berbekal seribu akal pemerintahan dengan logika: sari pati pidato wakil Presiden Jusuf Kalla*. Gramedia Pustaka Utama.
- 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>
- Rahman, L., Noerdin, E., Aripurnama, S., & Yuningsih, R. L. (2005). *Representasi perempuan dalam kebijakan publik di era otonomi daerah*. Women Research Institute.
- 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.
- Setiadi, T., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 16-25. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.961>
- Shariyani, S., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 2(3), 371-386. <https://doi.org/10.33373/jmob.v2i3.4840>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tira, A., Ruslan, M., & Karim, A. (2023). Strengthening legal institutions for performing rights to preservelocal art creations as national tourism assets. *Russian Law Journal*, 11(5), 2465-2471.
- Wahyuni, N., Kalsum, U., Asmara, Y., & Karim, A. (2022). Activity-based costing method as an effort to increase profitability. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 14(2), 297-312. <https://doi.org/10.17509/jurnal.aset.v14i2.45642>
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Ahmad, G. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 10(2), 182-205. <https://doi.org/10.24903/je.v10i2.1224>