

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya

Indra Mulyana¹, Pahmi², Andi Irwan³, 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 komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini adalah adanya fluktuasi kinerja pegawai yang tercermin dari penurunan efisiensi penagihan pendapatan daerah sebesar 5% dan keterlambatan pelaporan keuangan rata-rata 10 hari. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah 43 orang, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 4 poin yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,981 > 0,05$; (2) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,600 > 0,05$; (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 1,003; (4) secara simultan, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 11,218 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,422 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 42,2% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Beta sebesar 0,839. Penelitian ini merekomendasikan penguatan disiplin kerja sebagai prioritas utama peningkatan kinerja pegawai di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Kata Kunci: *komitmen organisasi; kepemimpinan transformasional; disiplin kerja; kinerja pegawai; BPPKAD*

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational commitment, transformational leadership, and work discipline on the performance of BPPKAD employees in Southwest Papua Province, both partially and simultaneously. The background of this study is the fluctuation of employee performance reflected in a decrease in the efficiency of regional revenue collection by 5% and an average delay in financial reporting of 10 days. The study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study was all 43 BPPKAD employees in Southwest Papua Province, and the sampling technique used was saturated sampling, so that the entire population was sampled. Data collection was carried out through a questionnaire with a 4-point Likert scale that had been tested for validity and reliability. The data analysis method used multiple linear regression with the help of SPSS version 24.0. The results of the study showed that: (1) organizational commitment did not have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.981 > 0.05$; (2) transformational leadership did not have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.600 > 0.05$; (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a regression coefficient of 1.003; (4) Simultaneously, organizational commitment, transformational leadership, and work discipline significantly influence employee performance with a calculated F-value of 11.218 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.422 indicates that the three independent variables explain 42.2% of the variation in employee performance, with the remainder explained by variables outside the model. Work discipline is the most dominant variable influencing employee

performance, with a beta value of 0.839. This study recommends strengthening work discipline as a top priority for improving employee performance at the BPPKAD (Agency for the Assessment and Application of Data) of Southwest Papua Province.

Keywords: organizational commitment; transformational leadership; work discipline; employee performance; BPKKAD

Copyright (c) 2026 Indra Mulyana dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Era desentralisasi fiskal dan tuntutan transparansi pengelolaan keuangan daerah, Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Provinsi Papua Barat Daya memegang peran strategis dalam memastikan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya keuangan daerah (Resi, 2025). Kinerja pegawai di BPPKAD menjadi penentu utama dalam mencapai tujuan tersebut, mengingat mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai aktivitas keuangan daerah (Suriani dkk, 2024). Tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai masih menjadi isu krusial. Beberapa faktor internal yang diyakini berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasi (Pahmi dkk, 2023).

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan cara mentransformasikan nilai dan prioritas mereka (Mawirampakel & Resi, 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tugas, tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional bawahan (Matutu, 2025). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi.

Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi (Sukmawati dkk, 2025). Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi pegawai terhadap tugas mereka. Penelitian oleh Kapitan dkk (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Kabupaten Grobogan.

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Pahmi & Busman, 2022). Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas yang kuat dan bersedia berkontribusi lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Hasniati dkk (2023) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem reward terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Chem Semesta.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, namun studi yang menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam konteks BPPKAD, khususnya di Provinsi Papua Barat Daya, masih terbatas (Rachmadana dkk, 2024). Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada instansi pemerintah di wilayah lain atau sektor yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu dapat diaplikasikan secara langsung pada konteks BPPKAD di Papua Barat Daya.

Data kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan adanya fluktuasi dalam pencapaian target pengelolaan keuangan daerah (Hawing dkk, 2025). Misalnya, dalam laporan tahunan terakhir, terdapat penurunan efisiensi dalam proses penagihan pendapatan daerah sebesar 5% dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, tingkat kepatuhan terhadap jadwal pelaporan keuangan mengalami keterlambatan rata-rata 10 hari dari tenggat waktu yang ditetapkan. Indikator-indikator ini mengisyaratkan perlunya

evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, tingkat disiplin, dan komitmen terhadap organisasi (Jamil dkk, 2026).

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jenis penelitian asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan transformasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori yang relevan (Sugiono, 2017).

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Chahyono dkk, 2024). Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Pemilihan objek ini didasarkan pada pentingnya peran pegawai dalam memberikan pelayanan publik yang cepat, akurat, dan transparan, terutama dalam pengelolaan administrasi kendaraan bermotor dan pajak daerah. Menurut Sugiyono (2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan adalah probability dengan teknik pengambilan sampling random sampling dengan rumus Slovin. dan *non-probability* dengan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Sampel merupakan bagian dari populasi (sebagian atau mewakili populasi yang akan diteliti). Sampel dalam penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Daga dkk, 2024).

Penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang relevan akan dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena seluruh pegawai di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. menjadi objek penelitian yang ingin dianalisis. Teknik sampling jenuh dipilih karena peneliti ingin mendapatkan data yang lebih akurat dan komprehensif terkait dengan variabel-variabel yang dianalisis. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, yaitu hanya 43 pegawai, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel tanpa ada pemilihan khusus.

Validitas mempunyai arti suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dengan kata lain mampu memperoleh data dari variabel yang diteliti (Wahyuni dkk, 2025). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang terjadi dalam kuesioner benar-benar mampu apa yang hendak diukur dan untuk itu dilakukan analisis item dengan metode korelasi product moment pearson. Uji validitas dengan metode ini dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya bisa

menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid.

Bila menggunakan komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan tersebut valid. Selain harus valid, suatu instrumen juga harus reliable (dapat diandalkan). Instrumen dikatakan reliable jika alat tersebut menghasilkan yang konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji reliabilitas konsistensi dengan menggunakan koefisien alpha cronbach (α). Suatu instrumen dapat disebut reliable apabila α lebih besar dari 0,60.

Metode yang gunakan peneliti yakni metode analisis kuantitatif. Karena dengan metode peneliti dengan memperoleh informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, lalu diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan. Analisis data ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari komitmen organisasi, kepemimpinan transformasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen organisasi, Kepemimpinan transformasional, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 43 responden, dimana responden merupakan pegawai Pada BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja terhadap masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	21	48,8%
	Perempuan	22	51,2%
	Total	43	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. 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 hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. 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 hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Bekerja

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%

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 0.301. 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 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,827	0,301	Valid
P2	0,788	0,301	Valid
P3	0,774	0,301	Valid
P4	0,866	0,301	Valid
P5	0,771	0,301	Valid
P6	0,685	0,301	Valid
P7	0,877	0,301	Valid
P8	0,876	0,301	Valid
P9	0,840	0,301	Valid
P10	0,874	0,301	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 6. Variabel Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,876	0,301	Valid
P2	0,869	0,301	Valid
P3	0,970	0,301	Valid
P4	0,925	0,301	Valid
P5	0,878	0,301	Valid
P6	0,907	0,301	Valid
P7	0,880	0,301	Valid
P8	0,868	0,301	Valid
P9	0,945	0,301	Valid
P10	0,880	0,301	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 7. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,780	0,301	Valid
P2	0,854	0,301	Valid
P3	0,862	0,301	Valid
P4	0,895	0,301	Valid
P5	0,838	0,301	Valid
P6	0,861	0,301	Valid
P7	0,644	0,301	Valid
P8	0,857	0,301	Valid
P9	0,671	0,301	Valid
P10	0,354	0,301	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 8. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,789	0,301	Valid
P2	0,881	0,301	Valid
P3	0,852	0,301	Valid
P4	0,943	0,301	Valid
P5	0,838	0,301	Valid
P6	0,901	0,301	Valid
P7	0,861	0,301	Valid
P8	0,864	0,301	Valid
P9	0,943	0,301	Valid
P10	0,931	0,301	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,794	5,224		1,300	,201
	Komitmen organisasi	-,006	,263	-,006	-,024	,981
	Kepemimpinan transformasional	-,160	,303	-,181	-,528	,600
	Disiplin kerja	1,003	,298	,839	3,367	,002

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:

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

$$Y = 11,724 + 0,489X_1 + 0,181X_2 + e$$

Dimana:

- X1 = Variabel independent (kepuasan pengunjung)
- X2 = Variabel independent (Kualitas pelayanan)
- Y = Variabel dependent (Loyalitas pengunjung)
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = Standar error

Nilai konstanta $a = 11,724$ menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, Kualitas pelayanan dan Promosi Jabatan konstan atau $X = 0$, maka loyalitas pengunjung sebesar 11,724 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,489$ dan $b_2 = 0,181$ menunjukkan bahwa setiap kepuasan pengunjung dan kualitas pelayanan akan menaikkan loyalitas pengunjung sebesar 0,489 dan 0,181.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) 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 10. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 ^a	,342	,322	3,15885
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Pelayanan				

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.342 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 34,2% loyalitas pengunjung dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan pengunjung dan kualitas pelayanan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,724	3,921		2,990	,004
	Kepuasan	,489	,112	,469	4,352	,000
	Pelayanan	,181	,093	,210	1,947	,056
a. Dependent Variable: Loyalitas						

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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,794 - 0,006X_1 - 0,160X_2 + 1,003X_3 + e$$

Dimana:

X_1 = variabel independent (Komitmen organisasi)

X_2 = variabel independent (Kepemimpinan transformasional)

X_3 = variabel independent (Disiplin kerja)

Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Konstanta (6,794) Apabila nilai Komitmen Organisasi (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) semuanya bernilai nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 6,794 satuan. Koefisien Komitmen Organisasi (-0,006) Setiap

peningkatan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap (*ceteris paribus*), akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,006 satuan. Namun, karena nilai koefisien ini sangat kecil dan secara statistik tidak signifikan ($\text{Sig.} = 0,981$), maka pengaruh ini dapat diabaikan.

Koefisien kepemimpinan transformasional (-0,160) setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0,160 satuan. Namun, karena nilai signifikansinya $0,600 > 0,05$, maka pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik. Koefisien disiplin kerja (1,003) Setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,003 satuan. Koefisien ini bernilai positif dan secara statistik signifikan ($\text{Sig.} = 0,002$), sehingga Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan atau penurunan Komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya

Pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya harus dimulai dengan mencermati kondisi objektif yang melatarbelakangi penelitian ini. Sebagai provinsi termuda di Indonesia, Papua Barat Daya menghadapi dinamika transisi kelembagaan dan tata kelola pemerintahan yang kompleks. Badan Pengelola Pendapatan, Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pengelolaan fiskal daerah dituntut untuk bekerja ekstra dalam menciptakan efisiensi dan transparansi (Ruslan dkk, 2025). Data awal yang disajikan dalam latar belakang penelitian ini menunjukkan adanya fluktuasi kinerja, seperti penurunan efisiensi penagihan pendapatan sebesar lima persen dan keterlambatan pelaporan keuangan rata-rata sepuluh hari. Konteks birokrasi yang masih dalam masa pembentukan, isu komitmen organisasi seringkali menjadi faktor krusial yang menentukan apakah sebuah institusi mampu bertransformasi cepat atau justru terjebak dalam rutinitas yang tidak produktif.

Mengapa komitmen organisasi justru tidak berpengaruh signifikan dan cenderung negatif terhadap kinerja pegawai di lembaga ini? Beberapa penjelasan teoretis dan kontekstual dapat diajukan untuk memahami fenomena ini. Pertama, karakteristik komitmen organisasi yang dominan di BPPKAD Papua Barat Daya mungkin lebih condong pada komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang bersifat transaksional, bukan komitmen afektif yang berbasis emosional atau komitmen normatif yang berbasis moral (Rustamadji dkk, 2023). Pegawai yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi cenderung bertahan dalam organisasi bukan karena kecintaan atau rasa memiliki, melainkan karena pertimbangan ekonomi seperti takut kehilangan gaji, tunjangan, atau fasilitas pensiun. Kondisi seperti ini, kinerja yang ditampilkan cenderung minimalis, sekedar memenuhi standar agar tidak dipecat, bukan kinerja optimal yang melampaui harapan. Komitmen jenis ini justru dapat

menjadi beban psikologis yang menurunkan produktivitas karena pegawai merasa terjebak dalam rutinitas birokrasi tanpa makna (Nakoh & Balia, 2025).

Kedua, faktor usia dan masa kerja responden yang didominasi oleh pegawai dengan usia 41-50 tahun sebesar 41,9 persen serta masa kerja 15 tahun ke atas sebesar 37,2 persen memberikan petunjuk bahwa sebagian besar pegawai BPPKAD telah berada dalam fase karier yang matang dan cenderung stabil. Pada fase ini, komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu diterjemahkan menjadi upaya ekstra dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai senior dengan komitmen tinggi mungkin justru memilih untuk bekerja sesuai prosedur tanpa banyak inovasi, atau bahkan resisten terhadap perubahan yang dituntut dalam era desentralisasi fiskal. Hal ini diperparah dengan fluktuasi kinerja yang dilaporkan dalam latar belakang penelitian, di mana terjadi penurunan efisiensi dan keterlambatan pelaporan yang mengindikasikan adanya stagnasi (Numberi dkk, 2024). Komitmen yang tinggi pada pegawai senior di BPPKAD tidak serta merta menghasilkan kinerja yang tinggi karena mungkin tidak diimbangi dengan kompetensi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja yang mendukung.

Ketiga, konteks kelembagaan BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya sebagai lembaga publik yang baru terbentuk pasca pemekaran provinsi perlu mendapatkan perhatian serius. Dalam masa transisi kelembagaan, seringkali terjadi ketidakjelasan peran, tumpang tindih tugas, serta ketidakpastian sistem kerja (Pahmi dkk, 2023). Pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi mungkin justru merasa frustrasi karena sistem yang belum mapan, sehingga komitmen yang seharusnya mendorong kinerja menjadi tidak efektif. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen rendah tetapi memiliki disiplin kerja tinggi justru lebih mampu bertahan dan produktif karena mereka lebih fokus pada penyelesaian tugas harian tanpa banyak terlibat secara emosional dengan dinamika organisasi (Sefaniwi & Lambi, 2024). Hal ini dapat menjelaskan mengapa dalam penelitian yang sama, disiplin kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 1,003 dan signifikansi 0,002, sementara komitmen organisasi justru tidak signifikan.

Keempat, metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert mungkin juga memiliki keterbatasan dalam menangkap dimensi komitmen organisasi secara mendalam. Meskipun instrumen telah valid dan reliabel, responden yang berasal dari budaya birokrasi di Papua Barat Daya mungkin cenderung memberikan jawaban yang normatif dan sesuai dengan harapan sosial (social desirability bias) ketimbang kondisi psikologis yang sebenarnya.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya

Pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya perlu diawali dengan pemahaman mendalam tentang konteks institusional dan tantangan yang dihadapi. Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya merupakan lembaga strategis yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendapatan, keuangan, dan aset daerah di provinsi termuda Indonesia. Dalam era desentralisasi fiskal dan tuntutan transparansi, kinerja pegawai menjadi penentu utama efektivitas pengelolaan keuangan daerah (Karim dkk, 2025).

Data awal menunjukkan adanya fluktuasi kinerja, termasuk penurunan efisiensi penagihan pendapatan sebesar lima persen dan keterlambatan pelaporan keuangan rata-rata sepuluh hari dari tenggat waktu yang ditetapkan. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mungkin belum optimal dalam menggerakkan pegawai mencapai target yang diharapkan (Jumri dkk, 2025). Kepemimpinan transformatif kemudian diidentifikasi sebagai salah satu faktor internal yang diyakini berperan signifikan dalam mengatasi tantangan tersebut, karena gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada pencapaian tugas tetapi juga pada pengembangan pribadi dan profesional bawahan.

Secara teoretis, kepemimpinan transformasional didefinisikan oleh Bass dan Riggio dalam Sani sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui harapan awal, dengan cara membangkitkan nilai-nilai luhur serta memberikan makna yang mendalam dalam pekerjaan mereka. Gultom memperkuat definisi ini dengan menyatakan bahwa pemimpin transformasional membangun hubungan emosional yang kuat dengan bawahan, mendorong mereka untuk berkembang secara pribadi dan profesional, serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh kepercayaan (Marulitua, 2025).

Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi utama, yaitu pengaruh teridealisasi (*idealized influence*) di mana pemimpin bertindak sebagai panutan yang menunjukkan keteguhan hati dan percaya diri tinggi terhadap visi. Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*) di mana pemimpin menciptakan gambaran jelas tentang masa depan yang optimis dan mendorong pengikut untuk mengikatkan diri pada visi tersebut (Karim dkk, 2024). Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) di mana pemimpin mendorong pengikut agar kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah, serta perhatian individual (*individual consideration*) di mana pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung (Karim dkk, 2024). Berdasarkan kerangka teori ini, penelitian ini menduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini secara langsung bertentangan dengan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini, yang menduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga berseberangan dengan berbagai penelitian terdahulu yang umumnya menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya

Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya harus dimulai dengan menyadari bahwa institusi ini bergerak dalam bidang pengelolaan pendapatan, keuangan, dan aset daerah yang sangat membutuhkan ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, serta konsistensi dalam bekerja. Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya menghadapi tantangan serius dalam pencapaian target pengelolaan keuangan daerah.

Data kinerja menunjukkan adanya penurunan efisiensi dalam proses penagihan pendapatan daerah sebesar lima persen dibandingkan tahun sebelumnya, serta tingkat kepatuhan terhadap jadwal pelaporan keuangan yang mengalami keterlambatan rata-rata sepuluh hari dari tenggat waktu yang ditetapkan (Marpaung dkk, 2019). Indikator-indikator ini secara langsung berkaitan dengan masalah disiplin kerja, karena keterlambatan pelaporan dan penurunan efisiensi seringkali mencerminkan lemahnya kepatuhan pegawai terhadap aturan waktu dan prosedur yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, disiplin kerja muncul sebagai faktor yang sangat relevan untuk dikaji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, karena tanpa disiplin yang tinggi, mustahil bagi sebuah institusi publik yang mengelola keuangan daerah dapat beroperasi secara efektif dan akuntabel (Karim dkk, 2023).

Secara teoretis, disiplin kerja didefinisikan oleh Sedarmayanti sebagai suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan organisasi. Rivai dan Sagala memperkuat definisi ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajerial untuk menanamkan nilai-nilai kepatuhan, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang positif agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ahmad, (2025) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah fungsi penting dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan

dalam menaati seluruh kebijakan perusahaan serta menjaga ketertiban kerja secara sukarela. Empat indikator utama disiplin kerja yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu kepatuhan terhadap aturan waktu yang mencakup ketepatan waktu datang ke kantor, memulai pekerjaan, mengambil waktu istirahat, dan menyelesaikan tugas sesuai jam kerja yang ditetapkan (Chahyono dkk, 2025).

Kepatuhan terhadap peraturan organisasi yang dilihat dari ketaatan pegawai dalam mengikuti semua peraturan mulai dari aturan berpakaian, prosedur operasional standar, hingga tata tertib internal organisasi. Kepatuhan terhadap etika kerja yang menggambarkan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan nilai, norma, dan tanggung jawab profesional yang telah ditentukan; serta kepatuhan terhadap kebijakan lainnya yang meliputi kepatuhan terhadap aturan tambahan seperti penggunaan fasilitas kantor, larangan tertentu, serta komitmen terhadap budaya kerja perusahaan. Berdasarkan kerangka teori yang kokoh ini, penelitian ini menduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya.

Temuan ini sepenuhnya mendukung hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini, yang menduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Lebih dari itu, temuan ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang secara konsisten menemukan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya

Pembahasan mengenai pengaruh simultan atau bersama-sama dari komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya harus dipahami dalam kerangka bahwa kinerja pegawai merupakan fenomena multidimensi yang tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor tunggal. Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya sebagai lembaga strategis dalam pengelolaan keuangan daerah menghadapi tantangan serius, tercermin dari penurunan efisiensi penagihan pendapatan daerah sebesar lima persen serta keterlambatan pelaporan keuangan rata-rata sepuluh hari dari tenggat waktu. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan kompleks yang melibatkan berbagai faktor internal organisasi. Dalam konteks inilah, ketiga variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja dipandang secara bersama-sama membentuk suatu sistem yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai (Abduh dkk, 2024). Penelitian ini didasarkan pada premis bahwa tidak ada satu faktor pun yang berdiri sendiri dalam menentukan kinerja, melainkan interaksi dan kontribusi kolektif dari berbagai variabel organisasional yang perlu dipahami secara holistik.

Secara teoretis, kinerja pegawai didefinisikan oleh Robbins dan Judge sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Mangkunegara menambahkan bahwa kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh satu aspek, melainkan dipengaruhi oleh faktor individu seperti komitmen dan disiplin, serta faktor lingkungan seperti kepemimpinan. Sopiah menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dalam memperkuat keterlibatan individu, yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Bass dan Riggio mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui harapan awal melalui empat dimensi yaitu pengaruh teridealisasi, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya, temuan ini memberikan pesan bahwa manajemen tidak boleh hanya mengandalkan satu pendekatan saja dalam upaya peningkatan kinerja

pegawai. Memperkuat disiplin kerja saja tidak cukup, meskipun variabel ini memiliki pengaruh parsial yang paling besar (Bahtiar dkk, 2021). Demikian pula, meningkatkan komitmen organisasi atau mengubah gaya kepemimpinan menjadi transformasional saja tidak akan optimal jika tidak diimbangi dengan penguatan pada aspek lainnya (Daga dkk, 2024). Pendekatan yang holistik dan terintegrasi, yang secara simultan memperhatikan ketiga aspek tersebut, akan memberikan hasil yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini pada akhirnya memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya di daerah yang baru dimekarkan seperti Provinsi Papua Barat Daya. Temuan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun secara parsial dua di antaranya tidak signifikan, mengingatkan para peneliti dan praktisi bahwa analisis yang hanya berfokus pada pengaruh parsial dapat kehilangan gambaran yang lebih utuh tentang bagaimana faktor-faktor organisasional bekerja secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawai.

SIMPULAN

Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,981 yang jauh di atas 0,05, serta koefisien regresi negatif sebesar -0,006 yang mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi justru cenderung menurunkan kinerja, meskipun pengaruhnya sangat kecil dan dapat diabaikan.

Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,600 > 0,05 dengan koefisien regresi negatif sebesar -0,160, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara bermakna. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 1,003 membuktikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Disiplin kerja juga merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh dengan nilai Beta sebesar 0,839.

Secara simultan (bersama-sama), komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 11,218 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 46,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEM in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- 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>
- 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>
- Jamil, A., Zain, E. M., Sofia, S., Irmawati, A., & Anggriani, V. S. (2026). Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 8(1), 75-82. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v8i1.7583>
- 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.
- Kapitan, A., Hammar, R. K. R., & Yertas, M. (2025). Budaya Organisasi Sebagai Fondasi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lembaga Pengembangan SDM Pemerintah Daerah Papua Barat. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9897-9908. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2721>
- 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., 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>
- Marpaung, A., Nurlaela, N., & Suruan, T. M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 234-251. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.16>
- Marulitua, M. B. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan. *Musamus Journal of Public Administration*, 8(1), 143-155. <https://doi.org/10.35724/mjpa.v8i1.7366>
- Matutu, Y. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH (BAPPERIDA) PROVINSI PAPUA BARAT DAYA. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 8(3), 363-378. <https://doi.org/10.37504/map.v8i3.761>

- Mawirampakel, F., & Resi, Y. D. (2024). Analisis Kompetensi Individu dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Kantor BPKAD Provinsi Papua Barat). *UNES Law Review*, 6(3), 8241-8251. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3.1681>
- Nakoh, Y. C., & Balia, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(6), 9792-9805. <https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2729>
- Numberi, G. M., Noch, M. Y., & Suratini, S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 273-291. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.896>
- 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>
- 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>
- Resi, Y. D. (2025). Peran Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi BKD Papua Barat. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(5). <https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i5.2655>
- 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.
- Sefaniwi, S. P., & Lambi, M. (2024). Peran komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (studi kasus BPKAD provinsi papua barat). *UNES Law Review*, 6(3), 8212-8221. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3.1680>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, S., Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787-802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748.
- 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>