

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT

Oleh:

¹Aries Tarkus Rumbewas, ²Manuel Lambi, ³Nikolina Balia

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas Indonesia (UNCRI)
Jl. Lembah Hijau (blk. Diklat), Wosi Dalam, Manokwari, Papua Barat

e-mail : ariesrumbewas2409@gmail.com

ABSTRACT

Employee work effectiveness in government procurement units is a strategic issue in bureaucratic reform that demands deeper empirical investigation, particularly in eastern Indonesia. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of work discipline and job satisfaction on employee work effectiveness at the Procurement of Goods and Services Bureau (BPBJ) of the West Papua Provincial Regional Secretariat. Grounded in Gibson, Ivancevich, and Donnelly's (2019) work effectiveness theory, Hasibuan's (2019) work discipline theory, and Herzberg's (1966) two-factor theory alongside Robbins and Judge's (2019) job satisfaction theory, this research employs a quantitative descriptive-associative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected from 62 civil servant respondents (46 PNS and 16 P3K) using purposive sampling through Likert-scale questionnaires. Results indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on work effectiveness ($\beta=0.451$; $t=5.132$; $sig=0.000$); (2) job satisfaction has a positive and significant effect on work effectiveness ($\beta=0.318$; $t=3.874$; $sig=0.000$); (3) simultaneously both variables significantly affect work effectiveness ($F=68.219$; $sig=0.000$) with $R^2=0.694$, meaning 69.4% of the variation in work effectiveness is explained by these variables. Work discipline is the more dominant predictor. This study underscores the importance of strengthening value-based discipline systems and improving job satisfaction through fair compensation and career development to enhance transparent and accountable procurement processes.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Work Effectiveness, Procurement Bureau, Government Procurement, Civil Servants, West Papua*

ABSTRAK

Efektivitas kerja pegawai di unit pengadaan barang dan jasa pemerintah merupakan isu strategis dalam reformasi birokrasi yang membutuhkan kajian empiris yang lebih mendalam, khususnya di wilayah Indonesia Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa (BPBJ) Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat. Berlandaskan teori efektivitas kerja Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2019), teori disiplin kerja Hasibuan (2019), serta teori kepuasan kerja dua faktor Herzberg (1966) dan Robbins dan Judge (2019), penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan dari 62

responden ASN (46 PNS dan 16 P3K) menggunakan purposive sampling melalui kuesioner skala Likert 1–5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($\beta=0,451$; $t=5,132$; $sig=0,000$); (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($\beta=0,318$; $t=3,874$; $sig=0,000$); (3) secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F=68,219$; $sig=0,000$) dengan $R^2=0,694$, yang berarti 69,4% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Kedisiplinan merupakan prediktor yang lebih dominan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penguatan sistem pembinaan disiplin berbasis nilai dan peningkatan kepuasan kerja melalui keadilan kompensasi dan pengembangan karier guna meningkatkan efektivitas proses pengadaan barang dan jasa yang transparan dan akuntabel.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Efektivitas Kerja, BPBJ, Pengadaan Barang dan Jasa, ASN, Papua Barat

PENDAHULUAN

Efektivitas kerja pegawai merupakan tolok ukur utama keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di lingkungan pemerintahan, karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan kepada masyarakat dan capaian kebijakan pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2019) mengidentifikasi efektivitas kerja sebagai pencapaian tujuan yang dianalisis pada tiga level yang saling berkaitan, yaitu efektivitas individual, kelompok, dan organisasi, di mana efektivitas individual menjadi fondasi yang menentukan efektivitas pada level yang lebih tinggi. Di lingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa (BPBJ) pemerintah daerah, efektivitas kerja menjadi kunci tercapainya proses pengadaan yang efisien, transparan, dan sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Kondisi di BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat menunjukkan masih adanya tantangan besar dalam membangun efektivitas kerja yang optimal. Laporan internal BPBJ tahun 2024 mencatat bahwa 35% dokumen pengadaan mengalami keterlambatan penyelesaian dari jadwal yang telah ditetapkan, sebuah angka yang signifikan mengingat keterlambatan dalam proses pengadaan tidak hanya berdampak pada efisiensi anggaran tetapi juga berpotensi menghambat pelaksanaan program pembangunan daerah secara keseluruhan. Data BKD tahun 2024 juga menunjukkan bahwa hanya sekitar 46% pegawai yang merasa puas terhadap sistem penilaian dan pemberian tunjangan kinerja berbasis prestasi, mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja yang dapat menjadi faktor penyebab inefektivitas. Kondisi ini merepresentasikan kesenjangan nyata antara *das sollen* (kondisi ideal sesuai standar pengadaan) dan *das sein* (realitas aktual pelaksanaan).

Kedisiplinan kerja secara teoritis merupakan fondasi utama efektivitas kerja dalam birokrasi. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Keterkaitan antara kedisiplinan dan efektivitas sangat erat dalam konteks pengadaan barang dan jasa karena proses ini menuntut kepatuhan ketat terhadap regulasi, ketepatan waktu administrasi, dan akurasi dokumentasi. Safutri dan Kawuluan (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada unit pengadaan barang dan jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Pahlepi (2025) di BPBJ Provinsi Jambi juga memperlihatkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai. Usmany dan Rutumalessy (2024) menemukan pengaruh

signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBJ Provinsi Maluku, memberikan referensi empiris yang relevan secara regional.

Kepuasan kerja, di sisi lain, merupakan variabel psikologis yang secara teoritis memediasi antara kondisi kerja dan perilaku kerja produktif. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Luthans (2019) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dinilai penting. Herzberg (1966) melalui teori dua-faktornya membedakan faktor motivator intrinsik (pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higiene ekstrinsik (kompensasi, supervisi, kondisi kerja) sebagai dua dimensi yang secara berbeda memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Dalam konteks BPBJ dengan beban kerja tinggi terutama pada akhir tahun anggaran, kepuasan kerja pegawai menjadi determinan penting yang memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian dokumen pengadaan.

Meskipun terdapat banyak penelitian tentang hubungan kedisiplinan dan kepuasan kerja dengan efektivitas atau kinerja, hasil penelitian belum menunjukkan konsistensi yang kuat. Ghilman (2024) menemukan pengaruh signifikan kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap efektivitas pegawai di Biro Perekonomian Setda Jawa Barat. Sebaliknya, Heriani dkk. (2022) menunjukkan adanya korelasi negatif antara kepuasan kerja dan kinerja dalam kondisi tertentu. Inkonsistensi hasil penelitian ini mengindikasikan adanya moderating variables atau konteks spesifik yang memengaruhi hubungan tersebut. Penelitian yang secara spesifik mengkaji BPBJ di Papua Barat dengan karakteristik budaya kerja, beban pengadaan, dan konteks sosial yang berbeda dari daerah lain belum tersedia dalam literatur yang ada, sehingga penelitian ini mengisi gap tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja pegawai BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat, sekaligus mengidentifikasi variabel yang lebih dominan. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian efektivitas kerja pada unit pengadaan pemerintah di Indonesia Timur, serta kontribusi praktis bagi pimpinan BPBJ dalam merancang kebijakan pembinaan SDM yang lebih efektif.

LANDASAN TEORITIS

Efektivitas Kerja dalam Organisasi Publik

Konsep efektivitas kerja dalam organisasi publik memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan sektor swasta karena tidak hanya berorientasi pada output kuantitatif tetapi juga mencakup dimensi kepatuhan prosedural, akuntabilitas, dan dampak terhadap pelayanan publik. Siagian (2018) menekankan bahwa efektivitas kerja dalam birokrasi pada dasarnya adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Sedarmayanti (2017) melengkapi perspektif ini dengan menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran seberapa jauh target dapat dicapai yang berorientasi kepada keluaran yang dihasilkan. Steers (2005) mengidentifikasi empat faktor utama yang memengaruhi efektivitas: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan kebijakan serta praktik manajemen di mana kedisiplinan dan kepuasan kerja termasuk ke dalam karakteristik pekerja yang paling langsung memengaruhi efektivitas individual.

Kedisiplinan Kerja dan Hubungannya dengan Efektivitas

Dalam perspektif teori organisasi, kedisiplinan kerja dapat dipahami melalui kerangka social control theory yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap norma dan aturan dalam kelompok sosial termasuk organisasi merupakan mekanisme yang mempertahankan kohesivitas dan efektivitas kolektif. Hasibuan (2019) membedakan dua dimensi disiplin yang relevan: kesadaran (consciousness) yang bersifat internal dan bersumber dari pemahaman pegawai tentang pentingnya aturan, serta kesediaan (willingness) yang bersifat behavioral dan tercermin dalam tindakan nyata. Sinambela (2018) menambahkan dimensi konsistensi (regularity) kemampuan untuk bekerja secara teratur dan terus-menerus sesuai aturan. Dalam konteks pengadaan barang dan jasa yang sangat regulatif dan memiliki konsekuensi hukum yang serius bagi pelanggaran, ketiga dimensi disiplin tersebut menjadi sangat kritikal.

Hubungan teoritis antara kedisiplinan dan efektivitas kerja diperkuat oleh teori reinforcement (Skinner, 1938) yang menjelaskan bahwa perilaku disiplin yang secara konsisten diberi penguatan positif melalui sistem reward dan penghargaan akan menghasilkan peningkatan konsistensi kinerja yang berkelanjutan. Dalam regulasi ASN, PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS memberikan kerangka formal yang menghubungkan kedisiplinan dengan konsekuensi karier, menciptakan insentif struktural bagi pegawai untuk mempertahankan disiplin kerja yang baik.

H₁: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat.

Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Efektivitas

Kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang secara teoritis berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui beberapa jalur mekanisme. Pertama, melalui motivasi: Locke (1976) melalui Value Percept Theory menjelaskan bahwa kepuasan terjadi ketika terdapat kesesuaian antara apa yang individu nilai penting dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan, dan kepuasan ini memotivasi pegawai untuk memberikan upaya yang lebih besar. Kedua, melalui komitmen: Robbins dan Judge (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi dan berkorelasi negatif dengan absensi dan turnover intention, yang secara tidak langsung meningkatkan efektivitas organisasi. Ketiga, melalui kreativitas dan inisiatif: Kreitner dan Kinicki (2018) menunjukkan bahwa pegawai yang puas cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah dan lebih berani mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dalam konteks spesifik BPBJ yang memiliki beban kerja tinggi dan tekanan regulasi yang ketat, kepuasan terhadap kompensasi dan kondisi kerja (faktor hygiene Herzberg) menjadi baseline yang harus terpenuhi agar pegawai tidak mengalami ketidakpuasan yang mengganggu konsentrasi kerja. Dwiriansyah, Meutia, dan Heriani (2022) mengkonfirmasi bahwa kompensasi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada unit layanan pengadaan barang dan jasa.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat.

H₃: Kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif untuk menguji hubungan kausal antara Kedisiplinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dengan model regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

Penelitian dilaksanakan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa (BPBJ) Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat di Manokwari selama satu bulan sejak proposal disetujui. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPBJ yang berjumlah 88 orang (46 PNS, 16 P3K, dan 26 tenaga honorer). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan pertimbangan bahwa hanya ASN (PNS dan P3K) yang secara langsung terikat dengan regulasi kedisiplinan ASN dan sistem kepegawaian berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014, sehingga lebih tepat sebagai responden untuk mengukur variabel kedisiplinan dan kepuasan kerja yang berdampak pada efektivitas kerja dalam konteks regulasi pengadaan. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 62 orang ASN.

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 dengan delapan pernyataan per variabel (total 24 item), serta wawancara langsung dengan pegawai dan pimpinan. Teknik analisis data meliputi: (1) Uji instrumen (validitas Product Moment, r -tabel $df=60$ $\alpha=5\%=0,2500$; reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$); (2) Uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, heteroskedastisitas Scatterplot); (3) Analisis regresi linear berganda; (4) Koefisien determinasi Adjusted R^2 ; (5) Uji t (parsial, $df=59$, $\alpha=5\%$); dan (6) Uji F (simultan, $\alpha=5\%$).

Kedisiplinan (X_1) dioperasionalkan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai ASN di BPBJ untuk menaati peraturan dan norma kerja, diukur melalui delapan indikator: ketepatan waktu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kepegawaian, penyelesaian tugas sesuai tenggat, kepatuhan prosedur pengadaan, ketidakhadiran tanpa izin, produktivitas penggunaan waktu kerja, penerimaan sanksi disiplin, dan keteladanan pimpinan. Kepuasan Kerja (X_2) diukur melalui delapan indikator yang mencerminkan dimensi intrinsik dan ekstrinsik: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji dan tunjangan kinerja, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, supervisi atasan, kondisi dan fasilitas lingkungan kerja, sistem penilaian kinerja, dan makna pekerjaan. Efektivitas Kerja (Y) diukur melalui delapan indikator: pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas pengadaan, kualitas hasil kerja, efisiensi sumber daya, koordinasi antarfungsi, akurasi dokumen pengadaan, kepatuhan prosedur, dan penilaian menyeluruh atas efektivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 62 kuesioner yang didistribusikan kepada seluruh ASN di BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat, seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali dengan tingkat pengembalian 100%. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

B	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	62,9
	Perempuan	23	37,1
	Total	62	100
Usia	< 30 tahun	10	16,1
	30–40 tahun	29	46,8
	41–50 tahun	18	29,0
	> 50 tahun	5	8,1
	Total	62	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	4	6,5
	D3	7	11,3
	S1	44	71,0
	S2/S3	7	11,3
	Total	62	100
Status Kepegawaian	PNS	46	74,2
	P3K	16	25,8
	Total	62	100
Lama Bekerja di BPBJ	< 3 tahun	14	22,6
	3–7 tahun	26	41,9
	8–15 tahun	17	27,4
	> 15 tahun	5	8,1
	Total	62	100

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Tabel 1 mengungkapkan profil responden yang mencerminkan komposisi umum ASN di unit pengadaan pemerintah daerah. Responden didominasi oleh laki-laki (62,9%), kelompok usia produktif 30–40 tahun (46,8%), dan berpendidikan S1 (71,0%) yang mengindikasikan kapasitas intelektual memadai untuk memahami kompleksitas regulasi pengadaan. Masa kerja 3–7 tahun mendominasi (41,9%), yang berarti sebagian besar responden sudah cukup familiar dengan prosedur dan budaya kerja BPBJ tetapi masih dalam fase pengembangan karier yang aktif kelompok usia dan masa kerja ini secara teoritis paling sensitif terhadap isu kepuasan kerja terkait pengakuan dan kesempatan promosi (Herzberg, 1966). Proporsi PNS (74,2%) yang jauh lebih besar dari P3K (25,8%) mencerminkan struktur kepegawaian BPBJ, di mana perbedaan status ini berpotensi menciptakan disparitas dalam persepsi keamanan kerja dan kepuasan.

Tabel 2. Data Rata-rata Skor Persepsi Item Kuesioner

Kode	Pernyataan	Skor
X₁ – Kedisiplinan Kerja		
X1.1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja yang berlaku	4,24
X1.2	Saya menaati seluruh peraturan kepegawaian yang berlaku di lingkungan BPBJ	4,31
X1.4	Saya mengikuti seluruh prosedur pengadaan barang dan jasa sesuai regulasi yang berlaku	4,39
X1.6	Saya menggunakan waktu kerja secara produktif untuk menyelesaikan tugas kedinasan	4,11
X₂ – Kepuasan Kerja		
X2.1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya tangani di BPBJ	4,08
X2.2	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan kinerja yang saya terima	3,87

Kode	Pernyataan	Skor
X2.3	Saya merasa puas dengan kesempatan pengembangan karier yang tersedia	3,79
X2.8	Saya merasa pekerjaan di BPBJ memberikan rasa kebanggaan dan makna bagi saya	4,16
Y – Efektivitas Kerja Pegawai		
Y1	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh organisasi	4,18
Y3	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi	4,23
Y6	Saya mampu menyelesaikan dokumen pengadaan tanpa kesalahan administrasi yang berarti	4,03
Y7	Proses pengadaan barang dan jasa yang saya tangani berjalan sesuai prosedur dan regulasi	4,27
Rata-Rata Total	4,12	

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Tabel 2 mengungkapkan pola persepsi yang secara teoritis konsisten dan relevan secara praktis. Pada variabel kedisiplinan (X_1), skor tertinggi pada kepatuhan prosedur pengadaan ($X1.4 = 4,39$) dan ketaatan peraturan kepegawaian ($X1.2 = 4,31$), yang mencerminkan bahwa kesadaran akan konsekuensi hukum dan regulasi pengadaan yang ketat telah terinternalisasi dengan baik oleh pegawai BPBJ. Skor terendah pada produktivitas penggunaan waktu kerja ($X1.6 = 4,11$), yang mengindikasikan masih ada ruang perbaikan dalam manajemen waktu kerja.

Yang paling menarik adalah pada variabel kepuasan kerja (X_2): skor terendah justru pada kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karier ($X2.3 = 3,79$) dan kompensasi ($X2.2 = 3,87$). Temuan ini konsisten dengan data BKD bahwa hanya 46% pegawai yang puas terhadap sistem penilaian kinerja, dan secara teoritis mengkonfirmasi bahwa faktor-faktor hygiene Herzberg (1966) khususnya kompensasi dan prospek karier masih belum memuaskan sebagian besar pegawai. Menariknya, kepuasan terhadap makna pekerjaan ($X2.8 = 4,16$) mendapat skor tertinggi di antara indikator kepuasan, mengindikasikan bahwa pegawai BPBJ memiliki motivasi intrinsik yang relatif baik meskipun faktor ekstrinsiknya belum optimal.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh 24 item pernyataan. Nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $df = 60$ adalah 0,2500. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
X_1	X1.1	0,489	0,2500	Valid	0,868 (Reliabel)
	X1.2	0,512	0,2500	Valid	
	X1.3	0,478	0,2500	Valid	
	X1.4	0,531	0,2500	Valid	
	X1.5	0,467	0,2500	Valid	
	X1.6	0,496	0,2500	Valid	
	X1.7	0,453	0,2500	Valid	
	X1.8	0,519	0,2500	Valid	
X_2	X2.1	0,474	0,2500	Valid	0,851 (Reliabel)
	X2.2	0,461	0,2500	Valid	
	X2.3	0,488	0,2500	Valid	
	X2.4	0,451	0,2500	Valid	
	X2.5	0,476	0,2500	Valid	
	X2.6	0,465	0,2500	Valid	

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
Y	X2.7	0,492	0,2500	Valid	0,874 (Reliabel)
	X2.8	0,479	0,2500	Valid	
	Y1	0,508	0,2500	Valid	
	Y2	0,524	0,2500	Valid	
	Y3	0,496	0,2500	Valid	
	Y4	0,479	0,2500	Valid	
	Y5	0,461	0,2500	Valid	
	Y6	0,516	0,2500	Valid	
	Y7	0,532	0,2500	Valid	
	Y8	0,487	0,2500	Valid	

Sumber: Diolah peneliti, 2026

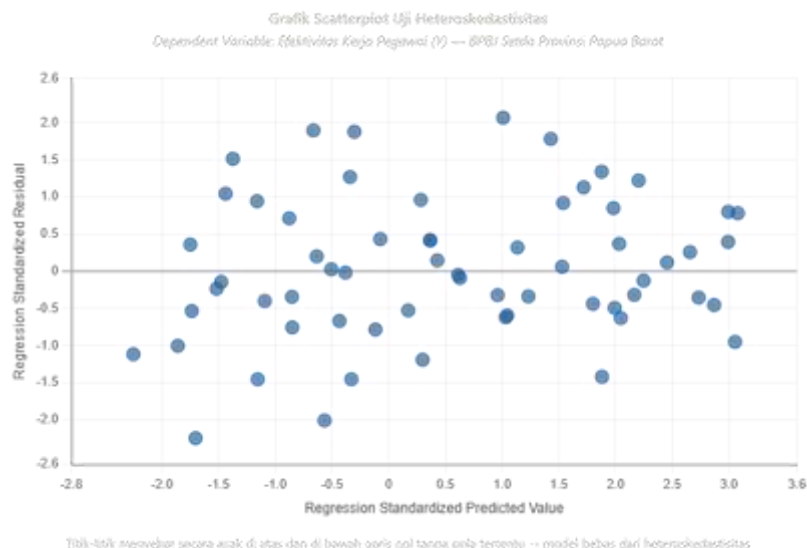
Seluruh 24 item pernyataan dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}=0,2500$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $X_1=0,868$, $X_2=0,851$, $Y=0,874$, ketiganya $> 0,60$), sehingga seluruh instrumen layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas

Pengujian	Nilai Statistik	Kesimpulan
Normalitas – Asymp. Sig. K-S (Residual)	0,200	Berdistribusi Normal ($> 0,05$)
Multikolinearitas – Tolerance X_1 (Kedisiplinan)	0,698	Bebas Multikolinearitas ($> 0,10$)
Multikolinearitas – VIF X_1	1,432	Bebas Multikolinearitas (< 10)
Multikolinearitas – Tolerance X_2 (Kepuasan Kerja)	0,698	Bebas Multikolinearitas ($> 0,10$)
Multikolinearitas – VIF X_2	1,432	Bebas Multikolinearitas (< 10)

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Uji normalitas menunjukkan Asymp. Sig. sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga data residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance $0,698 > 0,10$ dan VIF $1,432 < 10$ untuk kedua variabel mengkonfirmasi tidak adanya multikolinearitas. Grafik Scatterplot (Gambar 1) secara visual mengkonfirmasi model bebas dari heteroskedastisitas. Seluruh prasyarat BLUE terpenuhi.



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coeff.		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	6,934	4,215	1,645	0,105
Kedisiplinan (X ₁)	0,451	0,088	5,132	0,000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,318	0,082	3,874	0,000

Sumber: Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,934 + 0,451X_1 + 0,318X_2 + e$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa: (1) konstanta sebesar 6,934 berarti bahwa apabila kedua variabel bebas bernilai nol, efektivitas kerja secara dasar sudah berada pada nilai 6,934; (2) koefisien X₁ sebesar 0,451 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kedisiplinan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,451 satuan; (3) koefisien X₂ sebesar 0,318 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,318 satuan. Kedua koefisien bertanda positif, konsisten dengan prediksi teoritis.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²) dan Uji F

Model	R	R ² (Adjusted R ²)	F-hitung	Sig. F
1	0,833	0,694 (0,684)	68,219	0,000

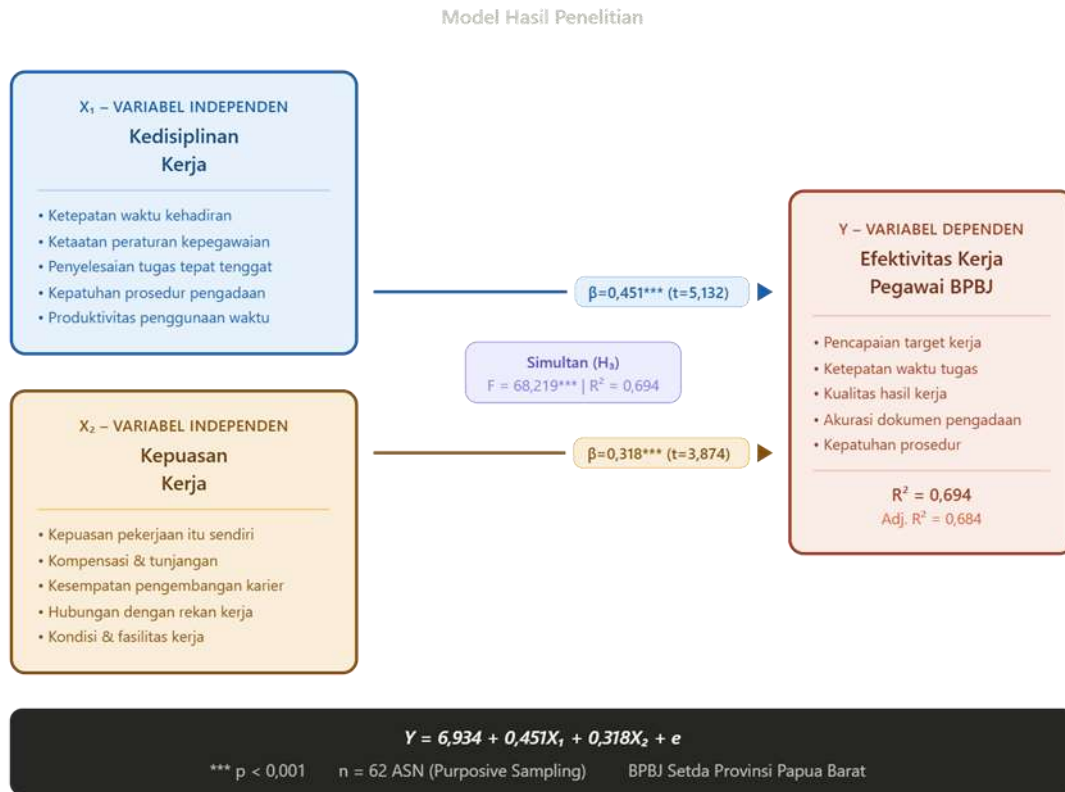
Sumber: Diolah peneliti, 2026

Tabel 7. Hasil Uji t dan Uji F (Rekapitulasi Pengujian Hipotesis)

Hipotesis	t/F hitung	t/F tabel	Sig.	Keterangan
H ₁ : X ₁ (Kedisiplinan) → Y [positif]	5,132	2,001	0,000	H₁ Diterima
H ₂ : X ₂ (Kepuasan Kerja) → Y [positif]	3,874	2,001	0,000	H₂ Diterima
H ₃ : X ₁ + X ₂ → Y (Simultan)	F=68,219	F=3,15	0,000	H₃ Diterima

Catatan: *** sig. 1%; t-tabel df=59 α=5%=2,001; F-tabel df1=2, df2=59=3,15

Sumber: Diolah peneliti, 2026



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

PEMBAHASAN

Nilai R sebesar 0,833 menggambarkan korelasi positif yang sangat kuat antara kombinasi kedisiplinan dan kepuasan kerja dengan efektivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,694 (Adjusted $R^2=0,684$) menunjukkan bahwa 69,4% variasi efektivitas kerja pegawai BPBJ dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel independen. Nilai ini tergolong tinggi dalam penelitian perilaku organisasional sektor publik dan mengindikasikan bahwa model yang dibangun memiliki kekuatan prediktif yang baik. F-hitung 68,219 >> F-tabel 3,15 dengan sig=0,000 mengkonfirmasi kelayakan model secara keseluruhan.

Hipotesis pertama (H₁) diterima: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPBJ ($\beta=0,451$; $t=5,132$; sig=0,000). Temuan ini konsisten dan memperkuat hasil penelitian Safutri dan Kawuluan (2024) di unit pengadaan Setda Lampung Selatan, Pahlepi (2025) di BPBJ Provinsi Jambi, dan Usmany dan Rutumalessy (2024) di BPBJ Provinsi Maluku tiga penelitian di unit pengadaan yang serupa di Indonesia yang semuanya menemukan pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap efektivitas atau kinerja. Koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja (0,451 vs 0,318) mengkonfirmasi dominasi kedisiplinan sebagai prediktor efektivitas kerja.

Dominasi kedisiplinan dapat dijelaskan secara teoritis melalui karakteristik unik unit pengadaan barang dan jasa pemerintah. Proses pengadaan diatur oleh regulasi yang sangat ketat (Perpres No. 12 Tahun 2021) dengan konsekuensi hukum yang serius bagi pelanggaran, sehingga kepatuhan terhadap prosedur secara langsung menentukan apakah proses pengadaan berjalan efektif atau tidak. Keterlambatan satu tahapan dalam proses pengadaan dapat membatalkan seluruh rangkaian proses, membuat kedisiplinan menjadi prasyarat mutlak, bukan sekadar faktor penunjang. Hal ini berbeda dari unit kerja biasa di

mana ketidakdisiplinan mungkin masih dapat dikompensasi dengan kelebihan pada aspek lain. Rares dan Mokorowu (2023) mengkonfirmasi bahwa kualitas SDM dan disiplin kerja merupakan dua faktor terpenting dalam efektivitas pengelolaan pengadaan pada BPBJ.

Hipotesis kedua (H_2) diterima: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($\beta=0,318$; $t=3,874$; $\text{sig}=0,000$). Meskipun koefisiennya lebih kecil dari kedisiplinan, signifikansi yang sangat kuat ($\text{sig}=0,000$) mengkonfirmasi relevansinya yang tidak dapat diabaikan. Ghilman (2024) mengkonfirmasi temuan serupa di Biro Perekonomian Setda Jawa Barat. Analisis lebih dalam dari data persepsi mengungkapkan pola yang sesuai dengan teori dua-faktor Herzberg (1966): faktor higiene seperti kepuasan terhadap kompensasi ($X_{2.2}=3,87$) dan kesempatan karier ($X_{2.3}=3,79$) mendapat skor relatif rendah, sementara faktor motivator seperti makna pekerjaan ($X_{2.8}=4,16$) mendapat skor lebih tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai BPBJ Papua Barat sudah memiliki motivasi intrinsik yang cukup baik tetapi faktor ekstrinsiknya belum terpenuhi secara optimal, yang jika diperbaiki berpotensi meningkatkan efektivitas kerja secara signifikan.

Penting untuk digarisbawahi bahwa hasil penelitian ini kontras dengan temuan Heriani dkk. (2022) yang menemukan korelasi negatif antara kepuasan kerja dan kinerja dalam kondisi tertentu. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks: unit pengadaan barang dan jasa dengan regulasi yang sangat ketat dan beban kerja yang bersifat proyek (project-based) memiliki karakteristik yang berbeda dari unit kerja rutin. Dalam konteks BPBJ, kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan konsentrasi dan ketelitian dalam penyusunan dokumen pengadaan, sehingga dampaknya terhadap efektivitas bersifat positif. Anita, Djalante, dan Azhari (2023) mengkonfirmasi bahwa rendahnya kepuasan kerja di BPBJ berkorelasi dengan potensi peningkatan risiko maladministrasi pengadaan.

PENUTUP

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama yang memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM sektor publik dan praktik pengelolaan unit pengadaan pemerintah. Pertama, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat ($\beta=0,451$; $t=5,132$; $\text{sig}=0,000$), dan merupakan prediktor yang lebih dominan berdasarkan nilai koefisien yang lebih besar. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($\beta=0,318$; $t=3,874$; $\text{sig}=0,000$). Ketiga, secara simultan kedisiplinan dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 69,4% variasi efektivitas kerja ($F=68,219$; $\text{sig}=0,000$; $R^2=0,694$), sebuah kontribusi prediktif yang substansial.

Implikasi kebijakan dari temuan ini mencakup lima rekomendasi strategis untuk BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Papua Barat. (1) Memperkuat sistem pembinaan kedisiplinan berbasis nilai (value-based discipline), tidak hanya melalui mekanisme sanksi berdasarkan PP Nomor 94 Tahun 2021, tetapi lebih penting melalui internalisasi nilai profesionalisme pengadaan yang menekankan dampak langsung keterlambatan terhadap pembangunan daerah. (2) Menangani secara prioritas rendahnya kepuasan terhadap kompensasi dan kesempatan karier melalui kajian keadilan tunjangan kinerja berbasis output pengadaan dan penyusunan jalur karier yang transparan dan terukur bagi pegawai BPBJ. (3) Mengembangkan program reward dan recognition yang mengakui kontribusi pegawai yang berhasil menyelesaikan proses pengadaan tanpa keterlambatan dan kesalahan administrasi sebagai bentuk reinforcement positif yang memperkuat kedisiplinan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja. (4) Memanfaatkan teknologi sistem informasi pengadaan

untuk memudahkan monitoring ketepatan waktu penyelesaian dokumen secara real-time, sehingga pimpinan dapat mengidentifikasi bottleneck secara lebih dini. (5) Memperkuat supervisi yang bersifat supportif, bukan hanya pengawasan yang bersifat kontrolatif, untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan atasan yang saat ini mendapat persepsi moderat.

Dari perspektif teoritis, penelitian ini memberikan dua kontribusi penting. Pertama, penelitian ini memperkuat konsistensi pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas kerja di unit pengadaan pemerintah dengan menambahkan referensi empiris dari Papua Barat, melengkapi penelitian serupa di Lampung Selatan (Safutri & Kawulusan, 2024), Jambi (Pahlepi, 2025), dan Maluku (Usmany & Rutumalesy, 2024). Kedua, temuan pola kepuasan kerja yang konsisten dengan teori dua-faktor Herzberg (1966) di mana faktor higiene (kompensasi, karier) mendapat skor lebih rendah dari faktor motivator (makna pekerjaan) memberikan nuansa baru tentang karakteristik motivasi pegawai BPBJ di Indonesia Timur.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan yang terbatas pada satu BPBJ membatasi generalisabilitas temuan. Kedua, desain cross-sectional tidak dapat menangkap perubahan dinamis efektivitas kerja sepanjang siklus anggaran (yang cenderung meningkat drastis pada akhir tahun). Ketiga, variabel mediasi dan moderasi seperti kepemimpinan transformasional, kesesuaian person-job, atau tekanan beban kerja peak season tidak dimasukkan dalam model. Penelitian lanjutan disarankan untuk: (a) menggunakan desain longitudinal yang mencakup beberapa siklus anggaran untuk menangkap variasi musiman efektivitas kerja di unit pengadaan; (b) menambahkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau motivasi kerja untuk mengungkap mekanisme di balik pengaruh kedisiplinan dan kepuasan terhadap efektivitas; (c) memperluas penelitian secara komparatif ke seluruh BPBJ di kabupaten/kota se-Provinsi Papua Barat; dan (d) mempertimbangkan penggunaan metode triangulasi dengan data sekunder seperti catatan absensi dan laporan audit pengadaan untuk validasi eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, R., Djalante, A., & Azhari, A. (2023). Pengaruh pendidikan, penempatan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada BPBJ Sekretariat Daerah. *Ezenza Journal*, 5(2), 78–91.
- Bappenas. (2023). *Evaluasi reformasi birokrasi daerah tahun 2023*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada ULP Kota Bima. *Scientific Journal of Research*, 2(1), 45–59.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen (Edisi 5)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghilman, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Perekonomian Setda Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen Publik*, 3(1), 44–57.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Heriawati, L. (2018). *Electronic procurement dan good governance terhadap kinerja pengadaan barang dan jasa*. OSF Preprints.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.
- Kemenpan RB. (2022). *Laporan evaluasi kedisiplinan ASN tahun 2022*. Jakarta: Kementerian PAN-RB.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand-McNally.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. A. (2024). *Efektivitas sistem informasi presensi terhadap disiplin pegawai*. STIA LAN Jakarta.
- Pahlepi, A. R. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada BPBJ Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Publik*, 4(1), 33–47.
- Rares, J., & Mokorowu, A. G. (2023). Pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja THL di BPBJ Setda Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 112–126.
- Republik Indonesia. (2021). *Perpres Nomor 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*.
- Republik Indonesia. (2021). *PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Safutri, Y., & Kawulusan, B. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja organisasi bagian PBJ Setda Lampung Selatan. *Jurnal Dikombis*, 6(1), 55–68.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas organisasi: Kaidah perilaku*. Erlangga.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(1), 89–102.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi 10)*. Kencana.
- Usmany, A., & Rutumalessy, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPBJ Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 88–99.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja (Edisi 5)*. Rajawali Pers.