

PENGARUH KEPUASAN, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEJABAT PENGADAAN BARANG DAN JASA PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Amir Husin Siregar, ²Pahmi, ³Mervin Komber, ⁴Andi Irwan

^{1,2,3,4}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Panitai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : pahmi@Unimudasorong.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, organizational commitment, and work environment on the performance of procurement officials in Southwest Papua Province. The research employed a quantitative approach with associative research type. The population consisted of all 53 procurement officials in Southwest Papua Province, and the entire population was sampled using saturated sampling technique. Data were collected using a 4-point Likert scale questionnaire. Data analysis techniques included multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that partially, job satisfaction had a positive and significant effect on performance (coefficient 0.258; sig. 0.044). Organizational commitment had a positive and significant effect with a coefficient of 0.420 (the most dominant; sig. 0.000). Work environment had a positive but non-significant effect (coefficient 0.060; sig. 0.538). Simultaneously, all three variables had a significant effect on performance (F calculated 15.590; sig. 0.000). The R Square value of 0.488 means that the contribution of the three variables to performance is 48.8%, while the remaining 51.2% is influenced by other variables outside the model. In conclusion, organizational commitment is the most dominant factor in improving performance, followed by job satisfaction, while work environment has no significant effect. It is recommended that leadership prioritize strengthening employees' organizational commitment as the main strategy for improving performance, continue to enhance job satisfaction through improving compensation, supervision, and career opportunities, and gradually improve the work environment according to available budget.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance, Procurement Officials

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh 53 pegawai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert 4 poin. Teknik analisis data meliputi regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien 0,258; sig. 0,044). Komitmen berpengaruh positif dan signifikan dengan

koefisien 0,420 (paling dominan; sig. 0,000). Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (koefisien 0,060; sig. 0,538). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja (F hitung 15,590; sig. 0,000). Nilai R Square sebesar 0,488 berarti kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja adalah 48,8%, sisanya 51,2% dipengaruhi variabel lain di luar model. Kesimpulannya, komitmen merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja, diikuti oleh kepuasan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Disarankan kepada pimpinan untuk memprioritaskan penguatan komitmen organisasi pegawai sebagai strategi utama peningkatan kinerja, terus meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan kompensasi, supervisi, dan peluang karir, serta secara bertahap memperbaiki lingkungan kerja sesuai anggaran yang tersedia.

Kata Kunci: Kepuasan, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Pejabat Pengadaan.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pembangunan Provinsi Papua Barat Daya yang dinamis, efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan daerah, khususnya melalui kegiatan pengadaan barang dan jasa, menjadi faktor penentu keberhasilan pembangunan. Pejabat Pengadaan Barang dan kelompok kerja memegang peran strategis sebagai garda terdepan yang memastikan anggaran belanja daerah digunakan secara optimal, transparan, akuntabel, dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan. Namun, realitas dilapangan seringkali menunjukkan tantangan kompleks, mulai dari tekanan politik, kondisi geografis yang sulit, hingga keterbatasan sumber daya, yang berpotensi mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa di provinsi ini.

Pejabat Pengadaan adalah pejabat administratif pejabat fungsional yang ditetapkan oleh PA/KPA untuk melaksanakan Pengadaan dengan metode pemilihan baik pengadaan langsung, penunjukan langsung dan/atau e-purchasing. Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa. Pejabat Pengadaan adalah ASN yang Pegawai Negeri Sipil yang memiliki sertifikat kompetensi dan/atau sertifikat keahlian tingkat dasar/level- 1 di bidang Pengadaan Barang/Jasa (Pasal 74 Peraturan Presiden No.12 Tahun 2021).

Secara teoretis, kinerja individu (*job performance*) tidak muncul dalam ruang hampa. Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) dan Model Kinerja Individual (Campbell, 1990) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal psikologis individu dan faktor eksternal kontekstual. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sering kali dianggap sebagai faktor internal kunci, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal yang signifikan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang didefinisikan sebagai perasaan senang atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya (Locke, 1976), telah lama diakui sebagai pendorong kinerja. Banyak penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, meskipun kekuatan hubungannya dapat dimoderasi oleh faktor lain. Studi oleh Judge, Thoresen, Bono, & Patton (2001) dalam meta-analisis yang komprehensif menyimpulkan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja memang nyata dan signifikan. Dalam konteks sektor publik, kepuasan kerja pejabat pengadaan barang dan jasa yang berasal dari rasa adil (prosedural dan distributif), pengakuan, dan kesesuaian tugas dengan kompetensi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk bekerja lebih efektif dan menghindari praktik-praktik yang tidak diinginkan.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*), khususnya komitmen afektif (perasaan keterikatan emosional dan identifikasi dengan organisasi) seperti yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1990), merupakan variabel psikologis lain yang krusial. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih menginternalisasi tujuan organisasi, memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan bersedia mengerahkan usaha ekstra untuk keberhasilan organisasi. Penelitian Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky (2002) dalam meta-analisis mereka mengonfirmasi bahwa komitmen afektif memiliki hubungan positif yang konsisten dengan kinerja kerja. Bagi pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya, komitmen yang tinggi terhadap misi pembangunan daerah dapat menjadi benteng moral yang memperkuat integritas dan ketekunan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengadaan yang kompleks dan penuh tantangan.

Di sisi lain, faktor eksternal berupa lingkungan kerja (*work environment*) baik fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh. Teori Persyaratan Kerja-Sumber Daya (Job Demands-Resources JD-R Theory, Bakker & Demerouti, 2007) menjelaskan bahwa ketika pekerja memiliki sumber daya yang memadai (seperti dukungan atasan, kejelasan peran, alat kerja yang memadai, dan iklim organisasi yang sehat), mereka dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan. Lingkungan kerja di daerah baru seperti Papua Barat Daya mungkin menghadapi kendala seperti infrastruktur TIK yang terbatas, jarak fisik yang jauh, dinamika sosial-budaya yang khas, dan tekanan dari berbagai stakeholder. Penelitian oleh Omar, Zaharudin, & Kadir (2019) pada sektor publik di Indonesia juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Ketiga variabel ini kepuasan, komitmen, dan lingkungan kerja saling terkait. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan (Mathis & Jackson, 2011). Pada gilirannya, kepuasan dan komitmen yang tinggi akan memotivasi perilaku kerja yang unggul. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu banyak dilakukan di konteks organisasi swasta atau pemerintahan di Jawa. Konteks Provinsi Papua Barat Daya yang unik, dengan statusnya sebagai provinsi pemekaran baru, kondisi geografis kepulauan dan pegunungan, serta karakteristik sosial-budaya yang spesifik, menjadikan generalisasi temuan penelitian sebelumnya perlu diuji kembali. Apakah pola hubungan yang sama berlaku bagi para pejabat pengadaan barang dan jasa yang bekerja dalam ekosistem birokrasi dan pembangunan yang masih bertumbuh di wilayah Indonesia Timur?

Meskipun hubungan antara kepuasan, komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja telah banyak diteliti secara global dan dalam konteks Indonesia secara umum, terdapat beberapa kesenjangan (*gap*) ilmiah yang melatari pentingnya penelitian ini dilakukan secara khusus pada pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya. Pertama, *gap* kontekstual-geografis. Mayoritas penelitian serupa, seperti yang dilakukan oleh Pratama & Riantono (2020) di Jawa Timur dan Sari & Dewi (2021) pada kementerian di pusat, berfokus pada wilayah dengan infrastruktur dan maturitas birokrasi yang relatif mapan. Karakteristik unik Papua Barat Daya sebagai provinsi baru (dimekarkan tahun 2022) dengan tantangan geografis kepulauan, akses terbatas, keragaman budaya yang tinggi, serta infrastruktur pemerintahan yang masih dalam tahap konsolidasi, menciptakan lingkungan kerja yang sangat berbeda. Belum ada penelitian yang secara komprehensif menguji apakah model hubungan teoretis antara variabel-variabel psikologis (kepuasan, komitmen) dan kinerja tersebut tetap valid dan signifikan dalam lingkungan kerja yang sarat dengan ketidakpastian dan keterbatasan sumber daya yang ekstrem seperti di provinsi ini.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut

dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sunarta (2019) Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

Cahyani, Sundari, & Dongoran (2019) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan.

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

Menurut Robbins dan Judge (2015), komitmen didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana individu menunjukkan keberpihakan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seorang karyawan meyakini dan menerima visi organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Organizational commitment atau komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kondisi psikologis di mana seorang karyawan menunjukkan kesetiaan, keterlibatan emosional, dan identifikasi diri terhadap organisasi tertentu. Arianty (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencakup perasaan, sikap, dan perilaku individu yang menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi, aktif dalam berbagai kegiatan organisasi, dan menunjukkan loyalitas dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, Porter dan Kramer (2011) dalam konsep "*shared value*" atau nilai bersama, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kesediaan institusi untuk memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan, tanpa mengesampingkan pencapaian tujuan bisnis. Dengan kata lain, organisasi yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan menjaga kelestarian lingkungan, seraya mencapai keberhasilan usaha.

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat profit oriented seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Rivai (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) memaparkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang individu akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang memadai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu totalitas perlengkapan perkakas serta bahan yang didapati, area sekitarnya dimana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok.

Menurut Pranata (2020) Kinerja sendiri merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai norma etika (Pranata, 2020).

Menurut Arisanti et al. (2019), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, Almaududi et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan, sesuai standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Kurnia dan Sitorus (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan hasil yang diperoleh. Sedangkan menurut Setyorini et al. (2021), kinerja merupakan catatan hasil kerja dari suatu fungsi atau aktivitas pegawai dalam periode tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan adalah rata-rata dari hasil kerja seluruh fungsi yang terkait.

METODE PENELITIAN

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 kepuasan, komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori yang relevan (Sugiono, 2017).

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 pegawai PNS di lingkungan Pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi

Papua Barat Daya. Dalam 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. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel tanpa ada pemilihan khusus. Hal ini memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara lebih tepat (Sugiono, 2017). Dalam pengumpulan data menggunakan metode kusioner, observasi dan dokumentasi. Skala pengukuran skala likert dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan rumus

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Pria	29	54,7%
	Wanita	24	45,3%
	Total	53	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam Tabel 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Pendidikan			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	3	5,7
	DIPLOMA	1	1,9
	S1	45	84,9
	S2	4	7,5
	Total	53	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam Tabel 3 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3

Lama Bekerja			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	28	52,8%
	8-14 Tahun	6	11,3%
	15> Tahun	19	35,8%
	Total	53	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,624		
P2	0,705		
P3	0,685		
P4	0,744		
P5	0,801	0,279	Valid
P6	0,722		
P7	0,578		
P8	0,549		
P9	0,414		
P10	0,627		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel variabel Kepuasan, seluruh item pernyataan (P1 hingga P10) dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari r-kritis sebesar 0,279. Nilai koefisien validitas untuk variabel Kepuasan berada pada rentang antara 0,414 hingga 0,801. Item pernyataan dengan nilai validitas tertinggi adalah P5 dengan koefisien sebesar 0,801, yang menunjukkan bahwa item tersebut sangat kuat dalam mengukur konstruk kepuasan. Sementara itu, item dengan nilai validitas terendah adalah P9 dengan koefisien 0,414, yang meskipun tergolong rendah, masih berada di atas batas r-kritis sehingga tetap dinyatakan valid. Item P8 memiliki nilai validitas 0,549, P7 sebesar 0,578, dan P1 sebesar 0,624. Item P2 menunjukkan nilai 0,705, P3 sebesar 0,685, P4 sebesar 0,744, P6 sebesar 0,722, serta P10 sebesar 0,627. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan pada kuesioner variabel Kepuasan mampu mengukur secara sah (valid) apa yang hendak diukur, yaitu tingkat kepuasan pejabat pengadaan barang dan jasa di Provinsi Papua Barat Daya.

Tabel 5 Uji Validitas Kimitment

Komitmen	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,726		
P2	0,761		
P3	0,571		
P4	0,748		
P5	0,854	0,279	Valid
P6	0,740		
P7	0,628		
P8	0,798		
P9	0,815		
P10	0,808		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Hasil uji validitas untuk variabel Komitmen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (P1 hingga P10) juga dinyatakan valid. Koefisien validitas variabel Komitmen berada pada rentang 0,571 hingga 0,854, dengan seluruh nilai berada di atas r-kritis 0,279. Item pernyataan P5 memiliki koefisien validitas tertinggi yaitu 0,854, yang mengindikasikan bahwa item tersebut sangat efektif dalam merepresentasikan konstruk komitmen. Nilai tertinggi kedua adalah P9 dengan koefisien 0,815, diikuti oleh P10 sebesar 0,808, dan P8 sebesar 0,798. Adapun item dengan koefisien terendah adalah P3 dengan nilai 0,571, yang masih jauh di atas batas minimal validitas. Item lainnya yaitu P1 sebesar 0,726, P2 sebesar 0,761, P4 sebesar 0,748, P6 sebesar 0,740, dan P7 sebesar 0,628. Dengan demikian, seluruh sepuluh item pernyataan pada variabel Komitmen dinyatakan layak dan sah digunakan

sebagai instrumen pengukuran, sehingga mampu menangkap secara akurat tingkat komitmen para pejabat pengadaan barang dan jasa di lingkungan Provinsi Papua Barat Daya.

Tabel 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,658		
P2	0,785		
P3	0,719		
P4	0,740		
P5	0,626	0,279	Valid
P6	0,790		
P7	0,715		
P8	0,653		
P9	0,646		
P10	0,684		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Pada variabel Lingkungan Kerja, hasil uji validitas menunjukkan bahwa kesepuluh item pernyataan (P1 hingga P10) memiliki koefisien validitas yang berada pada rentang antara 0,626 hingga 0,790. Seluruh nilai tersebut berada di atas r-kritis 0,279, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Koefisien validitas tertinggi terdapat pada item P6 dengan nilai 0,790, yang menunjukkan bahwa item tersebut paling kuat dalam mengukur konstruk lingkungan kerja. Nilai tertinggi berikutnya adalah P2 sebesar 0,785, P4 sebesar 0,740, P3 sebesar 0,719, dan P7 sebesar 0,715. Adapun item dengan koefisien terendah adalah P5 dengan nilai 0,626, diikuti oleh P9 sebesar 0,646, P8 sebesar 0,653, P1 sebesar 0,658, serta P10 sebesar 0,684. Secara keseluruhan, meskipun terdapat variasi nilai koefisien antar item, seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena memenuhi kriteria statistik yang ditetapkan. Hal ini berarti bahwa semua item dalam kuesioner mampu mengukur secara konsisten persepsi responden mengenai lingkungan kerja yang mereka alami sehari-hari.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,556		
P2	0,659		
P3	0,642		
P4	0,674		
P5	0,740	0,279	Valid
P6	0,715		
P7	0,705		
P8	0,747		
P9	0,657		
P10	0,672		

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan (P1 hingga P10) memiliki koefisien validitas pada rentang 0,556 hingga 0,747. Semua nilai koefisien tersebut melebihi r-kritis 0,279, sehingga kesepuluh item dinyatakan valid. Item pernyataan dengan koefisien validitas tertinggi adalah P8 dengan nilai 0,747, diikuti oleh P5 sebesar 0,740, P6 sebesar 0,715, dan P7 sebesar 0,705. Nilai validitas

tertinggi berikutnya adalah P4 sebesar 0,674, P10 sebesar 0,672, P2 sebesar 0,659, P9 sebesar 0,657, P3 sebesar 0,642, serta P1 dengan nilai terendah yaitu 0,556. Meskipun nilai P1 tergolong paling rendah di antara kesepuluh item, angka tersebut masih berada di atas batas kritis 0,279, sehingga tetap memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Kinerja Pegawai adalah sah dan layak digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa Provinsi Papua Barat Daya secara akurat.

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Reliailitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable kepuasan dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,844. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

Tabel 9 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable komitmen dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,910. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

Tabel 10 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable lingkungan kerja dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,882. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

Tabel 11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable kinerja pegawai dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,867. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

Tabel 12 Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,085	4,719		1,713	,093
	Kepuasan	,258	,125	,263	2,066	,044
	Komitmen	,420	,111	,505	3,773	,000
	Lingkungan kerja	,060	,097	,071	,620	,538

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 :

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

$$Y = 8,085 + 0,258X_1 + 0,420X_2 + 0,060X_3 + e$$

Dimana:

- X₁ = variabel independent (Kepuasan)
- X₂ = variabel independent (Komitmen)
- X₃ = variabel independent (Lingkungan kerja)
- Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24.0, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 8,085 + 0,258X_1 + 0,420X_2 + 0,060X_3 + e$. Persamaan ini menggambarkan hubungan antara ketiga variabel independen yang terdiri dari Kepuasan (X_1), Komitmen (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta (a) sebesar 8,085 memiliki arti bahwa apabila variabel Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai diperkirakan tetap berada pada angka 8,085. Konstanta positif ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa pengaruh dari ketiga variabel independen, kinerja pegawai sudah memiliki nilai dasar yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi kinerja, namun ketiga variabel dalam penelitian ini tetap memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen menunjukkan arah dan besarnya pengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Kepuasan (X_1) memiliki koefisien sebesar 0,258, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kepuasan akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel Komitmen (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,420, nilai ini merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel, sehingga dapat diartikan bahwa Komitmen memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu satuan pada Komitmen akan meningkatkan kinerja sebesar 0,420 satuan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,060, yang menunjukkan pengaruh positif namun relatif lebih kecil dibandingkan kedua variabel lainnya. Dengan demikian, secara keseluruhan ketiga variabel independen yaitu Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Papua Barat Daya, dengan Komitmen sebagai faktor dominan yang paling kuat meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 13 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	356,134	3	118,711	15,590	,000 ^b
	Residual	373,111	49	7,615		
	Total	729,245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen, Lingkungan kerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

- a. Membuat formulasi hipotesis
Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai.
H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai.
- b. Menentukan taraf nyata
Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).
- c. Menentukan kriteria pengujian
 1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*
 2. Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*
- d. Kesimpulan
Karena taraf nyata (0,05) > *Significancy* (0,000) maka Ho diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai di lingkungan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel kepuasan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,258, nilai t hitung sebesar 2,066, serta tingkat signifikansi sebesar 0,044 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Temuan ini secara empiris mengonfirmasi latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal psikologis yang krusial dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada profesi yang memiliki beban kerja dan tekanan tinggi seperti pejabat pengadaan barang dan jasa. Dalam latar belakang penelitian telah dijelaskan bahwa pejabat pengadaan barang dan jasa di Provinsi Papua Barat Daya menghadapi tantangan kompleks, mulai dari tekanan politik, kondisi geografis yang sulit, hingga keterbatasan sumber daya. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian justru menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, meskipun dalam kondisi yang

penuh tantangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja di Papua Barat Daya memiliki karakteristik unik dengan berbagai keterbatasan, faktor kepuasan kerja tetap berperan penting dalam memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan profesional. Nilai koefisien regresi kepuasan sebesar 0,258 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,258 satuan. Angka ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kinerja, yang sejalan dengan pernyataan dalam latar belakang bahwa kepuasan kerja yang berasal dari rasa adil, pengakuan, dan kesesuaian tugas dengan kompetensi, dapat meningkatkan motivasi intrinsik pejabat pengadaan untuk bekerja lebih efektif dan menghindari praktik-praktik yang tidak diinginkan.

Temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap berbagai teori kepuasan kerja yang telah diuraikan dalam landasan teori. Hasil ini secara langsung mengonfirmasi Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) yang dikemukakan oleh Blau (1964), yang menyatakan bahwa individu cenderung memberikan kontribusi positif kepada organisasi ketika mereka merasakan adanya keuntungan atau kepuasan dari interaksi sosial dan imbalan yang diterima. Dalam konteks pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya, ketika mereka merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan, baik dari aspek gaji, supervisi, rekan kerja, maupun kesempatan promosi, maka mereka akan membalasnya dengan meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi. Temuan ini juga memperkuat Teori Dua Faktor dari Herzberg yang membedakan antara faktor pemeliharaan (hygiene factors) dan faktor motivator. Kepuasan yang dirasakan oleh pejabat pengadaan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut telah terpenuhi, di mana faktor pemeliharaan seperti gaji yang adil dan kondisi kerja yang layak mencegah ketidakpuasan, sementara faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Teori Pengharapan (Expectancy Theory) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika individu meyakini bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Pejabat pengadaan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keyakinan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil yang positif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory) juga relevan dengan temuan ini, di mana kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh. Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif kepuasan terhadap kinerja mengindikasikan bahwa harapan para pejabat pengadaan barang dan jasa terhadap pekerjaan mereka relatif terpenuhi oleh organisasi.

2. Pengaruh Variabel komitmen terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,420, nilai t hitung sebesar 3,773, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Temuan ini secara empiris mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel kepuasan dan lingkungan kerja. Koefisien regresi sebesar 0,420 mengandung makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komitmen akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,420 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam

keadaan tetap. Angka ini menunjukkan bahwa komitmen memberikan kontribusi yang sangat substansial terhadap peningkatan kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa di Provinsi Papua Barat Daya.

Dalam konteks latar belakang masalah, temuan ini memberikan jawaban empiris atas tantangan kompleks yang dihadapi oleh pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, para pejabat pengadaan bekerja dalam kondisi yang penuh tekanan, mulai dari tuntutan politik, risiko hukum yang tinggi terkait potensi korupsi, kondisi geografis yang sulit dengan akses transportasi terbatas, hingga keterbatasan sumber daya infrastruktur pendukung. Dalam lingkungan kerja yang sarat dengan ketidakpastian dan tantangan ekstrem seperti ini, komitmen organisasi menjadi faktor penentu yang sangat kritis karena komitmen mencerminkan keterikatan emosional, kesetiaan, dan keinginan kuat untuk tetap berkontribusi demi keberhasilan organisasi meskipun menghadapi berbagai hambatan. Pejabat pengadaan yang memiliki komitmen tinggi terhadap misi pembangunan daerah tidak hanya akan melaksanakan tugas-tugas administratif sesuai prosedur, tetapi juga akan menunjukkan inisiatif, integritas, dan ketekunan dalam menghadapi berbagai kendala di lapangan. Komitmen yang tinggi juga menjadi benteng moral yang memperkuat integritas mereka dalam menjalankan proses pengadaan yang rentan terhadap praktik-praktik koruptif. Hal ini sangat relevan dengan kondisi di Papua Barat Daya sebagai provinsi pemekaran baru yang masih dalam tahap konsolidasi birokrasi dan pembangunan infrastruktur.

Lebih lanjut, dominasi pengaruh komitmen terhadap kinerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek afektif dan psikologis pegawai memiliki daya dorong yang lebih kuat dibandingkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja atau faktor transaksional seperti kepuasan yang bersifat material. Temuan ini memperkaya pemahaman bahwa dalam konteks daerah tertinggal, terdepan, dan terluar seperti Papua Barat Daya, komitmen organisasi yang tumbuh dari rasa memiliki, kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, dan identifikasi diri dengan visi pembangunan daerah menjadi modal psikologis yang sangat berharga. Pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung lebih menginternalisasi tujuan organisasi, memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan bersedia mengerahkan usaha ekstra melebihi apa yang ditugaskan. Karakteristik inilah yang sangat dibutuhkan dalam percepatan pembangunan di Papua Barat Daya, di mana target-target pembangunan yang ambisius harus dicapai dengan sumber daya yang terbatas. Ketika komitmen pegawai tinggi, mereka tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan geografis, tidak mudah tergoda dengan praktik-praktik tidak etis, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi kemajuan daerah.

3. Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,060, nilai t hitung sebesar 0,620, serta tingkat signifikansi sebesar 0,538 yang jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05. Nilai koefisien regresi yang hanya 0,060 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sangat kecil, sementara nilai signifikansi yang melebihi 0,05 mengindikasikan bahwa secara statistik, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini ditolak. Temuan ini menarik untuk dianalisis lebih mendalam karena

bertolak belakang dengan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang umumnya menemukan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Dalam konteks latar belakang masalah, temuan ini memberikan perspektif baru yang mengejutkan mengingat tantangan geografis dan administratif yang sangat berat di Provinsi Papua Barat Daya. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, Provinsi Papua Barat Daya merupakan provinsi pemekaran baru dengan kondisi geografis kepulauan dan pegunungan yang sulit dijangkau, infrastruktur transportasi yang terbatas, akses komunikasi dan teknologi informasi yang belum memadai, serta dinamika sosial-budaya yang khas. Secara logika, lingkungan kerja yang penuh dengan keterbatasan seperti ini seharusnya menjadi hambatan serius bagi kinerja pegawai. Keterbatasan penerangan, sirkulasi udara yang buruk, fasilitas kantor yang minim, serta hubungan kerja yang mungkin tidak selalu harmonis seharusnya menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan sebaliknya bahwa lingkungan kerja justru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena ini mengindikasikan bahwa di tengah tantangan lingkungan kerja yang ekstrem, para pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya ternyata memiliki kapasitas adaptasi yang tinggi atau mungkin telah terbiasa dengan kondisi tersebut sehingga tidak lagi menganggapnya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Lebih lanjut, temuan yang tidak signifikan ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan. Pertama, para pejabat pengadaan barang dan jasa di Papua Barat Daya mungkin telah mengembangkan mekanisme koping (coping mechanism) yang efektif dalam menghadapi keterbatasan lingkungan kerja. Mereka mungkin telah memiliki strategi khusus untuk tetap produktif meskipun fasilitas tidak memadai, misalnya dengan mengatur jadwal kerja yang fleksibel, memanfaatkan teknologi secara kreatif, atau membangun jaringan komunikasi alternatif. Kedua, faktor lingkungan kerja mungkin bukanlah prioritas utama bagi pejabat pengadaan dalam menentukan kinerja mereka karena faktor-faktor lain seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki bobot yang jauh lebih penting. Ketiga, meskipun lingkungan kerja secara fisik mungkin tidak ideal, aspek-aspek non-fisik seperti dukungan atasan dan rekan kerja mungkin tetap baik, sehingga secara keseluruhan persepsi terhadap lingkungan kerja masih dalam batas yang dapat diterima. Keempat, ada kemungkinan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yang kurang sensitif terhadap kondisi spesifik Papua Barat Daya, sehingga tidak mampu menangkap nuansa pengaruh lingkungan kerja secara akurat.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,258 dan nilai signifikansi 0,044 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pejabat pengadaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Faktor-faktor seperti gaji yang adil, pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, hubungan harmonis dengan rekan kerja, supervisi yang baik, serta peluang promosi yang jelas berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

2. Variabel Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,420 dan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Koefisien ini merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pejabat pengadaan barang dan jasa. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari disiplin, kehadiran, kerjasama, serta rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,060 dan nilai signifikansi 0,538 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun arah pengaruhnya positif (semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja), namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa di tengah keterbatasan lingkungan kerja yang ekstrem di Papua Barat Daya, para pejabat pengadaan telah memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi sehingga lingkungan kerja bukan menjadi faktor penentu utama kinerja mereka.
4. Secara simultan (bersama-sama), variabel Kepuasan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 15,590 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 48,8% (R Square = 0,488), sedangkan sisanya sebesar 51,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, fasilitas kerja, atau faktor eksternal lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan kepada Pimpinan Pejabat Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Papua Barat Daya:

1. Pimpinan disarankan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memberikan gaji dan insentif yang adil sesuai dengan beban kerja dan risiko pekerjaan pengadaan yang tinggi. Selain itu, perlu diciptakan sistem penghargaan (reward) bagi pegawai yang berprestasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial seperti piagam penghargaan atau kesempatan mengikuti pelatihan. Hubungan kerja yang harmonis antar pegawai juga perlu terus dijaga melalui kegiatan kebersamaan seperti olahraga bersama atau halal bihalal. Pimpinan juga diharapkan memberikan supervisi yang baik dengan cara mendengarkan keluhan pegawai, memberikan arahan yang jelas, serta bersikap adil dalam menilai kinerja. Peluang promosi dan pengembangan karir juga perlu dibuka secara transparan agar pegawai memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.
2. Karena komitmen merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja, maka pimpinan disarankan untuk memprioritaskan program-program penguatan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun rasa memiliki pegawai terhadap organisasi melalui keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan juga perlu secara konsisten mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi agar pegawai memahami dan menginternalisasi nilai-nilai luhur organisasi. Pemberian penghargaan moral atas loyalitas dan dedikasi pegawai, seperti pemberian ucapan terima kasih secara terbuka atau pemberian piagam masa bakti, juga perlu dilakukan secara rutin. Selain itu, dalam proses rekrutmen dan seleksi pejabat pengadaan baru, aspek komitmen terhadap organisasi dan misi pembangunan daerah perlu dijadikan kriteria seleksi yang penting, tidak hanya mengandalkan aspek teknis dan pengalaman semata.
3. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bukan berarti faktor ini dapat diabaikan sepenuhnya. Pimpinan tetap disarankan untuk memperbaiki

lingkungan kerja secara bertahap sesuai dengan prioritas dan ketersediaan anggaran. Perbaikan yang paling mendesak adalah pada aspek penerangan ruang kerja, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas dasar seperti kursi, meja, dan lemari arsip yang layak. Selain itu, peningkatan koneksi internet dan penyediaan perangkat komputer yang memadai juga perlu dilakukan karena pekerjaan pengadaan saat ini sangat bergantung pada sistem elektronik. Yang tidak kalah penting adalah menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif dengan cara membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan serta menyelesaikan konflik yang terjadi dengan bijaksana.

4. Bagi peneliti yang akan datang yang tertarik dengan topik serupa, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, budaya organisasi, atau fasilitas kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) dengan menambahkan wawancara mendalam atau focus group discussion agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pejabat pengadaan di Papua Barat Daya. Selain itu, penelitian dengan pendekatan kualitatif murni juga dapat dilakukan untuk memahami secara komprehensif bagaimana pejabat pengadaan bertahan dan berkinerja baik di tengah keterbatasan lingkungan kerja yang ekstrem. Terakhir, penelitian serupa dapat dilakukan di provinsi pemekaran baru lainnya di Indonesia Timur untuk melihat apakah temuan penelitian ini bersifat general atau spesifik untuk Papua Barat Daya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, A., dkk. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 77-89.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 112-125.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Cahyani, I., Sundari, S., & Dongoran, F. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 88-100.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.

- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A. Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kurnia, D., & Sitorus, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 210-225.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Omar, M. K., Zaharudin, R., & Kadir, A. R. A. (2019). The Impact of Work Environment on Job Performance in Malaysian Public Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 1037-1050.
- Pranata, I. G. W. (2020). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Surabaya: Penerbit Qiara Media.

- Pratama, A., & Riantono, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 210-225.
- Prayogo, D. (2019). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, M., & Dewi, R. (2021). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Determinan Kinerja ASN di Kementerian X. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 9(1), 33-47.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2019). *Teori dan Praktik Kepuasan Kerja*. Jakarta: Indeks.